

**COMUNICACIÓN CONJUNTA DE PROCEDIMIENTOS  
ESPECIALES DEL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS  
NACIONES UNIDAS**

**A/A: Beatriz Balbín  
Jefe de la Subdirección  
de Procedimientos Especiales  
OHCHR**

**Referencia: ESP 1/2020 y ESP 2/2020 en relación a las  
comunicaciones relacionadas AL OTH 49/2020, AL OTH  
48/2020 y MAR 1/2020**

**De: Asociación Interprofesional de la Fresa y los frutos rojos  
de Andalucía INTERFRESA**

**España**

**Escrito de Personación y Alegaciones<sup>1</sup>**

**Pag.: 24 (más anexos)**

Huelva, 30 de diciembre de 2020

Estimada Sra. Balbín,

La Asociación Interprofesional de la Fresa y los Frutos Rojos de Andalucía INTERFRESA (a partir de estos momentos INTERFRESA) el 22 de diciembre de 2020 y a través de la publicación abierta (pública) en internet que han realizado, ha sido conocedora de las Comunicaciones Conjuntas de Procedimientos Especiales de la Organización de Naciones Unidas enviada por su persona, en calidad de jefa de Procedimientos Especiales del Alto Comisionado de Naciones Unidas (ACNUDH), al Gobierno de España, con referencias ESP 1/2020 y ESP 2/2020, así como las comunicaciones relacionadas núm. AL OTH 49/2020, AL OTH 48/2020 y MAR 1/2020, en relación a las relatorías siguientes: Relator Especial sobre la pobreza extrema y los derechos humanos; Grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales; Relator Especial al derecho a comida; Relator Especial sobre el derecho de todos al disfrute de los más altos niveles alcanzables de salud física y mental; Relator Especial sobre la adecuada vivienda como componente del derecho a un nivel de vida adecuado y el derecho a la no

---

<sup>1</sup> Documento elaborado con la asistencia técnica experta de Jesús de la Corte y Julieta Montaña Salvatierra, Doctores en Derecho, Expertos en Género, Multiculturalidad y Derechos Humanos, redactores habituales de Comunicaciones, Informes Técnicos y Alegaciones ante el Sistema de Naciones Unidas.

discriminación en este contexto; Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes; Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias; Relator Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias; y Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable segura y saneamiento, de conformidad con las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos 35/19, 35/7, 32/8, 42/16, 34/9, 34/21, 42/10, 41/17 y 42/5. A partir de ahora, el INFORME.

Con carácter previo, desde el mayor de los respetos y reconocimiento por el importante papel que juegan los Mecanismos Internacionales en la defensa, protección y vigilancia de los Derechos Humanos que en todo momento manifestamos, debemos expresar:

Como ejercicio de personación en los Procedimientos Especiales señalados, INTERFRESA es la entidad interprofesional que, compuesta por un total de tres asociaciones empresariales, representa al 95% del sector productor de la fresa y los frutos rojos en Huelva; un sector que a lo largo del tiempo ha dado pasos significativos en la diversificación de la producción pasando de la producción inicial de fresa y fresón a incorporar otras frutas como el arándano, la frambuesa y la mora.

En esta campaña pasada de 2020, la provincia de Huelva alcanza las 11.700 hectáreas de cultivos, siendo unas 6.200 de fresas, más de 3.000 de arándanos, 2.300 de frambuesa y algo menos de 150 hectáreas de mora lo que la posiciona en una de las zonas de mayor producción de Europa, así como de mayor calidad, habiendo convertido al "fresón de Huelva" en una marca reconocida a nivel internacional.

Sin embargo, esta excelencia productiva no ha sido la única abordada durante todos estos años; la preocupación por una gestión sostenible, generadora de desarrollo y riqueza, en unas condiciones de respeto integral, han formado parte de la preocupación, el esfuerzo y la inversión sectorial, pudiendo demostrar resultados que posicionan al sector de los frutos rojos de la provincia de Huelva a la vanguardia de las diferentes zonas productivas similares del resto del mundo. A objeto de que ese grupo de relatores conozca a cabalidad y de primera mano los avances logrados a lo largo del tiempo, ponemos en su conocimiento un breve listado de los mismos:

- a) Un constante proceso de I+D+i orientado primeramente a la diversificación de productos y mejoramiento de técnicas de

producción más respetuosas con el medio ambiente; así como al cuidado de las propiedades organolépticas de la fruta, apostando por la alimentación sana y nutritiva. Es de destacar entidades como el Centro de Investigación y Desarrollo de Recursos y Tecnologías Agroalimentarias CIDERTA<sup>2</sup>, el Laboratorio de Investigación y Control Agroalimentario LICAH<sup>3</sup>, el Centro Tecnológico de la Agroindustria ADESVA<sup>4</sup>; o el Centro Innovador de Productos Agroalimentarios CIDPA<sup>5</sup>, entre otros.

- b) En relación precisamente a ello, se ha fomentado el proceso de cuádruple hélice en la que, en relación con todas las entidades públicas con competencias en la materia, universidades y entidades de la sociedad civil organizada como sindicatos de trabajadores, Cruz Roja Internacional, Cáritas y otras asociaciones interesadas, se han abordado diferentes proyectos y programas de desarrollo integral de un sector tan importante como este.
- c) Un sector creador de empleo para trabajadores españoles, comunitarios y no comunitarios. El sector de la fresa y los frutos rojos emplea cada año entre 80.000 y 100.000 personas, de los cuales, según los últimos datos proporcionados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, más de un 52% son de origen español, mientras que alrededor de un 20% son comunitarios, y el restante 28% no comunitarios. A este último grupo pertenecen cerca de 16.500 trabajadoras marroquíes contratadas en origen en virtud de los acuerdos existentes entre España y Marruecos y dentro de un proceso coordinado y supervisado por las administraciones de ambos países, las organizaciones agrarias, los sindicatos y las ONG.
- d) A nivel socio-laboral, el sector ha mostrado desde sus inicios su carácter pionero, adoptando sistemas como la contratación en origen para paliar la falta de mano de obra y adquiriendo voluntariamente compromisos que la administración estatal y regional ha tardado muchos años en hacer extensivos al resto de la agricultura o del sistema socioeconómico del país. Un Mecanismo internacional de contratación reglada en origen único en el mundo, en el que se involucran todas las administraciones públicas de dos países, así como el sector productivo de los frutos rojos al completo, con una capacidad logística como pocas que han permitido movilizar, de manera ordenada y regulada en una zona geográfica tan compleja como la Frontera Sur de Europa, a un total

---

<sup>2</sup> Universidad de Huelva (España): <https://www.youtube.com/watch?v=e9zW3FxZo-Q>

<sup>3</sup> Universidad de Huelva (España): <http://www.uhu.es/licauh/>

<sup>4</sup> Cluster de entidades público-privadas innovadora: <https://citadesva.com/>

<sup>5</sup> Centro de Desarrollo de Alimentos de cuarta y quinta gama. Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Huelva: <http://www.camarahuelva.com/cidpa-centro-innovador-de-productos-agroalimentarios/>

de 44.458 personas desde que comenzara en 2016, habiendo gestionado autorizaciones de tránsito fronterizo para un total de 64.219 personas<sup>6</sup>.

