

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

De: Agrícola El Bosque, S.L.

España

Escrito de Alegaciones¹

Pag.: 44 (más anexos)

Huelva, 30 de diciembre de 2020

Estimada Sra. Balbín,

El 22 de diciembre de 2020 AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. ha conocido la existencia de una **nueva Comunicación Conjunta de Procedimientos Especiales de la Organización de Naciones Unidas con referencia AL OTH 48/2020**, 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 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 35/19, 35/7, 32/8, 42/16, 34/9, 34/21,

¹ 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. Documento aportado a la Oficina de Derechos Humanos de la Dirección General de Naciones Unidas y Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación del Gobierno de España.

42/10, 41/17 y 42/5 del Consejo de Derechos Humanos. A partir de ahora, el INFORME.

Ante todo, cabe reiterar que AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. fue concedora en junio de 2020 del Procedimiento AL OTH 49/2020, en el marco de la cual, se ha respondido a la totalidad de las cuestiones planteadas. De la existencia del referido Procedimiento Especial OTH 49/2020 nos enteramos de manera indirecta a través de nuestro cliente Angus Ltda. a quien, desde la Subdirección de Procedimientos Especiales, se le entregó debidamente la comunicación, pero en ningún momento se dirigieron a AGRICOLA EL BOSQUE S.L. como corresponde legalmente en cualquier procedimiento para oponerse a derecho; más aún si es expresamente señalada como probable autora de violación de Derechos Humanos.²

Mayor sorpresa e indignación cuando en fecha 22 de diciembre del 2020 en internet encontramos que, supuestamente, desde el 23 de junio de 2020 existe este procedimiento específico al que hoy damos respuesta, signado como OTH 48/2020, abierto contra AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., sin que nuestra empresa tampoco hubiera sido debidamente notificada, y que, pese a ello, hubiese seguido su curso hasta llegar a la Oficina del Alto Comisionado para dar publicidad a su contenido. Insistimos, sin que la parte aludida (AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L.) hubiere sido previamente informada, **vulnerando así uno de los principios básicos del Debido Proceso y el derecho a ser informados sobre las razones de la apertura de cualquier denuncia**, que debe respetar cualquier mecanismo nacional o internacional con el fin de evitar situaciones de indefensión como la que, entendemos, se nos ha provocado y que calificamos como de lamentable agravio para nuestra imagen.

Llama poderosamente la atención que, siendo la única empresa señalada nominativamente en los dos Procedimientos (OTH 49/2020 y OTH 48/2020) en los que AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. es la implicada (de entre un total de mil trescientas empresas), no hubiera merecido la deferencia de ser legalmente informada por la Subdirección de Procedimientos Especiales ni por el mismo Estado, lo cual también queremos y debemos denunciar en el contenido de este documento³.

² Ver último párrafo (páginas 4 y 5) del Escrito de Alegaciones de 06 de agosto de 2020.

³ Para el caso de que existiera constancia de las referidas comunicaciones, rogaríamos se nos haga conocer, que gustosos y humildemente reconoceremos nuestro error si es que hubiere.

Causa mayor desconcierto que en el primer y último escrito de los Relatores de fecha 28 de septiembre de 2020, esta vez dirigido expresamente a AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. en el marco del OTH 49/2020, tampoco se haga mención expresa a la existencia del Procedimiento Especial OTH 48/2020, más que asociándolo a la primera de las respuestas de esta parte (de fecha 6 de agosto de 2020, que precisamente es relativa al expediente 49/2020) lo que, como es obvio, no puede sino generar confusión y dudas sobre la direccionalidad e intencionalidad de los procedimientos abiertos a AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L.,

Por otra parte, valorando el mandato de las relatorías que firman el informe, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. y sin ser directamente notificada sobre el Informe OTH 49/2020, se puso a disposición de las relatorías y aportó para su conocimiento una amplia respuesta con sólidas aclaraciones para cada una de las afirmaciones contenidas en el documento, en especial, en aquellos aspectos en los que se hace alusión directa a la empresa. Además, expresamos nuestra disponibilidad para responder a cualquier aclaración o ampliación que solicitasen. Todas ellas perfectamente válidas también en el marco de esta OTH 48/2020 que ahora respondemos, por lo que hacemos extensible a este procedimiento lo allá manifestado y aportado.

En este sentido, debemos aprovechar para declarar que, a pesar de esta expresa y clara voluntad de cooperación, hasta la fecha seguimos sin recibir comunicación directa de parte del grupo de relatores en el marco de la OTH 49/2020, respuesta en la que esperábamos que, advertidos sobre los errores materiales contenidos en su informe procederían a rectificar o, de persistir en su tenor, hubieran explicado con precisión las razones por las que consideran insuficiente o intrascendente la información que les proporcionamos.

La empresa AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. reconoce y apoya la importante labor que cumple la ONU a través de sus agencias y Procedimientos Especiales para promover y defender los Derechos Humanos, prevenir las violaciones a los mismos, proteger a las víctimas y restablecer los derechos conculcados y es consciente de que esta labor no está exenta de dificultades y es por ello mismo que considera que las actuaciones de funcionarios o relatores independientes deben ser transparentes, libres de toda sospecha y en los que debe primar la disponibilidad al intercambio oportuno de información veraz y asertiva.

Lamentablemente en el caso presente, no sólo que no se responde a nuestros requerimientos ni existe expresión de voluntad de rectificar los errores materiales sobre los que fueron advertidos, respecto a su comunicación inicial en el marco del AL OTH 49/2020, sino que el grupo de relatores guarda absoluto silencio a nuestra solicitud expresa de conocer con precisión y transparencia lo que, en su criterio, incumple AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., provocando una gran incertidumbre nada propia en las actuaciones de las relatorías independientes de los mecanismos de protección de Derechos Humanos, sean estos nacionales, regionales o universales como es el caso de la ONU. Por la similitud de procedimientos, esta misma afirmación la hacemos extensible al OTH 48/2020 que ahora respondemos.

Para el inesperado caso de persistir en su propósito de desconocer las irregularidades de origen y la negativa a dar las explicaciones a las que AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. como una empresa legalmente constituida tiene derecho, nos reservamos la potestad de seguir las acciones que correspondan ante lo que a nuestro parecer, constituye una grave contravención a las facultades y método de trabajo que cada relatoría tiene, como las de recabar información de todas las fuentes disponibles, discreción, transparencia, imparcialidad, equidad objetividad⁴, que deben caracterizar a los mecanismos del Sistema de Derechos Humanos en resguardo de los derechos de las víctimas y los que les asisten a los aludidos.

Máxime cuando el INFORME en ningún momento refleja la realidad de la empresa tal como su organización, la relación con las personas trabajadoras, las condiciones laborales, de vivienda, la atención a la salud, las acciones para la prevención de la violencia machista y las medidas adoptadas para prevenir el impacto de la pandemia de COVID 19 en sus trabajadores y demás aspectos importantes, que se hallan contenidos en documentación a la que podían acceder todos los relatores que suscriben el documento o cualquier persona que a nombre suyo lo hubiera solicitado.

Como tampoco existe a lo largo de todo el INFORME referencia alguna a documentos oficiales, de organizaciones sindicales de trabajadores; investigaciones académicas o de ONG de defensa de los derechos humanos que hagan mención a AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. como denunciada, investigada o procesada, sea en la vía administrativa, judicial laboral o penal,

⁴ Manual que Operaciones de Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos. Agosto de 2008. II. Métodos de Trabajo. A Fuentes de Información. Parr.23.

por problemas con trabajadores o trabajadoras y que tampoco se hubiere solicitado información escrita o mediante entrevista a personal de la compañía.

Y todo ello sin que, a nuestro entender, se hubiere 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"*, al no haber existido visita presencial alguna ni entrevista de parte de relatores/as o enviados de ellos/as , a la dirección de la empresa, a la representación legal de los trabajadores o cualquier persona trabajadora.

Aclarando, como hemos venido haciendo en las respuestas aportadas por esta empresa al procedimiento especial OTH 49/2020 y que ahora damos por reproducidas en este OTH 48/2020, que Plus Berries y Agrícola El Bosque SL son dos empresas independientes, que no forman grupo empresarial, razón por la cual se ha solicitado que la respuesta a nuestras observaciones sea también particular e independiente, en mérito a lo precedentemente anotado, conforme a tiempo y forma, junto a la documental adjunta⁵, en el presente documento nos permitimos dar respuesta a cada una de las preguntas expresadas por los relatores actuantes en el INFORME OTH 48/2020, exclusivamente en lo que a AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. compete, si bien con anterioridad procediendo a realizar una serie de consideraciones generales respecto a cada uno de los puntos que aparecen en el INFORME y en el orden en que fue redactado:

- 1- Contexto
- 2- Situación de vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes estacionales:
 - a. Discriminación
 - b. Engaño en la fuente
 - c. Condiciones de trabajo abusivas y explotadoras y falta de medidas de seguridad en trabajo
- 3- Condiciones de vida

⁵ Con independencia de aquellos documentos referidos a pie de página expresamente, por tratarse de auditorías e informes de resultados, y de los que se aportan expresamente en el apartado de Anexos de este documento, el resto de documentación que aquí se refiere se encuentra disponible para la verificación que se solicite por parte de esa Subdirección de Procedimientos Especiales de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas ACNUDH, o de cualquier otro organismo con interés legítimo, a efectos de clarificación y desmentido de lo que en el documento de referencia se vierte. No se aporta por principio de economía procesal.

- 4- Acceso a la asistencia sanitaria
- 5- Acoso laboral y sexual
- 6- Impacto de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores migrantes.

Con carácter previo a dicha enumeración y dando respuesta, en orden de aparición, al INFORME referido, en la página 2 del mismo que señala textualmente: *"... información que hemos recibido sobre presuntas violaciones serias y recurrentes de los derechos humanos que sufren las personas trabajadoras migrantes temporales, y en particular las mujeres temporeras procedentes de Marruecos, empleadas para cosechar fresas en la provincia Huelva, en el Sur de España"*, para a continuación señalar *"La empresa que emplea a mujeres que participaron en las campañas pasadas es Agrícola El Bosque. S.L. Al respecto tenemos a bien expresar nuestra extrañeza por cuanto que AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. no produce fresas, sino, exclusivamente moras.*

Además de dicha imprecisión, irrelevante si fuera la única, el texto señala a AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. como única empresa que emplea a mujeres temporeras. Los datos estadísticos sectoriales, de manera determinante, confirman lo contrario⁶.

CAMPAÑAS	CONTINGENTE TOTAL SECTOR BERRIES (nº de personas)*	PERSONAS (del contingente) destinadas a EL BOSQUE, S.L.	% de participación EL BOSQUE, S.L.	FECHA PRIMERAS LLEGADAS	FECHA ULTIMOS REGRESOS
2017/18	4.518	150	3,32%	mar-18	jul-18
2018/19	16.140	100	0,62%	feb-19	jul-19
2019/20	14.583	60	0,41%	dic-19	jul-20

* Todas las personas contratadas en el Contingentes son mujeres procedentes de Marruecos.