- e) Derechos similares a los reconocidos por ley a trabajadores nacionales. Las trabajadoras con contrato en origen que se desplazan a España para participar en la campaña de recolección de la fresa y los frutos rojos de Huelva gozan de los mismos derechos que el resto de los trabajadores, sea cual sea su origen, su género y otras características personales.
- f) Compromiso de dotación de alojamiento digno y gratuito. A fin de paliar las dificultades propias de su desplazamiento desde su lugar de origen, las empresas asociadas a INTERFRESA han asumido el compromiso de proporcionar alojamiento digno y gratuito a estos trabajadores/as mientras dure su relación laboral o la organización de los viajes de llegada y de regreso, siendo uno de los viajes asumido por la empresa y el otro por el trabajador, compromiso que se viene cumpliendo tratando de superar las deficiencias aun existentes en algunas de las empresas.
- g) Se ha desarrollado uno de los proyectos más vanguardistas y avanzados en materia socio-laboral del panorama productivo internacional de frutos rojos: el Plan de Responsabilidad Ética, Laboral, Social y de Igualdad (PRELSI), cuya misión es mejorar la transparencia del sector, defender sus intereses y el arbitraje en la resolución de conflictos sectoriales. Por la importancia de este instrumento, se desarrollará en un apartado específico a continuación.

Los avances señalados que son objetivamente verificables y fueron ejecutados con anterioridad al INFORME elaborado por la Comisión de relatores, extrañamente no aparecen mencionados en el mismo para bien ni para mal, lo que denota que no hubo la voluntad ni el esfuerzo por comprobar y contrastar la información que recibieron<sup>7</sup>. Si la Comisión hubiese actuado con objetividad y libre de prejuicios habría obtenido información clara, sea mediante entrevistas a diversos actores, incluidos empresarios del sector aludidos, las presuntas víctimas de violación de DD.HH., documentos oficiales y no oficiales, diversidad de publicaciones y

---

<sup>6</sup> Datos facilitados por la Subdelegación del Gobierno en Huelva

<sup>7</sup> El Párrafo 23 del Manual de Operaciones de los Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos señala: *“Los titulares de mandatos deben tener en cuenta todas las fuentes de información disponibles que consideren creíbles y pertinentes, en particular las provenientes de gobiernos, organizaciones intergubernamentales, organizaciones no gubernamentales internacionales y nacionales, instituciones nacionales de derechos humanos, miembros de la comunidad académica, víctimas de supuestas violaciones de derechos humanos, familiares de las víctimas y testigos. Siempre que sea posible y adecuado, los titulares de mandatos deben procurar celebrar consultas y reunirse con esas fuentes, y deben intentar comprobar en la mayor medida posible la información que reciben”*.

otras con las que habría llegado a conclusiones constructivas en las que se señalarían con certeza y claridad qué miembros de INTERFRESA supuestamente incumplen con sus obligaciones de respeto a los DD.HH. de los/as trabajadores, y en particular de las trabajadoras temporeras provenientes de Marruecos; desvelarían las debilidades del sector y habrían emitido recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones socio-laborales y las relaciones entre empresas y trabajadores/as.

### Mención Especial al PRELSI

Como ya se ha referido, el año 2018 INTERFRESA puso en marcha uno de los proyectos más vanguardistas y avanzados en materia socio-laboral de España: el **Plan de Responsabilidad Ética, Laboral, Social y de Igualdad (PRELSI)**, cuya misión es mejorar la transparencia del sector, defender sus intereses y el arbitraje en la resolución de conflictos sectoriales. Fue aprobado en septiembre de 2018 con el respaldo de toda la Comisión de Gobierno de la Interprofesional e implantado en la siguiente campaña (2019), siendo adoptado en la práctica por la totalidad del sector, demostrando de forma casi instantánea su efectividad a la hora de mejorar el clima tanto en el plano laboral como en el de convivencia, haciéndose merecedor del reconocimiento de las administraciones y de entidades involucradas en el progreso social y laboral de colectivos migrantes.

Plan sectorial pionero en el panorama productivo internacional de *berries* cuyo objetivo es tener una herramienta de auto mejora donde conseguir el mayor grado de satisfacción de todos los agentes productivos del sector (jornaleros, agricultores, empresas, asociaciones y otros actores) y contribuir a un escenario de cooperación con los máximos niveles de respeto, ética laboral y compromiso social entre los gobiernos de España y Marruecos.

Una señal importante del reconocimiento y la confianza que ha ganado el PRELSI en tan solo un año de aplicación son los acuerdos rubricados con la Fundación Tres Culturas del Mediterráneo y con la Consejería de Igualdad.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Referencias del proyecto y de estos acuerdos pueden encontrarse en los siguientes enlaces: <https://www.interfresa.com/interfresa-aprueba-un-plan-de-responsabilidad-etica-laboral-y-social-para-todo-el-sector/>; en <https://www.diariodehuelva.es/2018/09/17/interfresa-abordar-sector-plan-responsabilidad-etica-laboral-social-prelsi/>; en <https://www.europapress.es/andalucia/huelva-00354/noticia-interfresa-comunica-ministerio-trabajo-junta-plan-responsabilidad-etica-laboral-social-20180917194223.html>; en <https://www.europapress.es/andalucia/huelva-00354/noticia-interfresa->

El PRELSI tiene tres pilares fundamentales: 1) la formación de los cuadros medios, acometida en coordinación con empresas expertas en recursos humanos; 2) la activación de servicios jurídicos destinados a analizar cualquier caso de abuso o comportamiento inadecuado que pueda ser detectado por los agentes del plan y aplicar el protocolo de actuación correspondiente, en colaboración con las autoridades; y 3) la puesta en marcha de un **equipo de consultores de integración** destinado a informar a todos los trabajadores, tanto los de contrato en origen como los que ya son habituales durante la campaña, de la normativa laboral aplicable, servicios sociales, asistenciales y sanitarios en los municipios próximos a los campos freseros, horarios de transporte, alojamientos y conocimiento de las distintas culturas, costumbres e idiomas para una mejor integración de todos los colectivos<sup>9</sup>.

El cuerpo de consultores socio-laborales de integración del PRELSI se ha ganado el reconocimiento de las administraciones españolas y marroquíes, así como de muchas asociaciones y ONG que reconocen su utilidad y su acierto, a pesar de los nuevos retos que afronta.

En 2019, el PRELSI propició la formación de más de 550 cargos intermedios de empresas productoras a través de 25 cursos de formación y más de 4.500 visitas ordinarias de los consultores socio-laborales de integración a las fincas productoras de la provincia<sup>10</sup>.

---

[fundacion-tres-culturas-marruecos-colaboran-programa-acompanamiento-temporeras-huelva-20190317153420.html](http://fundacion-tres-culturas-marruecos-colaboran-programa-acompanamiento-temporeras-huelva-20190317153420.html); en <http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/tierraymar/141392/ConsejeriadelPresidencia/Bendodo/FuncionTresCulturasdelMediterraneo/Interfresa/Marruecos/Gobiernoandaluz/integracion/IntegrARTE>; en [https://www.huelvainformacion.es/provincia/autoridades-marroquies-avalan-buenas-practicas\\_0\\_1357964543.html](https://www.huelvainformacion.es/provincia/autoridades-marroquies-avalan-buenas-practicas_0_1357964543.html); en <https://www.europapress.es/esandalucia/huelva/noticia-igualdad-interfresa-firman-convenio-prevencion-acoso-trabajadoras-extranjeras-huelva-20200221141219.html>.

<sup>9</sup> <https://www.interfresa.com/prelsi/>

<sup>10</sup> Puede encontrarse información al respecto en las diferentes fuentes que se aportan a continuación: <https://www.europapress.es/esandalucia/huelva/noticia-plan-responsabilidad-etica-social-huelva-cierra-4500-visitas-fincas-freseras-2019-20200116161454.html>; en [https://www.huelvainformacion.es/provincia/Interfresa-celebra-participacion-consultores-integracion\\_0\\_1359464206.html](https://www.huelvainformacion.es/provincia/Interfresa-celebra-participacion-consultores-integracion_0_1359464206.html); en <https://www.europapress.es/andalucia/huelva-00354/noticia-interfresa-valora-aceptacion-plan-responsabilidad-etica-ideado-campana-frutos-rojos-huelva-20190515143124.html>

En la gestión 2020 INTERFRESA ha reforzado este equipo de consultores socio-laborales de integración del PRESLI, previo a un estricto proceso de formación hasta llegar a un total de 20<sup>11</sup>. El objetivo de la interprofesional es incrementar las acciones del equipo, hasta alcanzar a más de 2.500 inspecciones *in situ* con informes fotográficos y escritos sobre los alojamientos e incrementar el plan de acogida y retorno, que comenzó el año pasado con acompañamientos a las temporeras en su regreso a Tarifa y que en esta campaña se extenderá a más de 600 transportes, contando la ida y la vuelta de las trabajadoras, lo que incluye, así mismo, su acomodación cuando lleguen a sus centros de trabajo y el apoyo con la documentación, el equipaje, y otros pormenores durante el tránsito<sup>12</sup>.

Durante la primera campaña de aplicación del PRELSI, el coste del dispositivo fue íntegramente sufragado por las empresas del sector. A día de hoy, el financiamiento principal del mismo sigue siendo el aportado por la empresa (un 70%), mientras que desde esta campaña 2020 se cuenta con apoyo económico por parte de la Junta de Andalucía (un 15%), siendo la participación restante de la mano de la Caja Rural del Sur (15%).

### **Alegaciones al informe del Grupo de Relatores**

Convencidos de que la función de las relatorías temáticas de la ONU es la de investigar la situación de los Derechos Humanos en cualquier parte del mundo, la de promover la observancia y defensa de los mismos y, de darse el caso, denunciar a los perpetradores, nuestra organización en todo momento ha mostrado absoluta disposición para recibir la visita de cualquiera de los relatores/as especiales u otros funcionarios de los sistemas de protección de los DD.HH., así como para proveer de toda la información que sea requerida, a fin de que desarrollen su trabajo de investigación con total independencia y libertad.

Conocedores de los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y empresas, que en el numeral 13 señala "*La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias*

---

<sup>11</sup> Cuando en 2019 eran tan solo 9 las personas que ocupaban el puesto de consultores.

<sup>12</sup> Puede encontrarse información al respecto en las diferentes fuentes que se aportan a continuación: <http://agrodiariohuelva.es/2020/01/16/interfresa-se-propone-mejorar-el-prelsi-para-prevenir-abusos-a-temporeros-en-el-sector-de-los-frutos-rojos-de-huelva/>; en [https://www.huelvainformacion.es/huelva/consultores-Prelsi-realizaran-visitas-campos\\_0\\_1428757577.html](https://www.huelvainformacion.es/huelva/consultores-Prelsi-realizaran-visitas-campos_0_1428757577.html); en <http://agrodiariohuelva.es/2019/12/04/interfresa-ultima-la-formacion-del-equipo-de-15-consultores-de-integracion-creado-en-el-marco-del-prelsi/>

*actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos”,* como indicamos anteriormente INTERFRESA viene incorporando mecanismos de vigilancia y capacitación en las empresas representadas, a objeto de avanzar en la cabal aplicación de este principio como ejercicio de plena consciencia de la estrecha interdependencia que existe entre trabajadores y empleadores.

Sin embargo, incluso con esa predisposición, INTERFRESA ni ninguna de nuestras empresas o asociaciones representadas ha tenido conocimiento de la presencia de los relatores que suscriben el Informe AL OTH 49/2020, toda vez que ni el Estado ni el representante de la ONU en España se comunicó con el sector. Como tampoco recibimos solicitud alguna de información verbal o escrita; de documentación sobre el trabajo que realiza esta entidad para asegurar condiciones dignas para los/as trabajadores, mucho menos recibimos su visita en las fincas donde hubieran podido comprobar *in situ* las condiciones de trabajo y evaluar como malas, regulares o buenas por conocimiento directo y sin mediación de terceros.

A pesar de no haber sostenido reuniones con propietarios, gerentes o administradores de las fincas para obtener información de todas las partes interesadas, en el INFORME se hace constar, como ciertas, graves violaciones a los Derechos Humanos de trabajadores migrantes, muy particularmente de mujeres de origen marroquí, quienes serían objeto de discriminación en razón de género y nacionalidad, de engaño en los contratos de trabajo, víctimas de condiciones laborales abusivas y de explotación, jornadas de trabajo superiores a las legalmente permitidas, impago de salarios y otras conductas equiparables a trabajo esclavo, como así mismo ustedes manifiestan.