Según datos oficiales de la última campaña 2019-2020, AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. representa un 0,41% de la contratación en origen que lleva a cabo todo el sector de los berries en Marruecos. Sin embargo, en el INFORME tan sólo se cita de forma expresa a esta compañía, lo que entiendo esta parte que puede vulnerar el derecho

⁶ Datos sectoriales facilitados por la Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración del Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social del Gobierno de España, así como por AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. a través de su sistema estadístico.

a la libertad de empresa y de libre competencia, dicho sea, en términos de estricta defensa de posición.

Este hecho se agrava porque, habiendo utilizado información de parte sin que esta haya sido mínimamente verificada o contrastada, dicho INFORME se ha dado a conocer a la red de clientes de la empresa, poniendo en riesgo los intereses comerciales de la misma, a nuestro parecer, de manera poco respetuosa con la presunción de inocencia o cuando menos, poco prudente.

Con carácter general y manteniendo el mayor de los respetos, debemos decir que el INFORME se muestra muy genérico e impreciso 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, como son el nacional, el autonómico y el local. Sin embargo, esa descripción genérica se vuelve concreta y específica en el caso de la supuesta empresa responsable, identificándola de manera especial, generando una suerte de halo negativo que provoca una asociación inconsciente de ideas entre esos supuestos incumplimientos y la empresa referida, en este caso, AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L.

Esto comporta que el INFORME no delimite los distintos ámbitos competenciales que determinan las posibles responsabilidades de cada una de las partes; cuando los hechos descritos, de ser ciertos, implicaría como mínimo al Gobierno de Marruecos, a la administración central española, a la autonómica de Andalucía y a la local de distintos municipios, a asociaciones empresariales y a aquellas empresas que estuvieran implicadas, así como a las asociaciones sindicales. Sin embargo, la confusión de acusaciones es relevante, generando la apariencia de que todos los actores referidos tuvieran un mismo grado de responsabilidad frente a los supuestos hechos denunciados. Y ello por haber instruido, exclusivamente, tres procedimientos especiales más, aún abiertos, uno involucrando al Reino de Marruecos (MAR 1/2020) y otros dos al Gobierno de España (ESP 1/2020 y ESP 2/2020), sin dirigirse al resto de protagonistas señalados en el INFORME.

Ello resulta importante, dado que AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., como ya se ha advertido con antelación, cuestiona y/o niega las afirmaciones vertidas en el INFORME en lo relativo exclusivamente a su realidad y a su ámbito de responsabilidad, no correspondiéndole pronunciarse en sentido alguno respecto de otros posibles responsables según cada ámbito competencial.

1) Contexto

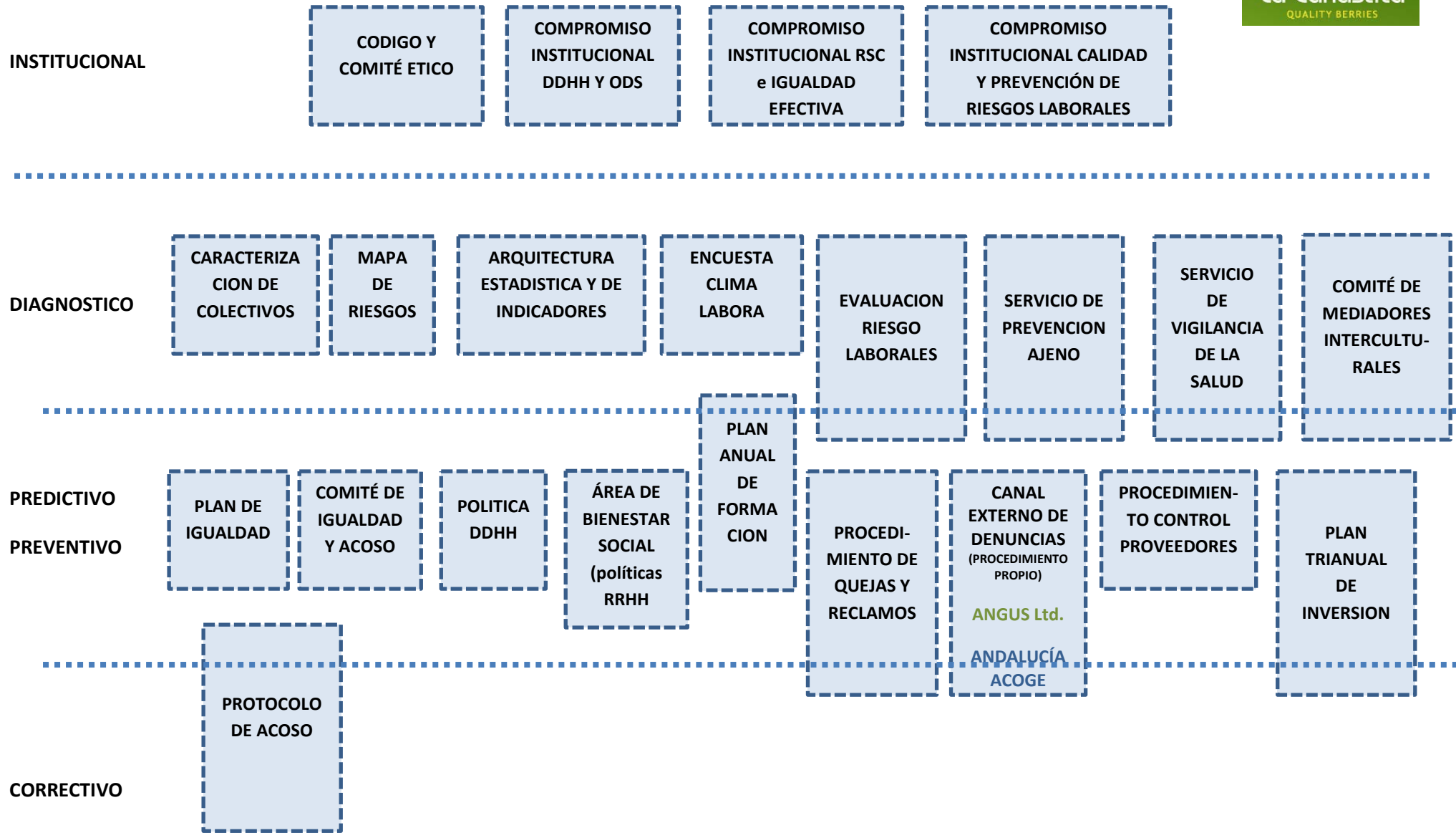
AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. es una empresa dedicada a la producción exclusiva de moras en siete fincas de la Provincia de Huelva. Cuenta con una plantilla de 61 trabajadores indefinidos y 1.437 trabajadores temporales⁷ (de distinta duración) que van rotando por temporadas de acuerdo a las necesidades de la empresa, de los cuales el 59,22% son varones y 40,79% son mujeres. Todas las personas contratadas son mayores de edad y con documentación legal de acuerdo a las exigencias del Estado español⁸. Además de las explotaciones agrícolas, los socios cuentan con 100 hectáreas de bosque mediterráneo que mantiene de manera sostenible y respetuosa con el medio ambiente, demostrando la sensibilidad y el respeto que caracteriza el trabajo de una empresa de 4ª generación con más de 130 años de historia.

Desde su re-fundación hace 25 años y dentro de las políticas que a lo largo de su existencia ha adoptado la empresa, se han priorizado el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo para el personal que presta servicios, tanto en la planta administrativa como en el campo; las relaciones humanas entre trabajadores y empresa; el respeto a las leyes vigentes en el país, así como a los compromisos internacionales a los que se halla vinculado el Estado Español, en materia de Derechos Humanos, Transparencia, Cuidado del Medio Ambiente y lucha contra la corrupción; en particular, los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

Tanto es así que **la compañía cuenta con toda una arquitectura de mecanismos internos garantes de los derechos de las personas** que trabajan en la empresa o se relacionan con ella temporal o permanentemente. Por la importancia de la misma, se reproduce gráficamente a continuación:

⁷ Datos de la última campaña 2019

⁸ Los datos estadísticos de las 2 anteriores temporadas a la referida han sido los siguientes. Durante la Campaña 2017-2018, el total de las 1.403 personas que conformaron la plantilla se distribuyó en 605 mujeres (43%) y 798 varones (57%). En la Campaña 2018-2019, el número total de 1.712 personas se desagregó en 789 mujeres (representando un 46%) y 912 varones (un 54%)



Como puede observarse, todas las temáticas que, con exceso de generalización, refiere el apartado “Contexto” del INFORME, esto es, Migración circular y esclavitud, trabajo forzado, estado de las viviendas y asentamientos informales, acoso sexual, acceso a la salud, salario, jornada laboral y descanso, ya fueron previamente contempladas por la empresa en su actuación predictiva/preventiva, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier caso.

En conocimiento pleno de los Principios Fundacionales y Operativos contenidos en el documento “Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos” (en lo que a empresas concretamente se refiere), a lo largo de su existencia AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. ha observado el más absoluto respeto a los DD.HH. de todas las personas que prestan servicios o se relacionan con ella, independientemente de su nacionalidad, idioma, sexo, género, orientación política o credo religioso, lo que ha sido positivamente valorado, tanto por agentes del Estado que periódicamente inspeccionan la empresa, así como en ocasión de las auditorías y evaluaciones a las que se somete.

Tal como se explica en el cuerpo del presente documento, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. cuenta con protocolos de tratamiento a todos los colectivos, con especial atención, por análisis de vulnerabilidad, a las personas trabajadoras migrantes. Estas, desde el momento en que se presentan en la empresa, reciben una explicación detallada sobre los términos del contrato, resolviendo de inmediato cualquier observación, duda o contradicción que existiera sobre lo indicado en origen y el referido por la empresa, contando para ello con la figura de **un Comité de Mediadores- Consultores- Interculturales** que, además de tener dominio del idioma materno que facilita la comunicación, conoce los aspectos culturales de los/as trabajadores/as migrantes, por compartir nacionalidad según caracterización de colectivos (África Subsahariana, Europa del Este y Norte de África-Marruecos). Este Comité forma parte de la estructura orgánica de la empresa, en concreto al área de Bienestar Laboral del Departamento de RR.HH., precisamente teniendo en cuenta las diferencias idiomáticas, culturales, así como las dificultades que surgen de ellas; lo que, dadas las condiciones asimétricas de poder, podrían dar lugar a la afectación de los derechos humanos de las personas que trabajan en ella.

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., además de contar con toda esta arquitectura de políticas y procedimientos orientados al respeto de los DD.HH. de las personas trabajadoras, pertenece a la plataforma de SEDEX, organización dedicada a impulsar mejoras en las prácticas empresariales en lo relativo a la ética. En este contexto, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. ha sido auditada satisfactoriamente en diferentes ocasiones, bajo el procedimiento de SMETA, (Sedex Members Ethical Trade Audits), un procedimiento de Auditoría de carácter social bajo diferentes técnicas y métodos de evaluación

ética⁹. De la misma manera actúan sus principales clientes, habiendo sido auditada recientemente por su cliente Angus Ltda., habiéndola superado satisfactoriamente¹⁰.

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. cuenta con la certificación GLOBALG.A.P. Risk Assessment On Social Practice (GRASP). Módulo diseñado para evaluar las prácticas sociales en la empresa que aborda temas específicos relativos a la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, dentro de la Certificación internacional Global GAP¹¹.