Se señala que las mujeres temporeras se hallan en situación de vulnerabilidad *“frente al uso abusivo del poder de empleadores y responsables de la toma de decisiones lo que ha permitido que se produzcan situaciones de acoso y/o abuso sexual e incluso prostitución forzada”,* dando por sentado que esas gravísimas situaciones se dan en el sector de frutos rojos de Huelva, apoyando sus afirmaciones en dos informes que datan de 5 y 8 años atrás.

El Informe general presentado por el Relator Especial sobre Derechos Humanos de 11 de agosto de 2015, en el que no existe ninguna alusión a Huelva, y el Informe sobre la visita a España de la Relatora sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial xenofobia y formas conexas de intolerancia presentado el año 2013, en el que registra las condiciones constatadas por ella en Almería y solo menciona que, por información de ONGs (acusación de referencia), la misma situación se estaría presentando en otras provincias, entre ellas Huelva, aun cuando no existe documento alguno de seguimiento a ambos informes en el que se acrediten los avances o retrocesos al respecto.

Resulta preocupante esta falta de predisposición de escuchar a las partes, a recurrir a fuentes de información serias, objetivas, fiables y actualizadas a fin de dar la mayor solidez posible a sus observaciones; a señalar, con precisión y sin lugar a dudas, qué ha cambiado después de los informes anteriores o de no haber cambios, de quien es la responsabilidad. De esta manera, la labor de las relatorías sería verdaderamente constructiva y las recomendaciones emitidas por ellos/as deberían ser objeto de seguimiento periódico y evaluables en el corto y mediano plazo.

En ocasión de la constitución del grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas se estableció en el numeral 6 b) *"Identifique, intercambie y promueva las buenas prácticas y las lecciones aprendidas sobre la aplicación de los Principios Rectores y evalúe y formule recomendaciones sobre ellos y, en ese contexto, solicite y reciba información de todas las fuentes pertinentes, como gobiernos, empresas transnacionales y otras empresas, instituciones nacionales de derechos humanos, la sociedad civil y los titulares de derechos; (...)"*.

Un INFORME (como el que venimos alegando), elaborado sin dar cumplimiento a este claro mandato, que presenta tantas deficiencias en cuanto a la rigurosidad con la que deben ser investigados los temas de Derechos Humanos, es posible que tenga gran efectividad mediática, pero con resultados de dudosa efectividad para mejorar los derechos de los/as trabajadores y la preservación de fuentes de trabajo.

Consideramos que la fortaleza de un informe sobre Derechos Humanos y empresa, sin dejar de señalar los abusos (si los hubieran) cometidos contra los/as trabajadores e identificar a las empresas en las que se perpetran, reside en su capacidad para impulsar el equilibrio entre los intereses de

empleadores y trabajadores/as para así aportar al país y la sociedad, en lugar de abundar en generalizaciones improductivas y poco prolijas.

Además, nos vemos obligados a expresar nuestra extrañeza sobre el hecho de que, ni el informe AL OTH 49/2020 de 20 de junio de 2020 ni mucho menos en el recientemente conocido AL OTH 48/2020, seamos capaces de encontrar alguna recomendación constructiva que suponga un verdadero aporte a la causa de los Derechos Humanos, más al contrario lo que encontramos son amenazas como la contenida en el último párrafo, impropio de un organismo de tanta seriedad como la Oficina del Alto Comisionado de DD.HH.

Máxime cuando un principio internacionalmente reconocido como **fundamento de cualquier ordenamiento jurídico garantista es el Principio de Culpabilidad**, por el cual *"nadie puede responder penalmente de un hecho ajeno"*. Y en reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo de España, así como del mismo Tribunal Europeo de Derechos Humanos<sup>13</sup>, se ha determinado que la responsabilidad penal de las empresas se define por un principio de autorresponsabilidad (nunca vicarial o por transferencia). Por tanto, se requiere de la concurrencia de un delito corporativo por un *defecto estructural grave en los mecanismos de prevención exigibles a toda persona jurídica* para poder imputar a una persona jurídica y exigir su responsabilidad penal.

Principios que, dicho en términos de estricta defensa, entendemos los relatores vulneran con las acusaciones vertidas en su INFORME. Primeramente y en relación al principio de culpabilidad, porque acusan a un sector completo con afirmaciones tan generalistas e imprecisas<sup>14</sup> en su supuesta autoría como, paradójicamente, específica en su tipificación delictiva. Un sector que en ningún caso se encuentra *"dominado por las grandes empresas transnacionales [...] y controlan la comercialización de la fruta en los mercados europeos, capturando la mayor parte del valor de la cadena de suministro"*<sup>15</sup>.

Por el contrario, el sector de la industria de la fresa, como se refiere el INFORME, de la provincia de Huelva se estructura sobre un modelo eminentemente cooperativo, esto es, la agrupación de un número de

---

<sup>13</sup> Al cual como bien saben únicamente puede acudir una vez se haya recurrido a todas las instancias ordinarias del sistema judicial interno del Estado.

<sup>14</sup> Una de las muestras de imprecisión y falta de rigor que muestra el INFORME en su contenido.

<sup>15</sup> Pag. 1 y 2 del AL OTH 2/2020.

productores y/o manipuladores agrícolas, en empresas de Economía Social, reconocidas internacionalmente como el modelo económico socialmente más responsable de todos, basado en principios democráticos como *"la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, aplicación de los resultados en base al trabajo aportado, y la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad"*<sup>16</sup>.

Esas cooperativas de pequeños productores (denominadas de Primer Grado) se agrupan, a su vez, en Cooperativas calificadas como de Segundo Grado, donde varias cooperativas constituyen una entidad superior para defender una serie de intereses comunes. Estas últimas, agrupadas en asociaciones empresariales son el modelo de vertebración de un sector amplísimo. Concretamente en la provincia de Huelva, compuesto por un total de 1.300 productores, 20 Cooperativas de primer grado, 2 de segundo grado, y 6 asociaciones empresariales. A todos ellos hay que sumarles un total de 117 exportadores regulares.

Por tanto, realizar las afirmaciones que ustedes hacen en el INFORME representa, de facto, criminalizar a miles de pequeños productores cuya única responsabilidad es la de dedicarse a la misma actividad que se vinieron dedicando sus progenitores, en la mayor parte de los casos (por tratarse de explotaciones agrícolas de componente familiar). Y todo ello, además, como decíamos vulnerando el principio de culpabilidad, al realizar acusaciones de violación de derechos humanos (la mayoría de ellos tipificados en el Código Penal español) de manera imprecisa y convirtiendo una realidad esporádica (por no haber aportado en ninguno de sus documentos datos estadísticos que pudieran constatar otra realidad; y no por ello menos denunciables y perseguibles) en una supuesta generalidad de comportamiento.

En segundo lugar y en relación a la supuesta responsabilidad de las empresas que ustedes señalan acusatoriamente, porque un tejido empresarial y asociativo sectorial tampoco puede verse cuestionado y

---

<sup>16</sup> Confederación Empresarial Española de la Economía Social: [https://www.cepes.es/social/econ\\_social\\_que\\_es#:~:text=El%20propio%20texto%20de%20la,econ%C3%B3mico%20o%20social%2C%20o%20ambos.](https://www.cepes.es/social/econ_social_que_es#:~:text=El%20propio%20texto%20de%20la,econ%C3%B3mico%20o%20social%2C%20o%20ambos.)

mucho menos acusado por esa ausencia de datos contrastables que conviertan un hecho aislado en la generalidad de todo un sector tan extenso y atomizado como este.

De hecho, en ninguno de sus escritos los relatores aportan datos al respecto. Pero es más; por su parte, el Gobierno de España en su Respuesta-País de fecha 20 de agosto, aportando datos oficiales de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, reporta únicamente siete denuncias, de las cuáles cinco de ellas no corresponden al ámbito de responsabilidad empresarial por tratarse de supuestos delitos de violencia doméstica, resultando por tanto que tan sólo se han producido 2 denuncias en dos empresas del sector (esto es, en un 0,0015% de empresas del sector) que afecta a un total de 18 personas afectadas (es decir, a un 0,00018% de trabajadores empleados en el mismo<sup>17</sup>; e insistimos, no por ello menos merecedores de la más total protección).

En cuanto a los casos de denuncia que se han producido en empresas pertenecientes al sector, que consta a esta parte como representante del mismo, desde 2016 hasta la fecha se han denunciado a un total de 3 empresas en vía laboral, con un total de 11 probables víctimas de algún tipo de vulneración de derechos laborales: 2 empresas en la vía penal con 8 presuntas víctimas de algún tipo de vulneración de derechos humanos. De todas ellas, 4 han sido archivadas en dos ocasiones por falta de pruebas y las otras 7 están *sub judice*, esto es, pendientes de resolución judicial. En términos porcentuales, esto vuelve a representar un total de un 0,002% de las empresas del sector; y un total de 0,00011% de las personas que trabajan en el sector<sup>18</sup>.

De acuerdo a los datos estadísticos proporcionados por el Estado en su Respuesta –país a la pregunta 5 relacionada con la comunicación AL ESP 2/2020 (los únicos existentes) son los relativos a las intervenciones de la Inspección de Trabajo de Huelva, por lo que hemos de concluir que sobre ellos no puede sustentarse una acusación de vulneración de derechos humanos, dado que la calificación que le otorga el Gobierno de España de “*requerimientos e infracciones*”, seguido de la descripción con la que ilustra

---

<sup>17</sup> Considerando que el total de las personas denunciantes perteneciesen al Contingente marroquí de la Orden GECCO, el porcentaje de peso porcentual respecto del volumen de personas participantes en el Contingente marroquí desde su inicio, representaría un 4,05%.

<sup>18</sup> Utilizando la misma hipótesis de pertenencia de estas personas denunciantes al Contingente de Marruecos, el porcentaje que representaría respecto del volumen total de personas participantes en el mismo sería de un 1,57%.

*("contratos de duración determinada irregularmente celebrados transformados en contratos de duración indefinida") responden a una lógica de conflicto laboral o, como máximo, de posibles y aislados incumplimientos de preceptos del Convenio Colectivo, pero no acciones delictivas atentatorias a los DD.HH, pues la fuente de la que provienen los referidos datos es un órgano "con potestades únicamente administrativas para ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social"<sup>19</sup>.*

Finalmente, en relación a la posible responsabilidad que se tratara de imputar, jurídica o comunicacionalmente, a esta Asociación Profesional INTERFRESA aclaramos que siendo el órgano máximo de representatividad sectorial, como ya afirmáramos con antelación, esta entidad ha sido pionera en establecer los mecanismos de prevención exigibles para evitar situaciones censurables desde esta misma parte (como se ha explicado en el apartado específico reservado para el PRELSI) y no satisfecha con ello, sigue de manera recurrente trabajando por la mejora del principal mecanismo, el PRELSI, así como por el diseño de nuevos sistemas de seguimiento y control.

En definitiva, como muestran los únicos y exclusivos datos estadísticos que sustentan las afirmaciones realizadas por los Relatores (analizados de forma porcentual como indican los mecanismos de protección de los Derechos Humanos y las técnicas de Mainstreaming), carecen de la más mínima representatividad para poder asociarlo a un actuar general de un sector completo o un patrón sistemático de violación de Derechos Humanos. Los incumplimientos concretos, fruto de alguna conducta personal, deben ser perseguidos por todos; pero en ningún caso los actores, y mucho menos los mecanismos de Naciones Unidas, pueden convertir una denuncia particular en una acusación institucional a todo un sector, como si la parte (absolutamente residual y minoritaria) pesara más que el todo (en este caso, un sector entero).

Además de lo afirmado hasta este momento, queremos hacer incidencia en cuanto a tres temas de especial consideración, a nuestro entender, que son referidos en la comunicación AL ESP 1/2020 y 2/2020, así como en las comunicaciones relacionadas OTH 48/2020, OTH 49/2020 y MAR 1/2020:

- Protección de las personas trabajadoras ante la pandemia de COVID-19
- Mecanismo de contratación en origen del Contingente marroquí.

---

<sup>19</sup> En [http://www.mites.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Funciones\\_ITSS/index.html](http://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/index.html)

- Situación de los asentamientos irregulares de la provincia de Huelva

### **Protección de las personas trabajadoras ante la pandemia de COVID-19**

La crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia mundial del COVID-19 ha afectado también, como es lógico, al sector productor y comercializador de la fresa y los frutos rojos. En un primer momento, y debido al cierre de la frontera de Marruecos y de otras fronteras intracomunitarias, además de las restricciones españolas en el transporte de personas, el sector sufrió un grave problema de falta de trabajadores. Este, sin embargo, pasó a un segundo plano con rapidez, ya que la crisis también provocó la caída del consumo en todos los países europeos, algo que ha afectado a los pedidos del sector<sup>20</sup>.