La empresa, además de su Política de Responsabilidad Social¹² renovada el 5 de noviembre de 2018, desde octubre de 2019 cuenta con una Política de Derechos Humanos¹³ que refleja el compromiso sincero con los derechos de las personas y su visión sobre la universalidad, integralidad e interdependencia de los Derechos Humanos.

Siendo conocedores de la importancia de la filosofía de mejora continua, especialmente en cuestiones como la perspectiva de género, la interseccionalidad y la interculturalidad, la empresa ha procedido recientemente a realizar las siguientes mejoras:

- La primera de ellas, ha procedido a mejorar el **Protocolo de Acoso** que el Convenio Colectivo de Trabajadores del Campo de la Provincia de Huelva contiene, incorporando nuevos y mejores mecanismos de garantía procesal para el caso que se deba activar.
- La segunda de las acciones ha sido la creación de un **doble Canal de Denuncia Externa**, a través de entidades independientes que garanticen el anonimato, el trato aséptico y la imparcialidad en la tramitación de las denuncias presentadas:
 - o El primero de ellos, a través de un actor principal de nuestra cadena de valor, concretamente a través de uno de nuestros principales clientes: **Angus Ltd.**
 - o El segundo de ellos, en fase final de diseño, a través de un actor de la sociedad civil organizada con amplias competencias y debida pertinencia en la materia que nos vincula: la **Federación Andalucía Acoge**¹⁴.

⁹ Última auditoría superada en el mes de septiembre de 2020. Como puede comprobarse en su contenido, adjuntado en Anexo a este documento, tan sólo aparecen algunas no conformidades menores ya subsanadas por la compañía de manera inmediata.

¹⁰ Informe de auditoría incorporado a este documento como Anexo.

¹¹ Documento a disposición

¹² Documento a disposición

¹³ Documento a disposición

¹⁴ La Federación Andalucía Acoge (www.acoge.org) es una entidad con casi 30 años trabajando por la inmigración, concretamente por la construcción de una sociedad plural e inclusiva que garantice la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas residentes en España. Con una estructura de 10 asociaciones provinciales federadas – en cada una de las 8 provincias andaluzas – así como en Ceuta y Melilla, garantizando su trabajo de manera presencial en ambos lados del Mediterráneo, cuenta con casi mil voluntarios y más de 30 personas trabajando en la Secretaría Técnica de la Federación, siendo un

- Se ha mejorado nuestro sistema de **Caracterización de Colectivos**, permitiendo monitorear con mayor precisión cada uno de los identificados según potenciales factores de exclusión asociados a cada uno de ellos. Todo ello respetando el derecho a la intimidad de las personas y a su derecho a la libre participación en este tipo de caracterizaciones.
- Se ha definido un **sistema no invasivo de detección de casos de analfabetismo funcional** – uno de los rasgos que, a nuestro entender, pueden provocar mayor riesgo de exclusión en nuestra realidad empresarial - que permita adoptar las medidas preventivas posibles. Para ello, el sistema implica una atención personal por una mediadora intercultural, una herramienta de detección temprana, un procedimiento de intervención y un plan de capacitación al respecto. Durante 2021 se estudiará la incorporación del uso de simbología de apoyo para garantizar la mayor comprensión posible para aquellos casos no identificados o en proceso.
- De igual forma también se ha procedido a la **incorporación de la Federación Andalucía Acoge al Comité Ético de la compañía**, en el marco del acuerdo de colaboración alcanzado (y ya referido). Ello permite no sólo integrar estos principios en el mismo Código Ético, sino garantizar su presencia de manera transversal y como contribución permanente, en el plan anual de formación.
- De la misma manera se ha afrontado la **mejora del Plan de Igualdad**, habiendo incorporado por vez primera a su contenido la perspectiva de la multiculturalidad y la caracterización de colectivos para diseñar medidas de reducción de brechas personalizadas a los rasgos de exclusión potencial de cada uno de ellos.
- Otra de las medidas más significativas de las activadas en este último periodo ha sido la **creación del Comité de Mediadores Interculturales** (anteriormente referido) que, gracias a los avances en la caracterización de colectivos, viene a complementar substancialmente la figura de Mediadora que ya existía en la empresa. De vigencia permanente, está compuesto por cada una de las personas que ejercen de mediación para cada uno de los colectivos identificados y necesitados de apoyo intercultural. Todas ellas ya formaban parte de la plantilla de la empresa y gracias a la política de promoción profesional del área de Recursos Humanos han promocionado hacia estos puestos de mayor responsabilidad.
- Finalmente, la formalización de un **Área específica de Bienestar Laboral** dentro del Departamento de Recursos Humanos de Agrícola El Bosque S.L., al cual pertenece también el comité de mediadores, encargado de velar por la aplicación práctica de todos los mecanismos articulados por la empresa para la protección y promoción de los Derechos Humanos.
- Se ha **creado la figura de un/a Agente de Igualdad**, figura de carácter voluntario que viene a colaborar en la predicción y prevención de riesgos potenciales en materia de igualdad de oportunidades efectivas entre mujeres y hombres.

referente de los organismos públicos en política migratoria y Frontera Sur. Datos de verificación de la información aportada: Sr. Jose Miguel Morales, Secretario General: jm.morales@acoge.org; Telf.: +34 900 773.

- Además de mejoras en los recursos térmicos, mobiliario y demás enseres ya existentes, se ha incorporado al Plan Trianual de Inversión 2021-2023 el **objetivo de reducir la ratio de cocinas/personas a través de la reducción del número de personas**, a fin de garantizar el uso más privativo de esa infraestructura que ya se logra en otros centros de trabajo (como ya se demostrara en el Escrito de Alegaciones inicial).

En definitiva, la preocupación de AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. no se limita únicamente a la calidad del producto que ofrece al mercado, sino también al bienestar de quienes prestan servicios en ella, independientemente de que tengan la calidad de fijos o temporales, nacionales o extranjeros; así lo reflejan las certificaciones, evaluaciones¹⁵ y auditorías¹⁶ a las que periódicamente se somete.

Como resultado de esta sensibilidad y trabajo constante, el interés de las personas trabajadoras migrantes por ser re-contratadas se ha visto incrementado, reflejándose en el porcentaje de las llamadas “antiguas”, es decir, personas que solicitan repetir experiencia con la empresa temporada tras temporada, que estadísticamente se aproxima a la mitad de la plantilla (43,66%). Lo que muestra el grado de satisfacción del personal temporal migrante que trabaja en la empresa. Pero, precisamente, también viene a confirmar que *la migración circular de dependencia y privativa de libertad* a la que se refiere el INFORME no se produce en AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L.; es cada persona y la empresa quienes determinan libremente si quieren repetir experiencia laboral o si, por el contrario, la persona decide probar en otra empresa de las que participan del contingente del personal contratado en Marruecos.

En lo que respecta a este apartado, queremos desmentir expresamente que en AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. se produzca ningún tipo de subcontratación de personal. El 100% de las personas están contratadas directamente y en una relación laboral normalizada con la empresa, bajo un estricto principio de igualdad de trato.

2) Situación de vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes estacionales.

En relación a las afirmaciones vertidas en este apartado, no podemos más que volver a insistir en el tratamiento tan ligero y generalista que se realiza de esta temática en el INFORME, y que a nuestro entender no contribuyen al “análisis de precisión” que se requiere.

No se precisan cuáles de los supuestos atropellos que se señalan son atribuibles específicamente a AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. De hecho, se manifiesta la existencia de empresas involucradas junto con el Estado en un supuesto aprovechamiento de

¹⁵ Documento a disposición

¹⁶ Documento a disposición

la vulnerabilidad de los migrantes, pero no indica a cuáles de tantas que existen en el sur de España se refieren, o si son asociaciones empresariales representativas, pudiendo llegar a generarse la duda de que sea, en particular, nuestra empresa la posible involucrada.

Es más, entendemos dicha laxitud desmedida y lesiva en la parte que nos compete, al verterse afirmaciones 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 circunstancias¹⁷. Generalidades todas estas que no tiene correspondencia con la realidad existente en las fincas de AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L., como demostraremos a lo largo de este documento junto a sus anexos y a la documentación puesta a su disposición en el momento que lo soliciten.

2.a) Discriminación.

El presente apartado del INFORME pone en cuestionamiento el modelo de contratación en origen que el Gobierno de Marruecos y el Gobierno de España definieron en su momento, compartiéndolo con las Asociaciones Empresariales representativas y los Sindicatos más representativos. Además, reflejan una supuesta situación de aislamiento físico e intelectual, así como de inseguridad jurídica en las relaciones laborales de los migrantes por falta de información. Temáticas estas que no se encuentran dentro del ámbito de responsabilidad de la empresa.

2.b) Engaño en la fuente.

En relación a este apartado, tan sólo debemos manifestar que la tasa porcentual de personas migrantes temporales que trabajan en la empresa por re-contratos, esto es, por regreso temporada tras temporada ya se aportó con antelación en este documento. Todas ellas lo hacen por petición propia de ser recontratadas por AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L., o bien por aceptación de la solicitud nominativa de reincorporación que realiza la empresa respecto de cada una de esas personas. Dato este que contrasta con la afirmación vertida en el INFORME sobre la supuesta disociación entre la promesa de contratación en origen y la realidad final en la empresa.

Como ejemplo de lo que aquí se manifiesta, durante la campaña 2019/20 esta empresa incorporó un total de 60 personas del contingente, de las cuáles el 100%

¹⁷ 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 km² – comparten la misma realidad.

de ellas eran repetidoras de campañas anteriores. Esto difiere de la imagen dependiente y privativa de libertad que muestra el INFORME.

2.c) Condiciones de trabajo abusivas y explotadoras y falta de medidas de seguridad en el trabajo.

En relación a las afirmaciones vertidas en este apartado, además de negar la existencia de esas condiciones en la realidad de AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L., hemos de realizar las siguientes consideraciones.

De manera general, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, organismo inspector del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en España tiene la potestad legal de realizar inspecciones cuando considera, sin aviso previo y con plena capacidad de acceder a todas las instalaciones de la empresa. Realiza actuaciones periódicas, tanto documentales como presenciales. En estas últimas, visita las fincas acompañada de agentes de las Fuerza de Seguridad del Estado españolas (unidad EDATI: Equipos de Atención al Inmigrante) y marroquíes (Gendarmería), en la que verifican todos los extremos que se denuncian en este apartado del INFORME. AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. ha pasado durante la última campaña un total de 8 inspecciones de manera satisfactoria.

Además de estas consideraciones, dando respuesta a las afirmaciones realizadas en este apartado, de manera específica respecto de la realidad de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., hemos de realizar las siguientes manifestaciones.

En relación a la afirmación de la existencia de prácticas abusivas de contratación que realiza el INFORME:

- Respecto de la fecha incierta de inicio/fin de la relación laboral: manifestando nuestra sorpresa por el hecho de que el relator tome como fuente un medio de comunicación privado y minoritario para referir un tema de tal importancia como este, manifestar que AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. formaliza todos sus contratos en modelos normalizados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad, bajo la modalidad 401 "contratos por obra o servicio", por estar sometidos a una realidad de la misma naturaleza, esto es, la existencia o no de fruta en rama que recolectar y su momento de maduración.
- Respecto de la supuesta incapacidad de sindicalización de las personas trabajadoras migrantes: manifestando nuevamente nuestra sorpresa, en este caso, por el equívoco del Relator entre lo que denomina como "unión a un sindicato" y la "participación como candidata de cualquier persona trabajadora a las elecciones a representante de los trabajadores", en relación a la realidad de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. debemos manifestar que ésta es absolutamente escrupulosa con los derechos sindicales de todas las personas trabajadoras. La empresa cuenta con un Comité de Empresas renovado en el

mes de septiembre de 2020, pasando de 9 miembros a 13, manteniendo la sección sindical de Comisiones Obreras CCOO como sindicato más representativo a nivel nacional. En estos casos todas las personas trabajadoras, nacionales y migrantes, temporales o de duración permanente, tienen derecho a participar con las mismas garantías.

- Respecto de la supuesta aleatoriedad del periodo de prueba: AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. aplica la legislación laboral española vigente y lo hace de una forma respetuosa y garantista de las personas trabajadoras. En el caso del periodo de prueba, no se aplica a ningún personal repetidor en la empresa, ya que es la misma empresa la que solicita nominativamente la repetición de las personas por expreso deseo de reincorporarla.
- Respecto de la supuesta ausencia de copia del contrato de trabajo: destacando nuevamente el cumplimiento de la legalidad vigente por la empresa, el departamento de personal de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. en virtud de la Política Interna de RRHH-Contratación, entrega toda la documentación laboral a cada uno de sus legítimos titulares.
- Respecto de la supuesta incapacidad de cambio de puesto de trabajo, supuesta indefensión ante casos de despido o de fin de contrato en relación a la vigencia de su visa: mostrando nuevamente nuestra sorpresa porque el Relator refiera como fuente un informe de hace 9 años, pero, sobre todo, de una región que se encuentra a 500 km de distancia de Huelva – la misma que entre Ginebra y París -, hemos de manifestar que en AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. no se producen ninguna de esas situaciones. En relación al cambio de puesto de trabajo, las mismas 3 personas que ocupan el cargo de Mediadora Intercultural primeramente ocuparon diferentes cargos de recolección, para posteriormente promocionar y cambiar de puesto, ya que este es un derecho de aplicación normalizada; o la persona que ocupa el puesto de Agente de Igualdad, que también experimentó un proceso similar. En relación a los casos de supuesta indefensión frente a situaciones de despido, el contrato normalizado que tiene toda persona le permite reclamar extrajudicial y judicialmente en las mismas condiciones que cualquier nacional. En cuanto a las finalizaciones de contrato y la temporalidad de la visa, entendemos que esta afirmación del Relator debe responder a algún equívoco, puesto que las personas contratadas en origen en Marruecos están en todo momento asistidas, en este caso ya por las asociaciones empresariales representativas, quienes a la finalización de su relación laboral también se encargan de coordinar su proceso de regreso a su país, dando así cumplimiento al compromiso de retorno que firma cada persona en Marruecos antes de su viaje a España¹⁸. Por tanto, cualquier desprotección que pudiera darse respondería a un estado de irregularidad migratoria provocada por una decisión unilateral de la persona de permanecer en España. En este sentido,

¹⁸ si bien es obligación del empresario actuar diligentemente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen una vez concluida la relación en cumplimiento de *La Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020*, como viene haciendo AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. desde que recibe personal del contingente marroquí.

en colaboración con PRELSI¹⁹, AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. ha organizado una campaña de información y sensibilización hacia el retorno a Marruecos, evitando dichas situaciones de irregularidad referidas.

- Respecto del supuesto incumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales, principalmente en cuanto a entrega de equipos de trabajo y de protección individual: la empresa cuenta con un Servicio de Vigilancia de la Salud externo, con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo, con un Plan de Seguridad y Salud de cada finca y en todos estos planes, la cobertura es para cualquier persona que realice su actividad dentro de las instalaciones de la empresa, con independencia de su tipo de contrato o duración del mismo. Todo ello auditado de manera independiente, de ahí su condición de externo. En relación a la entrega de Equipos de Protección Individual (EPI´s), AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. hace entrega de los mismos o los pone a disposición a todas las personas que por su función los requieren²⁰, velando por su uso.
- En cuanto al supuesto abuso en materia de desempeño y sus consecuencias: los controles de desempeño que realiza AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. son proporcionales y ajustados tanto a la legislación vigente como a los criterios internacionales de la OIT. En este caso concreto de la recolección, el número de kilos exigidos por la Política Interna de RRHH²¹ de la empresa es la media semanal de la cuadrilla a la que pertenece cada persona trabajadora, recolectadas en una jornada de trabajo normalizada (6,5 horas), con un margen de tolerancia de un 10%.

No podemos terminar este apartado más que negando de manera rotunda la última de las afirmaciones realizadas por el INFORME, esto es, relativa 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”*²²; y en este sentido, se declara que el *“consentimiento será fundamental para el desempeño lícito de cualquier actividad o para continuar haciéndolo”*²³. Como ha venido demostrándose hasta el momento en este documento y en todos los que hasta este momento esta parte ha presentado, así como junto al resto de su contenido y sus documentos de respaldo, permiten confirmar que la realidad de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. es respetuosa con dichos postulados.

¹⁹ Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social de INTERFRESA, asociación empresarial sectorial de la provincia de Huelva.

²⁰ Documentación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como recibos de EPI´s, que se encuentra a disposición de esa Subdirección de Procedimientos Especiales o de cualquier otro organismo con interés legítimo en el tema.

²¹ Documento que, de igual forma, se encuentra a disposición.

²² 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

²³ Opus cit. Pág.24

3) Condiciones de vida.

La totalidad de sus clientes tienen a su disposición la posibilidad de realizar las comprobaciones presenciales que, a tales efectos, requieran, de los cuales la mayoría de ellos las han llevado a cabo. Las últimas auditorías de clientes recibidas y superadas han sido las de Angus Soft Fruits LTD, el día 05/11/2.019 y 16/12/2020²⁴, emitiendo en ambos casos sendos informes de conformidad el mismo día. Resultado satisfactorio²⁵. Y la de la empresa DPS Ltd., visitas realizadas en los meses de febrero y mayo de 2019 para la verificación de viviendas, saneamientos y agua, sin disconformidad alguna.

Además de ese control externo, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. realiza un control anual de tales ítems (principalmente de habitabilidad) en materia de seguridad y salud, realizado por el Servicio de Prevención Ajeno Sociedad de Prevención Autorizada, entidad con autorización Ministerial núm. de Acreditación CM107/14. Último informe realizado en el mes de enero de 2.020. Resultado satisfactorio. Número de medidas correctivas: 1 (en proceso de corrección)²⁶.

Complementando a esta medida, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (miembro de la Confederación Europea de Sindicatos) realiza controles aleatorios en materia bienestar laboral (vivienda, agua, saneamientos, enseres, ...) no habiendo observado, hasta el momento, medidas correctivas de significación necesarias de acometer.

4) Acceso a la asistencia sanitaria.

A todo lo hasta aquí aportado en relación con las afirmaciones que realiza el INFORME en este apartado, primeramente, hemos de centrar la atención en el ámbito competencial, pues la mayor parte de las denuncias del Relator están relacionadas con la política pública de salud de la Comunidad Autónoma y/o el país (atención médica, dificultad de acceso, problemas de procesamiento de sus tarjetas sanitarias, barreras idiomáticas en los centros de salud,...).

Tratándose del ámbito competencial de la empresa, y considerando la realidad de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., hemos de negar dichas afirmaciones, entendiendo que:

- El acceso al sistema de salud de las personas contratadas laboralmente con contrato normalizado es automático, gracias a los derechos que reconoce el Sistema Público de Salud, a través de la Tesorería General de la Seguridad

²⁴ Ya referido con antelación en este escrito.

²⁵ Documento a disposición

²⁶ Documento a disposición

- Social y del Instituto Nacional de Seguridad Social. La cobertura es la misma que para el personal nacional (salvo desempleo).
- Además de eso, la empresa cuenta con los siguientes mecanismos de atención médica:
 - o Una Mutua de Contingencias Comunes, Accidentes y Enfermedades Profesionales de ámbito estatal llamada Ibermutuamur, colaboradora con la Seguridad Social núm. 274.
 - o Un Servicio de Prevención externo contratado a la Sociedad de Prevención Autorizada, entidad con autorización Ministerial núm. de acreditación CM107/14.
 - o Un Servicio de Vigilancia de la Salud contratado a Grupo Preving, externo a la empresa.
 - Como ya hemos advertido, la empresa cuenta con la figura de la Mediadora Intercultural, siendo otra de sus responsabilidades principales acompañar y asistir a toda persona migrante contratada a cualquier tipo de cita médica (atención primaria, cita regular, cita de urgencia,...).

5) Acoso laboral y sexual.

Debemos manifestar en primer lugar, como ya hiciéramos en anteriores ocasiones, nuestra sorpresa por la cita que realiza el Relator autor del INFORME de la fuente bibliográfica en la que sustenta las afirmaciones realizadas, en un informe de hace siete años y en la que no hace referencia a empresa alguna, menos a AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. Y, dado el tiempo transcurrido desde la fecha del informe, sería de esperar que hubiere procedido a una evaluación de cumplimiento de observaciones y recomendaciones que habría cambiado la situación, porque lo contrario supondría admitir como fracaso el trabajo y las observaciones de relatores/as, situación que, al menos de parte de nuestra empresa no es admisible por el respeto que nos merecen los organismos supranacionales y los mecanismos creados para la protección de los Derechos Humanos y la denuncia de posibles violaciones.

En cualquier caso, todos los mecanismos de los que dispone la empresa, esto es, un sistema documental y procedimental basado en la garantía procesal, un Plan de Igualdad basado en la identificación y caracterización de colectivos según mapa de riesgos, un Protocolo de Acoso más proteccionista que el mismo reflejado en el Convenio Colectivo de aplicación, una Agente de Igualdad, un Comité de Mediadores Interculturales, un Procedimiento de Denuncia, un Canal de Denuncia Externo, un Plan de Capacitación específico sobre la materia dirigido a todos los niveles de la compañía, un Comité de Igualdad y Acoso y un Comité de Empresa, cubre todas las dimensiones de intervención que las recomendaciones de Naciones Unidas y otros organismos internacionales realizan sobre la materia.

6) Impacto de la Pandemia COVID-19 en los trabajadores migrantes.

A todo lo hasta aquí aportado en relación con las afirmaciones que realiza el INFORME en este apartado, primeramente, hemos de centrar la atención en el ámbito competencial, pues parte de las denuncias del Relator son competencia de las autoridades públicas, como así mismo se reconoce en el texto del Relator. Tratándose del ámbito competencial de la empresa, y considerando la realidad de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., hemos de negar dichas afirmaciones.

Debe considerarse, primeramente, que la actividad agrícola-productiva fue considerada como una de las de primera necesidad por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, debiendo mantener la empresa en pleno funcionamiento. Eso eliminó toda opción de confinamiento del personal o de paralización de las actividades.