Además de dicha problemática, la segunda de ellas consistió en el “atrapamiento” en territorio nacional de aquellas personas marroquíes (se estima que unas 6.500 trabajadoras) llegadas desde Marruecos para trabajar en la campaña 2020, y que estaban trabajando en el momento del cierre de la frontera como consecuencia del COVID-19.

Este hecho provocó en estas mujeres una tremenda incertidumbre y desasosiego, dado que en ningún caso podían regresar a su país, algo que INTERFRESA trató de aminorar incrementando la asistencia de 14 consultores de integración del PRESLI que se pusieron a disposición las 24 horas del día para atender cualquier incidencia que podría producirse en cualquier punto de la provincia de Huelva.

Desde el comienzo del Estado de Alarma (14/03/2020) hasta que se logró por intermediación de la Fundación Tres Culturas, la Embajadora de Marruecos en España e INTERFRESA la apertura de la frontera marroquí para la repatriación de las trabajadoras (13 de julio de 2020) se realizaron más de 1.000 visitas a centros de trabajo, y en estas operaciones se detectó un aumento de las incidencias de un 10% respecto a la campaña anterior, lo que supuso un tremendo esfuerzo físico y psicológico para los profesionales que componen el equipo de consultores.

---

<sup>20</sup> <https://www.revistamercados.com/la-fresa-cae-en-produccion-demanda-y-precio/>

Durante el tiempo que las trabajadoras marroquíes se vieron imposibilitada de regresar a su país, las empresas para las que trabajaban les cedieron las viviendas que estuvieron usando a lo largo de la relación laboral, ampliando el plazo de uso más allá de lo legalmente comprometido, y en las mismas condiciones que lo hacen mientras están trabajando para ellas, es decir, en régimen de gratuidad.

En cuanto a las medidas específicas de seguridad y protección personal, además de los protocolos anti-Covid-19 implantados por las distintas empresas (muchas de ellas adelantándose al Decreto del Estado de Alarma del Gobierno de España), por parte de INTERFRESA se diseñó un protocolo con las indicaciones generales para tratar de contener la incidencia del virus en los centros de trabajo. Este protocolo también contiene las instrucciones para que, atendiendo a las directrices del Ministerio de Sanidad, se actúe en caso de que se produzca un caso positivo, tanto respecto al enfermo como a su círculo más estrecho de contacto<sup>21</sup>.

A estos protocolos se suman las medidas adicionales que tomaron por parte del equipo de consultores del PRELSI. Este equipo diseñó un plan con medidas excepcionales de actuación con el objetivo de velar por el cuidado de las personas extranjeras con contrato en origen que se encontraron en nuestro territorio.

Así, se llevó a cabo la medición continua de la temperatura de las trabajadoras, se diseñó un operativo especial para compras de víveres, evitando así la exposición de las temporeras en los núcleos urbanos, con la colaboración de la Guardia Civil. Así mismo, el equipo de consultores ofreció charlas informativas permanentes en las fincas de las empresas adheridas al PRELSI para informar a las trabajadoras puntualmente sobre los cambios que se fueron produciendo producto del Estado de Alarma.

Para tranquilidad de las trabajadoras, se aplicó un plan de redistribución de las mismas en caso de que se hubiesen dado ceses extraordinarios por alternaciones en el mercado en las empresas en las que hubiesen estado

---

<sup>21</sup> [https://sevilla.abc.es/andalucia/huelva/sevi-cierre-fronteras-marruecos-coronavirus-alcanza-campana-fresera-huelva-202003141007\\_noticia.html](https://sevilla.abc.es/andalucia/huelva/sevi-cierre-fronteras-marruecos-coronavirus-alcanza-campana-fresera-huelva-202003141007_noticia.html)

trabajando. Este plan se llevó a cabo con la supervisión de la Subdelegación del Gobierno de Huelva y tuvo como objetivo garantizar que las trabajadoras con contrato en origen procedentes de Marruecos tuviesen en todo momento trabajo y alojamiento, mientras el Gobierno marroquí decidía abrir sus fronteras para dejar regresar a sus ciudadanas<sup>22</sup>.

Desde que se decretó el Estado de Alarma y el confinamiento, la única organización que se hizo presente en los campos onubenses, según la información de la que dispone esta parte, fue el colectivo Mujeres en Zona de Conflicto (MZC) que a través de sus consultores/as de integración, estuvo presente en los campos atendiendo a las personas inmigrantes que trabajaban en la campaña de la fresa y los frutos rojos, sin importar el riesgo personal. Ninguna otra organización se personó en las explotaciones agrícolas.

### **Mecanismo de contratación en origen del Contingente marroquí.**

En relación a este apartado, INTERFRESA no puede más que aclarar, en base a la información aportada por el Gobierno de España en su informe de Respuesta-País, que el sector empresarial no tiene responsabilidad alguna sobre el perfil de las personas, principalmente mujeres, en base al cual se recluta, así como tampoco sobre los criterios de selección. Tampoco sobre el número máximo de personas participantes en el Contingente ni sobre el resto de condiciones relativas a ello, como se sugiere en las comunicaciones AL OTH 48/2020 y AL OTH 49/2020. Todo ello sobre la creencia de que las condiciones están establecidas para perpetuar un modelo de migración circular favorecedora o posibilitadora de situaciones de vulnerabilidad y violación de derechos.

Tal y como señala el Gobierno de España, *"los acuerdos de regulación y ordenación de flujos migratorios suscritos por España tienen rango de tratado internacional. El país de origen recibe un trato preferente en el ámbito de las ofertas de empleo genéricas en el marco de la gestión colectiva de las contrataciones en origen (artículo 39.3 de la Ley Orgánica 4/2000, de 20 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social). En estos Convenios entre Estados se establece el marco bilateral para la ordenación de los flujos migratorios*

---

<sup>22</sup> <http://agodiariohuelva.es/2020/03/17/interfresa-mantiene-activo-el-dispositivo-de-consultores-de-integracion-ante-la-crisis-del-coronavirus/>. También puede consultarse al respecto en <https://sevilla.abc.es/agronoma/noticias/cultivos/freson/cultivo-fresa-marruecos/>.

*laborales y se regulan de modo global aspectos como la comunicación de ofertas de empleo, valoración de requisitos profesionales, derechos y condiciones laborales y sociales, disposiciones específicas de los trabajadores de temporada, la tramitación de los correspondientes visados y el retorno voluntario de trabajadores migrantes*<sup>23</sup>, quedando, por tanto, el sector privado a expensas de dicha regulación para su exclusivo cumplimiento, esto es, sin capacidad de modificación y/o alteración de tales condiciones.