Además de ello, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., con el asesoramiento del servicio independiente de Vigilancia de la Salud y el de Prevención de Riesgos Laborales, ambos contratados de manera permanente, desarrolló todo un protocolo interno de prevención de la pandemia²⁷, que fue aplicado a la totalidad de la plantilla sin distinción. De hecho, en la actualidad se mantienen las medidas preventivas, desde el mismo control de temperatura al momento del acceso a las instalaciones, el mantenimiento de las zonas de lavado y desinfección personal en cada centro de trabajo, hasta el reparto de material de protección individual recomendado por las autoridades sanitarias del país, entre otros.

En definitiva y como puede comprobarse de las explicaciones y aclaraciones aportadas hasta este momento por la empresa, puede confirmarse que la realidad de AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. dista mucho de la mostrada por los relatores firmantes del INFORME.

Junto a estas puntualizaciones aportadas, de igual forma **procedemos a dar debida respuesta a las preguntas planteadas, de manera expresa, en el INFORME (AL OTH 48/2020)**, manteniendo el orden de aparición inicial establecido por esa relatoría:

1)Proporcione información adicional, datos u otros comentarios sobre las afirmaciones anteriores.

²⁷ Procedimiento que viene reflejado en el Informe de Auditoría de Angus Ltda. De 16/12/2020, descrito y referido con antelación.

Por principio de economía procesal, damos en este punto por reproducidas todas las afirmaciones manifestadas hasta este momento en este documento de respuesta, así como cualquier otro aportado en el procedimiento OTH 49/2020 que pudiera ser de referencia.

2) ¿Qué medidas está tomando Agrícola El Bosque SL para garantizar que los trabajadores migrantes disfruten de su derecho a una vivienda adecuada, y qué resultados se han logrado?

AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. viene cumpliendo con todos los estándares de transparencia que le son requeridos en materia de condiciones de vida: vivienda, saneamientos y canalizaciones, acceso a agua potable, acceso a suministro de alimentos,.... prácticamente cumple de manera escrupulosa con los requisitos que, en materia de viviendas, establece en su anexo IX "CONDICIONES DE HABITABILIDAD DE LOS ALOJAMIENTOS PARA TRABAJADORES MIGRANTES DE TEMPORADA Y CAMPAÑA EN LA AGRICULTURA" la Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020. Condiciones que regulaba anteriormente La Orden ESS/1708/2012, de 20 de julio, por la que se establecían las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral, en su Anexo I.

De hecho, la totalidad de sus clientes tienen a su disposición la posibilidad de realizar las comprobaciones presenciales que, a tales efectos, requieran, de los cuales la mayoría de ellos las han llevado a cabo. Las últimas auditorías de clientes recibidas y superadas han sido las de Angus Soft Fruits LTD, los días 05/11/2019 y 16/12/2020, emitiendo un informe de conformidad el mismo día. Ambos resultados satisfactorios²⁸. La de la empresa DPS Ltd., visitas realizadas en los meses de febrero y mayo de 2019 para la verificación de viviendas, saneamientos y agua, sin disconformidad alguna. Finalmente, es de destacar la superación de manera exitosa de la **Sedex Member Ethical Trade Audit (SMETA)**, la auditoría social más usada en el mundo²⁹, en el mes de septiembre de 2020.

Además de ese control externo, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. realiza un control anual de tales ítems (principalmente de habitabilidad) en materia de seguridad y salud, realizado por el Servicio de Prevención Ajeno Sociedad de Prevención Autorizada, entidad con autorización Ministerial núm. de Acreditación CM107/14. Último informe realizado en el mes de enero de 2020. Resultado satisfactorio. Número de medidas correctivas: 1 (ya corregida)³⁰.

²⁸ Documento a disposición.

²⁹ Realizada por uno de los órganos independientes más prestigiosos del mundo en la defensa del comercio ético, la Plataforma SEDEX. Como puede comprobarse en el Informe de Auditoría, tan sólo aparecen algunas no conformidades menores ya subsanadas. Informe de auditoría aportado en Anexos de este documento.

³⁰ Documento a disposición.

Complementando a esta medida, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (miembro de la Confederación Europea de Sindicatos) realiza controles aleatorios en materia bienestar laboral (vivienda, agua, saneamientos, enseres, ...) no habiendo observado, hasta el momento, medidas correctivas de significación necesarias de acometer.

Todas las oportunidades de mejora en materia de viviendas que son detectadas por la empresa son incorporadas al Plan Trianual de Inversión en el que se planifican y comprometen los montos económicos que serán destinados tanto a inversión productiva como inversión social durante los tres próximos años. Ello bajo un modelo de seguimiento y evaluación que permite predecir y posteriormente medir los impactos de los recursos destinados³¹. Concretamente, el presupuesto efectivamente invertido en el último Plan 2018/2020 de Inversión referido a pie de página ha sido de un €1.105.000 (millón ciento cinco mil euros) en su dimensión productiva, y de €98.000 (noventa y ocho mil euros) en la dimensión social. El nuevo plan de inversión 2020/2022 está dotado de un presupuesto efectivo de €974.976 (novecientos setenta y cuatro mil novecientos setenta y seis) en su dimensión productiva, y de €75.500 (sesenta y cinco mil quinientos) euros en la dimensión social.

Además de todo ello y en relación al resto de consideraciones que destaca el Relator en el INFORME hemos de afirmar lo siguiente:

- Algunos de los criterios de inversión, organización y distribución de las viviendas que la empresa aplica a través del área de Bienestar Social del departamento de RRHH de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., responsable de ello, son los siguientes:
 - o El criterio de ocupación de las viviendas es el de alcanzar exclusivamente el 50% de la capacidad máxima de ocupación, salvo excepciones y de manera temporal. Con ello se pretende mejorar el confort de las personas migrantes alojadas.
 - o Coincidiendo con la finalización de la campaña y cuando el descenso de la carga de trabajo lo permite, se asignan habitaciones individuales a quienes queden en las fincas trabajando.
 - o En el caso de existir parejas sentimentales entre trabajadores que lo dan a conocer a la empresa, se asignan habitaciones exclusivamente para cada pareja, mostrando sensibilidad por la intimidad afectivo-emocional.
 - o Las personas migrantes trabajadoras con una estancia mayor en la empresa (por duración del contrato) o aquellas que van a regresar, si así lo desean, cuentan con autorización expresa de la empresa para realizar las adaptaciones que consideren de las viviendas, pudiendo dejar incluso parte de sus enseres en la vivienda de una temporada a otra.

³¹ Documento ya aportado en el Procedimiento Especial OTH 49/2020. El nuevo Plan 2020/2022 ya actualizado se encuentra a disposición de esa Subdirección de Procedimientos Especiales

- Las viviendas son tratadas de manera absolutamente privativa de las personas migrantes trabajadoras, debiendo la empresa pedir autorización expresa para acceder a ellas, lo que ha de producirse siempre en presencia de alguna persona hospedada en ella, incluso para su debido mantenimiento o reparación.
- Algunas de las viviendas cuentan ya con equipos de frío/calor para garantizar el confort de las mismas.
 - En la confección del Plan Trianual de Inversión 2020-2022 se ha dotado de fondos para mejorar los equipos existentes en aquellas fincas de la empresa que lo requerían, planificando la inversión para ello.
- La inversión realizada por la empresa no sólo consiste en los espacios privativos, como habitaciones o baños; también se invierte en las zonas comunes, posibilitando:
 - Contar con salas cerradas de descanso y de recepción de visitas.
 - Adecuar zonas sombreadas al aire libre de descanso, socialización e interacción durante tiempos disponibles.
 - Preparar comedores y zonas de usos múltiples.
 - Contar con zona de tendederos para ropa limpia.
 - Accesos seguros a las zonas de vivienda y aislados de suciedad o barro en momentos de lluvia.

*3) ¿Qué medidas está tomando Agrícola El Bosque SL para garantizar que todas las personas residentes en los **asentamientos/campamentos** y en las viviendas de la finca destinadas a las trabajadoras temporeras disfruten de sus derechos humanos al agua y al saneamiento, incluyendo el acceso a un suministro adecuado y próximo a agua, inodoros, duchas, servicios de saneamiento, jabón, desinfectante de manos y mascarillas? ¿Qué medidas se han adoptado para garantizar que el disfrute de estos derechos se extienda tanto a la vivienda como a los lugares de trabajo?*

En relación al enunciado de esta pregunta debemos aclarar que AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L., contando con la información necesaria para tal decisión, **no contrata a ninguna persona que resida en un asentamiento o campamento, por ser asentamientos ilegales en espacios públicos** con los que esta empresa se encuentra en absoluto desacuerdo. Por tanto, ni es competente para intervenir en ellos ni alimenta el sistema de asentamiento irregular con contrataciones laborales ni de ningún tipo.

Además de lo ya manifestado en párrafos anteriores, los trabajadores que comienzan a trabajar en AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. y no disponen de una vivienda adecuada, incluyendo el acceso a un suministro adecuado y próximo a agua, inodoros, duchas y servicios de saneamiento en el momento de su contratación, se le ofrece alojamiento en las viviendas de la empresa, disponiendo desde ese momento de todas las condiciones descritas anteriormente en materia de vivienda y suministros;

agua potable, agua corriente caliente y fría, inodoros, duchas, saneamiento, energía eléctrica de forma continua, gas butano y gestión de residuo urbano.

En relación a la limpieza y desinfección y el uso de mascarillas en cumplimiento del "PROCEDIMIENTO DE ACTUACION PREVENTIVA EN EL MARCO DELA ALERTA SANITARIA COVID-19" (a disposición) procedimiento interno que AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. implanto en marzo de 2020, se dispone tanto en alojamientos como en todas las zonas de trabajo, zonas de reunión, comedores³², vestuarios y aseos, de lavamanos de pedal con agua corriente y jabón, además de dispensadores de solución hidroalcohólica para el lavado y desinfección de manos, además de poner a disposición de todos los trabajadores mascarillas como medida preventiva de protección frente al Covid-19. Este procedimiento desarrolla un programa de actuación incidiendo en la información, la formación y la concienciación para el cumplimiento de las medidas de carácter individual para la protección (uso de mascarilla, lavado y desinfección de manos y distanciamiento), apoyándolo además esta iniciativa con cartelería en todos los centros de trabajo.

Además de las medidas individuales, cada encargado de finca ha designado a una persona trabajadora responsable de la limpieza y desinfección de todas las instalaciones de la finca incluido las zonas de comunes de viviendas según un programa donde se detalla periodicidad diaria de cada actuación, así como los productos de limpieza y desinfección a utilizar, sus dosis y equipos de pulverización a utilizar en cada zona y mobiliario.

AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. tiene implementado un programa de revisiones periódicas de todas las instalaciones de las viviendas para garantizar el buen estado de las mismas y el adecuado funcionamiento de los distintos servicios y suministros de agua potable, saneamiento, electricidad, butano, gestión del residuo urbano al tiempo que realiza las labores propias de mantenimiento periódico y reparaciones a demanda de los usuarios, contando para ello en el equipo de mantenimiento de personal cualificado en las distintas áreas.: albañilería, fontanería y electricidad.

Junto a todo ello, también merece especial atención y significación:

- El Código Ético de Conducta³³ de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. exige higiene y cuidado personal de todas las personas de la empresa, y se recuerda en las acciones formativas que se llevan a cabo.
 - o De hecho, el Plan Trianual de Inversión 2018-2020 primó la inversión en calderas y sistemas de agua caliente, así como los sistemas de

³² Durante el periodo de confinamiento decretado por el Gobierno Central, las zonas comunes se clausuraron en cumplimiento de las exigencias gubernativas.

³³ Documento a disposición

- seguridad requeridos para un uso confortable, privado y discreto de los baños (diferenciados por sexo en todo momento).
- En aquellas fincas cuya infraestructura lo ha posibilitado, se ha permitido el uso grupal privativo de las cocinas (acceso con llave propia por parte de cada trabajador) para facilitar una alimentación acorde a preferencias personales, costumbres culturales y creencias religiosas.
 - o En la confección del Plan Trianual de Inversión 2020-2022 se ha incluido la ampliación esta iniciativa a las escasas fincas de la empresa en la que aún no se ha implementado en su totalidad, planificando la inversión que se requiere para ello.

4) ¿Cuál es el salario mínimo para los trabajadores de la cadena de suministro de Agrícola El Bosque SL en España?

En España la legislación laboral regula la materia salarial para todos los sectores productivos, estableciendo una ley de mínimos que garantiza la dignidad de los ingresos y la capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras. Es regulación nacional (a través de los Convenios Colectivos) en la que participan los agentes sociales (Sindicatos de Trabajadores y Patronal) impidiéndose pagar por debajo de las cantidades establecidas.

AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. cumple con el texto legal del Convenio Colectivo de aplicación para la actividad agrícola de la Provincia de Huelva para la totalidad de su plantilla, tanto fija como eventual, sin distinción y bajo los principios de equidad y transparencia. En cualquier caso, la empresa esta abonando importes superiores a los que el Relator refiere como legales en su relatoría³⁴.

De igual forma, se cumple con el abono de las cotizaciones a la Tesorería General de la Seguridad Social, sistema tributario que permite el mantenimiento del estado del bienestar en el país. Las cotizaciones establecidas por ley, que la empresa abona regularmente, son para la cobertura de desempleo, jubilación y protección ante incapacidades temporales derivadas de la pérdida de la salud (sistema público de salud).

En relación a su cadena de suministro y fruto de este informe, de manera predictiva AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. va a intensificar el control que realiza periódicamente sobre ellos, mediante la mejora del procedimiento reglado interno de "homologación y control de acceso de proveedores"³⁵.

³⁴ Se encuentra a disposición de esa Subdirección de Procedimientos Especiales o de cualquier otro organismo con interés legítimo en el tema, además de las Actas y/o documentos de las inspecciones de trabajo pasadas, como los recibos de salario de todo el personal, para su debida verificación.

³⁵ A disposición de esa Subdirección de Procedimientos Especiales.

a) ¿Qué medidas está tomando su empresa para asegurarse de que los trabajadores de la cadena de suministro se les paga un salario digno, correspondiente a lo que se requiere para asegurar un nivel de vida adecuado para los trabajadores y sus familias?

AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. garantiza la dignidad del salario de su personal, la dignidad de su trabajo y el nivel de vida de todas las personas que conforman la empresa, con todos los mecanismos que en este informe se han enumerado.

Como ya se ha manifestado, en relación a sus proveedores y fruto de este informe, de manera predictiva la empresa va a intensificar el control que realiza periódicamente sobre ellos, mediante la mejora del procedimiento reglado interno de "homologación y control de acceso de proveedores".

b) ¿Qué medidas ha adoptado su empresa en respuesta a las denuncias de pago insuficiente, retraso en el pago y falta de pago de los salarios de los trabajadores?

La empresa dispone de un procedimiento por el cual todos los pagos se hacen por transferencia, salvo los iniciales de la relación laboral cuando el trabajador/a no dispone de cuenta bancaria y mientras se tramita la apertura. La empresa facilita, en el caso de personal de Origen de Marruecos, la gestión de apertura de una Cuenta Corriente con las entidades bancarias, ya que la mayoría son reacias a la apertura, evitando además costes bancarios abusivos de dichos servicios para los trabajadores.

En AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. no se producen pagos insuficientes, retrasos en los pagos ni faltas de pagos, los recibos de salario según el procedimiento de gestión laboral son entregados al trabajador y pagados entre el día 1 y 5 de cada mes y los pagos, como hemos dicho anteriormente, son acordes al Convenio colectivo del Campo de la provincia de Huelva.

Se realiza un pago a cuenta o anticipo el día 15 de cada mes, siempre que el trabajador previa consulta lo requiera. Al personal contratado de origen en Marruecos, al día siguiente de su llegada, se le anticipa un importe económico entre 50-100 euros, para que dispongan de liquidez para realizar las distintas gestiones (compras, llamadas,...).

La Política interna de RRHH de la empresa garantiza el cobro efectivo de todos los trabajadores. Ante supuestos de discordancia en materia de pagos, el trabajador lo comunica por la vía habilitada para hacer la comprobación oportuna y/o aclaración de cualquier duda.

Ante reclamos esporádicos producidos, AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. ha verificado documentalmente (a través de los recibos de salario, órdenes bancarias de pago y cotizaciones a la Seguridad Social) y con la participación de la representación legal de los trabajadores, la ausencia de casos de pago insuficiente, retrasos o falta de pago en la empresa.

En cualquier caso, y recogiendo positivamente este informe en relación a la materia, el control salarial va a ser incluido en el procedimiento reglado interno de "homologación y control de acceso de proveedores" que AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., aplica con toda su cadena de aprovisionamiento.

c) ¿Qué medidas ha tomado su empresa para que las condiciones de contratación de los trabajadores en sus países de origen, en la información proporcionada a ello de forma oral, se ajusten a la realidad de las condiciones laborales de España?

AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. no tiene competencias ni capacidad de injerencia en el mecanismo de contratación y no participa del proceso de reclutamiento en origen, el cual es llevado a cabo por las Asociaciones Empresariales Sectoriales, en coordinación con el Gobierno de Marruecos y bajo la supervisión del Gobierno de España y de la Junta de Andalucía conforme a la normativa que lo regula, concretamente para el año 2020 la *Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020.*

Una vez las personas contratadas en origen se incorporan a la empresa, se les facilita una documentación de bienvenida, redactada en varios idiomas, en la que se les informa de derechos y obligaciones, así como del salario que legalmente les corresponde.

Dada esta disociación entre las entidades que reclutan y aquellas para la que trabajan, en AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. se han detectado casos aislados de discrepancia entre lo transmitido en origen y las condiciones que según ley les corresponden. En estos casos, por parte de la empresa se han adoptado las siguientes medidas:

- Se ha hecho entrega a la persona trabajadora de la información pertinente sobre sus condiciones, así como la documentación necesaria para su debida comprensión (en su idioma).
- Se le ha ofrecido a la persona trabajadora asistencia de la Representación Legal de los Trabajadores, así como de su Mediadora – consultora – intercultural (según colectivo al que pertenezca) que la empresa tiene en plantilla de manera permanente.

- Se ha puesto el caso en conocimiento de las asociaciones empresariales que hayan participado en el proceso de selección.
- Se le ha dado a la persona afectada la oportunidad de regresar a sus lugares de origen.

Considerando que el porcentaje de personas trabajadoras temporales que, producto de la satisfacción de ambas partes, repiten experiencia laboral con AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L., de un año a otro, es superior al 70% (dato de la última campaña), el riesgo de producirse es absolutamente residual.

Además de todo ello, desde el primer año que la empresa incorporó, previa la correspondiente solicitud y justificación de su necesidad, trabajadoras del contingente marroquí (contratadas en origen), realiza actuaciones para mitigar el posible riesgo de inseguridad jurídica en las relaciones laborales de las personas migrantes contratadas por la empresa, ante la posible falta de información facilitada en Marruecos, en una doble dirección:

- Respecto de las condiciones laborales de cada una de las personas contratadas:
 - Con la existencia de un procedimiento de contratación objetivo y transparente, validado por la Representación Legal de los Trabajadores, quien puede estar presente a solicitud de la trabajadora y de cuyo derecho que le asiste es informada.
 - Con la asistencia de la Mediadora Intercultural en el momento de contratación y en todos los momentos de vinculación laboral, traduciendo verbalmente todos los documentos a pesar de estar traducidos como medio de garantía para salvar la barrera del analfabetismo funcional.
 - Con la entrega de la documentación laboral (oficial y de empresa) en español y árabe.
 - Con especial atención a los casos de analfabetismo intelectual y funcional, a través del procedimiento específico desarrollado para ello.
 - Con presencia periódica semanal de personal del área de Bienestar Laboral del departamento de RR.HH. en las fincas para ofrecer asesoramiento y solución a consultas.
- Respecto del desempeño laboral esperado de cada una de las personas contratadas:
 - Realizando actividades formativas antes del inicio de actividad, en las que se explica el sistema de trabajo y los mecanismos que la empresa tiene implantados para la valoración de la productividad y la calidad en el trabajo, mediante parámetros fácilmente identificables y cuantificables, con objeto de realizar una valoración lo más objetiva posible y al mismo tiempo que equitativa y justa para todos los trabajadores.

- Utilizando sistemas informatizados para la toma de datos en campo en el desarrollo de las distintas tareas; dicha información es transferida de forma remota a un servidor central que recibe la información de todas las fincas y la integra en una base de datos central donde son procesados para evaluar los parámetros de productividad y calidad de cada finca, lo que permite la gestión laboral de la empresa.
- Aplicando un sistema de alarma por colores de fácil entendimiento por todas las personas.
- Poniendo a disposición de todas las personas la figura de un “capacitador” que durante los primeros días de trabajo acompaña a los trabajadores por grupos pequeños para desarrollar formación “on the job”.

d) ¿Qué progresos se han realizado en esta cuestión?

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. instauró hace tres años la figura de una Mediadora-consultora intercultural, que forma parte de la plantilla fija, y que vela por el bienestar, la adaptación sociocultural y laboral de las trabajadoras reclutadas en origen. Recientemente esta figura ha sido ampliada con la creación de un Comité de Mediadores Interculturales, compuesto por un total de cuatro personas, respondiendo así a la caracterización de colectivos que la empresa ha venido llevando a cabo.

Junto a ello, Cruz Roja Española y la Fundación CEPAIM colaboran con la empresa en el desarrollo de actuaciones para favorecer la integración y defender los derechos de las personas trabajadoras migrantes de origen marroquí.

Desde el momento que AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. incorporó por primera vez en su plantilla trabajadores contratados en origen comenzó a poner en marcha actuaciones que permitiesen mitigar los posibles riesgos de aislamiento físico e intelectual del personal migrante contratado por la empresa, con diferentes acciones que se vienen desarrollando:

- Participación en cursos de inducción al idioma español organizado por Cruz Roja Internacional.
- Organización de cursos de idioma español básico.
- Asesoramiento por parte de la Fundación CEPAIM en conocimiento de sus derechos y los medios para garantizarlos.
- Puesta a disposición de la figura de las Mediadoras Interculturales, de misma nacionalidad que cada uno de los colectivos identificados y bilingües en cada uno de sus idiomas y español.
- Traslados semanales en vehículos de empresa a núcleos poblacionales para compras, ocio o cualquier otro tipo de necesidad, siendo opcional la compañía de la mediadora.