Es por esta misma cita que debemos terminar este apartado negando de manera rotunda las afirmaciones realizadas por el INFORME relativas a la consideración de "trabajo forzado" según las "condiciones laborales reportadas...de acuerdo con el indicador de trabajo forzoso establecido por la Organización Internacional del Trabajo". En este sentido y siguiendo los mismos postulados de la OIT, se debe considerar trabajo forzoso cuando este "genere una afectación a la dignidad humana, que vulnera específicamente la libertad de trabajo"<sup>24</sup>; y en este sentido, se declara que el "consentimiento será fundamental para el desempeño lícito de cualquier actividad o para continuar haciéndolo"<sup>25</sup>. Como puede comprobarse, la realidad del sector es respetuosa con dichos postulados y en nada competente como para alterar el marco que posibilita serlo.

### **Situación de los asentamientos irregulares de la provincia de Huelva**

En relación a las afirmaciones vertidas por los relatores sobre la existencia de asentamientos irregulares en la provincia, lo primero que debemos manifestar desde esta asociación interprofesional es que dichos asentamientos no son promovidos ni sostenidos por las empresas del sector, y la potestad de evitar, permitir o regular es competencia exclusiva del Estado Español, a través de entes locales como los ayuntamientos en cuyos términos municipales se ubican, entidades autonómicas responsables de la protección de los espacios públicos naturales (donde se encuentran), o el gobierno central en la figura de la Subdelegación del Gobierno por tratarse de una cuestión migratoria y de seguridad, principalmente. Aspectos que extrañamente el gobierno de España en su informe Respuesta País no menciona, limitándose a señalar que su competencia concluye en la labor que cumplen los inspectores de trabajo, dejando sin respuesta el tema referido a los asentamientos irregulares como si el problema fuera de la empresa privada y no así del Estado.

---

<sup>23</sup> Informe de Respuesta-País de España a la comunicación ESP 1/2020 y 2/2020. Pág. 41 y ss.

<sup>24</sup> En Guía para la identificación del trabajo forzoso – dirigida a organizaciones de trabajadores -. Servicio de Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 2015. Pág.23

<sup>25</sup> Opus cit. Pág.24

Reiteramos que este no es un problema de componente privado, sino de componente público. Una realidad agravada por la situación que se vive en la Frontera Sur de Europa, por causa de la presión migratoria que sufre y todas sus complejas características vinculadas a la migración irregular, pero también (aunque en mucha menor medida) regular. Asentamientos de población principal o mayoritariamente subsahariana cuya situación en casi nada tiene que ver con la de la migración ordenada y regulada a través del Contingente marroquí que el sector fresero promovió desde hace ya años (como se ha manifestado en este documento con anterioridad) y que se ha convertido en una de sus señas de identidad.

La realidad de los asentamientos ilegales, además de representar un serio problema para el ejercicio de los derechos humanos y fundamentales, de seguridad ciudadana y de riesgo medioambiental (principalmente) también ha representado un problema de mala imagen a la provincia y al sector, en este último caso por algunos comportamientos aislados (concretamente la contratación de personas residentes en los mismos, entendemos, de aquellas personas que cuentan con documentación regularizada para permanecer en España sin la cual es imposible formalizar un contrato de trabajo; pero que, a pesar de contar con documentación legal, "alimentan" esa realidad irregular de tales asentamientos).

INTERFRESA ha sido la primera interesada en evitar y denunciar este tipo de situaciones. No en vano, los consultores del PRELSI realizan las acciones de sensibilización y capacitación de empresarios y trabajadores en materia de condiciones de vida (vivienda, saneamientos y canalizaciones, acceso a agua potable, acceso a suministro de alimentos,...), así como las comprobaciones presenciales necesarias en las instalaciones de las empresas (esto es, bajo régimen de propiedad privada) para garantizar que, a tales efectos, las explotaciones agrícolas cumplen con lo establecido en la normativa vigente y, por tanto, cada vez que un empresario facilita vivienda a sus trabajadores, garantiza el cumplimiento de los estándares establecidos internacionalmente.

El problema de los asentamientos irregulares viene siendo puesto en conocimiento por INTERFRESA a las autoridades pertinentes desde hace años, tanto formal como informalmente, sin que hasta la fecha se haya logrado encarar para acabar con esta realidad. De hecho, el 2 de junio de 2010 INTERFRESA presentó un escrito de denuncia formal ante el Fiscal Jefe

de la Fiscalía Provincial de Huelva<sup>26</sup>, exponiendo la problemática al respecto y solicitando una intervención pública multi-institucional para acabar con los mismos. Hasta la fecha no se ha obtenido respuesta formal alguna ni intervención que esta parte conozca de manera directa, a pesar de los intentos de seguimiento de la denuncia que se han realizado.

Es por eso que nos vemos obligados, como máximos representantes de un sector ya perjudicado con dicha situación, a aclarar que, aunque puede posicionar a las personas residentes en los mismos en una situación de vulnerabilidad que favorece la violación de derechos por actores estatales y no estatales, el origen de tales asentamientos no se encuentra en el sector privado; y que este mismo sector empresarial persigue las conductas poco éticas de quienes optan por emplear a las personas residentes en los mismos.

---

<sup>26</sup> Dicha denuncia se adjunta en el Anexo núm. 2 de este Escrito de Personación y Alegaciones. De igual forma, también puede consultarse más información al respecto en el link siguiente: <https://www.europapress.es/andalucia/huelva-00354/noticia-interfresa-pide-fiscalia-ponga-fin-drama-asentamientos-ilegales-20100602182305.html>

## CONCLUSIONES FINALES

Después de todo lo afirmado, manteniendo el mayor de los respetos, debemos decir que los INFORMES AL ESP 1/2020 y AL ESP 2/2020 y todas las comunicaciones relacionadas, se muestran muy genéricas e imprecisas en todas sus manifestaciones, especialmente en la delimitación de posibles responsabilidades. Probablemente el caso más claro se produzca con las constantes referencias al Gobierno de España, obviando la existencia de, al menos, 3 niveles competenciales potencialmente involucrados en los hechos descritos que se llegaron a confirmar, como son el nacional, el autonómico y el local. Sin embargo, sí se señala de manera directa a un sector como el de la fresa de Huelva, generando una suerte de halo negativo que provoca una asociación inconsciente de ideas entre esos supuestos incumplimientos y las empresas pertenecientes al mismo.