- Traslados para los trámites de gestión de la tarjeta sanitaria, a centro hospitalarios por urgencias, por citas programadas, necesidad de recetas, compras en farmacias.
- Acompañamiento a las mujeres migrantes a los núcleos poblacionales a ayudarles con las compras de alimentos (encontrar los mejores en relación costumbres culturales -calidad-precio).

Todas las fincas de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. con alojamientos, salvo la de la finca de Moguer (que se encuentra a una distancia superior y en la que se organiza un sistema de traslados), se encuentran a poca distancia de las poblaciones cercanas, permitiendo que las trabajadoras migrantes alojadas se puedan desplazar andando sin que empleen para ello más de 30min. En muchas ocasiones los recogen familiares o amigos o se desplazan con trabajadores alojados que disponen de vehículos, accediendo de manera frecuente y cuando desean (por contar con total libertad salida y entrada de la finca) a relacionarse con la población local hecho que, sin duda, favorece la integración.

5) ¿Qué medidas ha tomado Agrícola El Bosque SL para hacer cumplir los límites de horas trabajadas?

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. ha establecido un modelo organizativo para cumplir lo establecido en el artículo 8º del Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Huelva, vigente desde el 01/01/2018, el cual dice: *“Para incrementar las oportunidades de colocación de los Trabajadores y las trabajadoras en paro forzoso, las dos partes firmantes se comprometen a suprimir las horas extraordinarias habituales, permitiéndose sólo las que están justificadas, tales como la terminación de faenas, recolección o cuando circunstancias extraordinarias lo aconsejen”*. En cualquier caso, tal como establece el artículo 7º del mismo Convenio, la empresa aplica la distribución irregular de jornada de trabajo basándose en dicho artículo: *“Cuando las circunstancias estacionales o de campaña determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, la jornada ordinaria podrá ampliarse hasta un máximo de diez horas semanales de trabajo efectivo, sin que la jornada diaria pueda exceder de 9 horas de trabajo efectivo. Esta distribución se regularizará bimensualmente y, en todo caso, deberá quedar compensada durante la vigencia de la relación laboral, de modo que al final de la misma se cumpla la jornada máxima establecida en el presente Convenio Colectivo. En todo caso, la empresa podrá distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual de trabajo”*.

En cuanto al día de descanso, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. se rige por lo establecido en ese mismo artículo 7º: *“Como consecuencia del proceso productivo continuo que implica trabajar en el campo, durante las campañas de recolección y tratándose de cultivos perennales, en lo que se refiere a: fresas, frambuesas, arándanos, moras, fruta de hueso, los domingos tendrán carácter laboral desde el 15 de febrero al 1 de*

Junio pudiendo disfrutar el trabajador o la trabajadora del descanso semanal, en cualquiera de los otros días de la semana siempre y cuando no se hubieran trabajado ya las 39 horas semanales”.

Agrícola El Bosque SL trata siempre de evitar las horas extraordinarias, para lo cual aplica criterios de compensación horaria, garantizando así que el personal cumple con los descansos legalmente establecidos. Para todo ello, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. cuenta con un sistema informatizado de control de jornada, quedando recogidos en dispositivos electrónicos los tiempos de trabajo y de descanso legalmente establecido.

Habiéndose detectado, por medio de este informe, un potencial riesgo de exceso de jornada que pudiera llegar a producirse por la misma voluntad de los trabajadores (en su deseo de incrementar sus ingresos), que la empresa debe regular por su deber *in vigilando*, de manera preventiva se ha adoptado la medida de emitir una nota técnica dirigida a encargados y personal con las jornadas máximas permitidas por la empresa según los diferentes periodos del año, que no podrán ser superados ni a voluntad de la misma persona trabajadora. Dicho documento ha sido previamente consensuado con la Representación Legal de los Trabajadores, a fin de dotar de las máximas garantías al personal frente a la medida.

6) Sírvase explicar si la Inspección de Trabajo y Seguridad Social accede a las plantaciones agrícolas en Huelva para inspeccionar las condiciones de trabajo de las personas migrantes que trabajan allí. De ser el caso, ¿con qué frecuencia se realizan visitas y cuáles han sido los resultados de las inspecciones realizadas?

De manera general, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, organismo inspector del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en España tiene la potestad legal de realizar inspecciones cuando considera, sin aviso previo y con plena capacidad de acceder a todas las instalaciones de la empresa. Realiza actuaciones periódicas, tanto documentales como presenciales. En estas últimas, visita las fincas acompañada de agentes de las Fuerza de Seguridad del Estado españolas (unidad EDATI: Equipos de Atención al Inmigrante) y marroquíes (Gendarmería), en la que verifican todos los extremos que se denuncian en este apartado del INFORME.

En los últimos 15 meses, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. ha recibido 8 inspecciones de trabajo³⁶, habiendo sido todas satisfactorias y sin apertura de expediente de incumplimiento alguno. Si bien no hay una periodicidad concreta, ha aumentado significativamente el número de vistas en las últimas campañas.

³⁶ Se encuentra a disposición de esa Subdirección de Procedimientos Especiales o de cualquier otro organismo con interés legítimo en el tema las Actas y/o documentos de cada una de ellas para su debida verificación.

7) ¿A través de qué medidas asegura Agrícola El Bosque SL que todos los y las trabajadores migrantes obtengan un contrato de trabajo en un idioma que entiendan?

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. utiliza los modelos de contrato normalizado por el Gobierno de España y los redacta en el idioma de la persona trabajadora de campaña. Este mismo tratamiento se le da al resto de información de interés para los trabajadores, disponiendo de documentación en árabe, francés, búlgaro, español y rumano, para facilitar su comprensión.

En el momento de la firma, previo al inicio de los trabajos, las personas trabajadoras los firman apoyados de una de las figuras con las que cuenta la empresa para garantizar la seguridad jurídica de la persona: la asistencia de los mediadores/traductores de los que se dispone. También cuentan con la presencia de la representación legal de los trabajadores, cuya encomienda es velar por los derechos de las personas trabajadoras.

Como medida predictiva, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. ha establecido un sistema no invasivo de detección de esos casos de analfabetismo funcional que permite adoptar las medidas preventivas posibles. Además de todo ello, se está estudiando la manera de incorporar simbología representativa a sus contratos de trabajo, habiendo detectado que el riesgo no está en la barrera idiomática (salvada en todos los casos) sino en el analfabetismo, sea absoluto o funcional que no siempre son manifestados por las personas.

El 100% del personal que trabaja en la empresa, sea nacional, migrante, temporal o permanente, dispone de un contrato de trabajo normalizado y con las coberturas sociales que se encuentran reconocidas por el ordenamiento jurídico español. En el caso de la población migrante, una vez en España, son contrataciones directas con AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. que formalizan los "compromisos de contratación" que se firman en origen, esto es, en Marruecos, con las asociaciones empresariales - es decir, no son contratos de trabajo, ya que éstos únicamente son firmados y formalizados con la empresa.

8) Sírvase Explicar qué medidas de diligencia debida en materia de derechos humanos - de conformidad con los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos citados más arriba – han adoptado Agrícola El Bosque SL para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de sus efectos adversos en los derechos humanos, en particular con lo que respecta a los trabajadores agrícolas migrantes.

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. considera, en el marco de su deber, dar respuesta únicamente en lo que a ella, como empresa, le corresponde. En tal sentido y en

conocimiento pleno de los Principios Fundacionales y Operativos contenidos en el documento “Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos” (en lo que a empresas concretamente se refiere), a lo largo de su existencia AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. ha observado el más absoluto respeto a los DD.HH. de todas las personas que prestan servicios, independientemente de su nacionalidad, idioma, sexo, género, orientación política o credo religioso, lo que ha sido positivamente valorado, tanto por agentes del Estado que periódicamente inspeccionan la empresa, así como en ocasión de las auditorías y evaluaciones a las que se somete.

Tal como se explica en el cuerpo del presente documento, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. cuenta con protocolos de tratamiento a las personas trabajadoras migrantes quienes, desde el momento en que se presentan en la empresa, reciben una explicación detallada sobre los términos del contrato, resolviendo de inmediato cualquier observación, duda o contradicción que existiera sobre lo indicado en origen y el referido por la empresa, contando para ello con el Comité de Mediadores-Consultores- Interculturales que, además de tener dominio de cada idioma propio que facilita la comunicación, conocen los aspectos culturales de los/as trabajadores/as migrantes, por compartir nacionalidad. Este puesto forma parte de la estructura orgánica de la empresa, precisamente teniendo en cuenta las diferencias idiomáticas, culturales, así como las dificultades que surgen de ellas; lo que, dadas las condiciones asimétricas de poder, podrían dar lugar a la afectación de los derechos humanos de las personas que trabajan en ella.

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., además de contar con políticas y procedimientos orientados al respeto de los DD.HH. de los/as trabajadores, pertenece a la plataforma de SEDEX, organización dedicada a impulsar mejoras en las prácticas empresariales en lo relativo a la ética. En este contexto, ha sido auditada satisfactoriamente, bajo el procedimiento de SMETA, (Sedex Members Ethical Trade Audits), un procedimiento de Auditoría de carácter social bajo diferentes técnicas y métodos de evaluación ética.

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. cuenta también con la certificación GLOBALG.A.P. Risk Assessment On Social Practice (GRASP), módulo diseñado para evaluar las prácticas sociales en la empresa que aborda temas específicos relativos a la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, dentro de la Certificación internacional Global GAP.

Con independencia de lo manifestado, la empresa siempre muestra especial sensibilidad para enfrentar mejoras o refuerzo, especialmente, de temas relativos a la perspectiva de género, la interseccionalidad y la interculturalidad, identificando e incorporando en nuestras políticas y programas.

9) *¿Qué medidas está tomando Agrícola El Bosque SL para prevenir la violencia de género, explotación y la agresión sexual en la fuerza de trabajo?*

Para AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. la prevención, atención y sanción de todo tipo de violencia machista, constituya delito o falta disciplinaria, en tanto que afecta a las mujeres, son de máxima prioridad, ya que somos conscientes de la situación de vulnerabilidad que se encuentran por su condición de género, por encontrarse fuera de su país, alejadas de su familia y con limitaciones del idioma. Ante hechos constitutivos de delitos y siempre con la debida protección de los derechos de la víctima y el/la presunto/a agresor/a, se pone en conocimiento de las autoridades del Estado para que actúen conforme a lo previsto por la legislación española. Las faltas disciplinarias son procesadas de acuerdo a las normas internas de la empresa, teniendo en cuenta en todo momento el principio de debido proceso, derecho a la defensa de las partes y proporcionalidad de la sanción.