Además de ello, el INFORME contiene acusaciones severas contra toda una actividad productiva provincial como presunta violadora de derechos humanos, especialmente de mujeres marroquíes, sin que se respeten los principios procesales esenciales en un mecanismo que debe ser garantista. A lo que debe sumarse que en todo el contenido no se refleje la realidad de un sector estructurado y organizado, preocupado por la relación con las personas trabajadoras y sus condiciones laborales, del acceso a vivienda, salud y demás derechos básicos, por la activación de mecanismos predictivos de casos de violencia machista o de medidas de prevención del impacto de la pandemia de COVID 19 en sus trabajadores, entre otros.

Un INFORME no sustentado sobre estadísticas y datos oficiales que justifiquen mínimamente las acusaciones realizadas, que llegan a ser tan graves como la trata de personas o la esclavitud, entre otras, generando una sensación de parcialidad, desproporción, e imprecisión injustas e impropias con una actividad económica de referencia para todo el sur de España.

Máxime cuando la intervención en la defensa de esta parte se ha tenido que producir gracias al efecto del azar, por el que prácticamente fue conocido el contenido de este Procedimiento Especial, al no haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en el art. 41 del Manual de Operaciones del Consejo de Derechos Humanos de agosto de 2008, que señala "*...Corresponde a los titulares de mandatos solicitar información adicional de la fuente original o de otras fuentes apropiadas con el fin de aclarar las cuestiones o verificar la*

*credibilidad de la información*". Es decir, nunca existió visita presencial alguna ni entrevista de parte de relatores/as o enviados de ellos/as al sector, a sus representantes o a los actores principales del mismo, como tampoco se produjo en ningún momento requerimiento de información documentada alguna.

Cuando además y como decíamos anteriormente, se ha producido con una laxitud desmedida y lesiva, al verse afirmaciones tan taxativas y rotundas como *"las condiciones de trabajo y vivienda de todos los migrantes involucrados en esta industria aumenta su situación de vulnerabilidad"*, dando un trato de "talla única" a una población migrante numerosa y diversa que, a buen seguro, no se encuentra en las mismas circunstancias<sup>27</sup>. Generalidades todas estas que, desde el mayor de los respetos, no viene justificada ni fundamentada en datos estadísticos o en denuncias de actores clave significativos y con voz propia en el sector. Y lo que es peor, parece que este detalle no importe.

Desde el punto de vista empresarial que INTERFRESA representa, un INFORME carente de rigor para la denuncia, impreciso para la mejora y el avance en el reconocimiento, goce y ejercicio de los Derechos Humanos de los/as trabajadores del sector; nada respetuoso con las buenas prácticas que deben ser ensalzadas, a modo de refuerzo, con una retroalimentación positiva que las fije en el imaginario de las partes involucradas y las promueva.

Es cierto que el sector no está exento de diferencias entre sus empresas en los estándares de cumplimiento de las directrices internacionales en materia de Derechos Humanos y es por lo cual INTERFRESA y todo el sector se ha dotado de todos los mecanismos institucionales y procedimentales para su seguimiento y denuncia, de ser detectadas conductas inapropiadas o merecedoras de ello; no significando esta afirmación que, por algunos casos aislados, el sector pueda quedar significado y señalado como mayoritariamente incumplidor.

Por todo ello, como representantes del sector de fresas de Huelva sobre el que están referidos los informes y aun cuando no fuimos oficialmente

---

<sup>27</sup> Sería como afirmar que la población migrante existente en Países Bajos, Bélgica y casi toda Suiza – que representan la equivalencia de la superficie que ocupa el sur de España, con un total de 87.268 km<sup>2</sup> – comparten la misma realidad.

informados sobre su existencia, en tiempo y forma, ante esa Subdirección de Procedimientos Especiales formalizamos el siguiente

## **PETITORIO**

1. Que se deje sin efecto el Procedimiento Especial de referencia instruido hasta ahora y se lleve a cabo por esa Oficina del Alto Comisionado, de así considerarlo necesario, una evaluación independiente, objetiva, imparcial y transparente sobre Derechos Humanos y empresas del sector de frutos rojos de la Provincia Huelva, elaborando un nuevo informe que tome en cuenta los argumentos y datos proporcionados por nuestro miembro Agrícola El Bosque S.L., y el presente documento de INTERFRESA como representante del sector aludidos directamente en los Informes AL ESP 1/2020, AL ESP 2/2020, AL OTH 48/2020, AL OTH49/2020 y AL MAR 1/2020.

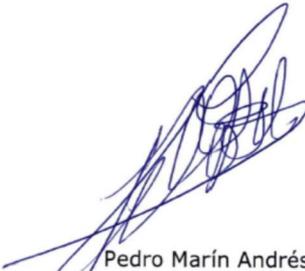
2. Caso de mantener con efecto el Procedimiento Especial de referencia, que por parte de la Comisión de Derechos Humanos se rechace su aprobación procediendo a su archivo; y en caso de ser aprobado, que se confeccione el Informe Final y la comunicación pública que lo acompañe salvaguardando la imagen del Sector Productivo de la Industria de la Fresa/frutos rojos de Huelva por no proceder una acusación sectorial (tal y como hemos demostrado) que tanto daño gratuito podría llegar a provocar, a través de una clara delimitación competencial de responsabilidades, según las pruebas aportadas por todas las partes.

3. Que futuras comunicaciones y/o procedimientos especiales en las que se haga mención al sector de frutos rojos de Huelva sean dirigidas, en tiempo y forma, para su conocimiento a INTERFRESA y se señalen con precisión y asertividad a las empresas en las que se estarían atentando a los derechos humanos de los y las trabajadores, a objeto de realizar acciones oportunas para el cese de esas prácticas y la reparación a las víctimas.

4. Que el informe final a ser redactado incluya, además de las observaciones sustentadas en pruebas libres de toda duda, recomendaciones específicas que contribuyan a mejorar los derechos de las y los trabajadores, así como las relaciones entre éstos y los empleadores y

el Estado en todas sus instancias, que permitan realizar una adecuada y precisa evaluación y seguimiento.

Escrito de Alegaciones cerrado el día treinta del mes de diciembre de dos mil veinte, en la ciudad de Huelva (Andalucía - España -).



Pedro Marín Andrés  
Gerente de INTERFRESA

Fdo.:

**COMUNICACIÓN CONJUNTA DE PROCEDIMIENTOS  
ESPECIALES DEL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS  
NACIONES UNIDAS**

**ANEXOS**

- 1) Estatutos de INTERFRESA**
- 2) Escrito de denuncia presentado por INTERFRESA ante la  
Fiscalía Provincial de Huelva**
- 3) Información relativa al PRELSI**



Pedro Marín Andrés  
Gerente de INTERFRESA