Para ello, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. ha articulado todos los mecanismos que el Instituto de la Mujer del Gobierno de España y de Andalucía recomiendan:

- Un Plan de Igualdad para la promoción y defensa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, desde el último trimestre de 2015. Tras haber finalizado el primer periodo de vigencia del mismo, ha sido actualizado a 15 de noviembre de 2020³⁷.
- Un Protocolo de Acoso para la predicción y prevención de casos de acoso laboral y sexual en la empresa, desde 2011. Habiendo sido incorporado uno general en el Convenio de Trabajadores del Campo de la provincia de Huelva en 2019, se ha actualizado y mejorado en cuanto a criterios de garantía procesal en fecha 01 de diciembre de 2020³⁸.
- Un Comité de Igualdad y Acoso, compuesto por representantes de los trabajadores y de la empresa que, con todas las garantías procesales, aplican el Protocolo de Acoso cuando es necesario y velan por la inexistencia de cualquier caso. En él se ha quebrado el principio de paridad en favor de los trabajadores, estableciendo 5 representantes por su parte, frente a 3 por parte la empresa. Fecha de la incorporación de los nuevos miembros: 29/09/2020.
- Un Comité de Mediadores Interculturales que permiten la canalización y apoyo psicosocial de las personas de potenciales casos con todas las garantías de anonimato, en base a una caracterización previa de colectivos que determinan los perfiles de dichos mediadores.
- Un/a Agente de Igualdad que colabora en la predicción y prevención de riesgos potenciales sobre la materia.

Fruto de este informe y como medida predictiva de mejora, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. va a afrontar las siguientes acciones:

³⁷ Documento a disposición de esa Subdirección de Procedimientos Especiales.

³⁸ Documento a disposición de esa Subdirección de Procedimientos Especiales.

- La realización de un programa de Capacitación del Comité de Empresa en igualdad, anti-violencia y acoso (laboral y sexual) que mejore las capacidades de seguimiento y vigilancia de los representantes de los trabajadores (9 miembros) sobre la materia.
- La realización de un programa de Capacitación de la estructura de mandos de la empresa en igualdad, anti-violencia y acoso (laboral y sexual) que mejore las capacidades de seguimiento y vigilancia de la materia de las personas con jerarquía (complementando las iniciativas formativas ya realizadas en el marco del PRELSI).

a) ¿Qué medidas han adoptado sus empresas en respuesta a las denuncias de abusos generalizados contra los trabajadores de la fresa en Huelva y qué progresos se han realizado?

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. viene participando desde hace años en los FOROS DE COMERCIO ÉTICO (ETHICAL TRADE FORUMS), encuentros empresariales donde los productores y envasadores del sector agroalimentario comparten experiencias y debaten acerca de los retos relacionados con las condiciones de trabajo, con el objetivo de buscar conjuntamente nuevas ideas e intercambiar buenas prácticas en las propias empresas participantes.

Fruto de este informe, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. va a estudiar la manera de ofrecer a las asociaciones empresariales sectoriales de la provincia su colaboración para transferir las buenas prácticas específicas que la empresa está aplicando sobre la materia al resto del sector, tratando de generar efecto referencial positivo para otras explotaciones agrícolas.

De igual forma y de manera predictiva, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. va a optimizar su sistema de detección temprana de posibles irregularidades o incumplimientos, estableciendo un procedimiento específico que fusione esta materia con los criterios de gestión de quejas y reclamos que ya tiene la empresa implantado.

Asimismo, la empresa ha incorporado a su Comité Ético a INTERFRESA, la Asociación Interprofesional de la Fresa Andaluza y máxima representante del sector, a fin de hacerla partícipe del Código Ético de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L., fomentando la promoción de mecanismos como los que ha desarrollado con el tiempo en el resto de las empresas del sector que lo requieran.

b) ¿De cuántos casos tiene conocimiento sus empresas y qué medidas se han adoptado en respuesta a ellos?

El único expediente que la empresa tuvo que abrir por posible riesgo de acoso sexual fue tramitado con todas las garantías procesales internas. La persona involucrada se encuentra desvinculada de la empresa por causa de despido disciplinario.

Finalmente, informamos que AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. es miembro integrante y fundador en 2018 del PRELSI (PLAN DE RESPONSABILIDAD ETICA, LABORAL Y SOCIAL DE INTERFRESA), plan sectorial pionero en España cuyo objetivo es dotarse de una herramienta de auto mejora donde conseguir el mayor grado de información, coordinación y satisfacción de todos los agentes implicados (agricultores, empresas, asociaciones, trabajadores migrantes, y organizaciones estatales de España y Marruecos) y contribuir a un escenario de cooperación con los máximos niveles de respeto, ética laboral, compromiso social e integración de los colectivos contratados en origen en todas las fases del proceso.

El PRELSI cuenta con un equipo de 20 consultores de integración que prestan asistencia, apoyo y seguimiento a las mujeres contratadas en origen y articulan los mecanismos necesarios para la adecuada integración y la defensa de sus derechos.

En el marco del PRELSI se establecen unos programas de formación profesional dirigidos a puestos intermedios en aras de prevenir toda acciones susceptibles de vulnerar los derechos básicos de los/as trabajadores. Por ello, se ha considerado necesario establecer una formación marco para la prevención de toda conducta abusiva e ilegal como cualquier forma de violencia machista como la discriminación de género o por orientación sexual, el acoso sexual y otros delitos contra la indemnidad e integridad sexual en el ámbito laboral.

De igual forma, Cruz Roja Internacional apoya a AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. en el desarrollo de programas de bienestar laboral y formación de la plantilla temporal.

10) A la luz de la pandemia de COVID-19 y del aumento registrado en el número de los trabajadores agrícolas migrantes que se están reclutando para trabajar en España esta temporada, ¿qué medidas están tomando para garantizar que estos trabajadores tengan un alojamiento adecuado, trabajen las horas acordadas, reciban una compensación justa por su trabajo, tengan acceso a asistencia sanitaria y equipamiento de protección y estén protegidos contra el acoso, la discriminación, y la explotación laboral y sexual?

Hemos de considerar, primeramente, que la campaña que se ha visto afectada por la pandemia COVID ha sido enfrentada con una reducción de algo más del 50% del

número de personas que participan en el contingente³⁹, lo que, con independencia del problema de escasez de mano de obra que genera, contribuye al distanciamiento social y a la seguridad individual por reducir el número de personas trabajadoras que utilizan las mismas instalaciones (con capacidad muy superior).

No obstante, esta significativa reducción de personas, las medidas que la empresa ha tenido implantadas son las mismas desde el inicio, y han sido enumeradas en este documento de alegaciones, así como en el procedimiento OTH 49/2020. El estado de excepcionalidad que ha supuesto la pandemia ha motivado una especial atención en la definición de los procedimientos para salvaguardar las máximas garantías en el cumplimiento de todos los aspectos relacionados en la pregunta 10 y al tiempo garantizar la salud de todos los trabajadores con especial responsabilidad en los alojados en las viviendas.

Por tratarse de una enfermedad nueva, el Ministerio de Salud del Gobierno de España (como el de otros muchos países) ha desarrollado toda una batería de recomendaciones y criterios higiénico-sanitarios que las empresas deben cumplir. Estas indicaciones han sido difundidas e implantadas a través de las distintas instituciones que dependen de ese Ministerio. Concretamente, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. y con el apoyo del Servicio de Vigilancia de la Salud Grupo Preving, externo a la empresa, implantó a primero de marzo el procedimiento donde se definen las medidas preventivas a seguir en el desarrollo de la actividad laboral en los distintos Centros de Trabajo para prevenir la incidencia del virus COVID-19.

Todas las recomendaciones desarrolladas se han integrado de manera transversal en el resto de políticas y procedimientos sobre vivienda, jornada, salario, acceso a la seguridad y la salud, no discriminación y prevención de casos de acoso/abuso que se han venido explicando a lo largo de este documento.

En cumplimiento de las directrices públicas, AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. desarrolló un Procedimiento de Actuación Preventiva en el marco de la alerta sanitaria COVID-19⁴⁰, que no sólo integraba las recomendaciones de las autoridades, sino que iba más allá con decisiones como:

³⁹ Según los datos oficiales de la Subdelegación del Gobierno de la provincia de Huelva (Gobierno Central), responsable último del Plan Contingente con Marruecos, en 2019 llegaron 14.583 personas, mientras que en 2020 lo hicieron 7081, representando una reducción de un 51,44% en periodo de pandemia COVID.

⁴⁰ Documento a disposición. En fecha 24/07/2020 la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía (Gobierno Regional del sur de España) acaba de publicar una Guía específica para prevención y control del COVID-19 en explotaciones agrarias con temporeros, que AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. ya ha procediendo a mejorar su protocolo de actuación alineándolo con dicho documento, manteniendo la coherencia y unidad de respuesta.

- La instalación, a la entrada y salida de los lugares de trabajo, de zonas específicas de limpieza y desinfección del personal interno y externo con productos específicos.
- La comunicación a través de los tabloneros de anuncios en comedores, viviendas y demás zonas comunes, de las recomendaciones sanitarias.
- La adaptación de cuadrillas y horarios para evitar concentraciones de un número elevado de personas trabajadoras.
- El cierre provisional de las zonas comunes de las viviendas.
- La distribución de mascarillas y de geles, ambos de obligado uso.
- Programas de limpieza y desinfección de todas las instalaciones, incluidas las zonas comunes y exteriores de viviendas.
- Distribución de productos de limpieza y desinfección para los ocupantes de alojamientos, así como programas de limpieza.
- Programas específicos de compras en tiempo de trabajo para evitar aglomeraciones por las tardes en los supermercados.
- Determinación de viviendas de aislamiento para posibles casos positivos de covid-19 así como un procedimiento para aislamiento y atención de posibles trabajadores afectados.

Resultado de todo ello es que hasta la fecha no se ha presentado caso alguno de contagio por COVID entre las personas que forman la plantilla de AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L.

11) Sírvase explicar qué medidas ha adoptado o está considerando adoptar Agrícola El Bosque SL para garantizar que las personas afectadas por las denuncias formuladas en esta carta tengan acceso a mecanismos de denuncias sin represalias.

En la actualidad, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. dispone de todas estas herramientas al servicio de dicho fin:

- Un departamento de Recursos Humanos con un área específica de Bienestar Laboral.
- Un Comité de Mediadores/consultores interculturales.
- Un Comité de Igualdad y Acoso (órgano colegiado) paritario compuesto por 8 trabajadores representativos de la patronal y sindicato de trabajadoras/es.
- Un Comité de Empresa de 13 personas como representación legal de las personas trabajadoras elegidas democráticamente por sufragio de entre todas las personas de la empresa (con consideración también del personal de campaña).
- Un procedimiento de denuncia anónima en todas las fincas, así como dos canales de denuncia externos a la empresa.
- Un canal de comunicación y atención directa 24 horas a las/los trabajadoras/es.
- Una encuesta de clima laboral y satisfacción a todas las personas trabajadoras de la empresa como herramienta de mejora continua en el ámbito de las relaciones laborales.

De igual forma y de manera predictiva, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. va a optimizar su sistema (ya existente) de gestión de quejas y reclamos, estableciendo un procedimiento específico que fusione esta materia con los criterios de detección temprana de posibles irregularidades o incumplimientos que se van a desarrollar, siempre bajo todas las garantías nacional e internacionalmente requeridas.

CONCLUSIONES FINALES:

En definitiva, tal y como se ha venido demostrando a lo largo de este documento, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. es cuidadosa con el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones que nacen de los tratados de Derechos Humanos y las leyes españolas. Todo bajo principios absolutamente garantistas para todas las partes, que han llevado a la empresa a articular 2 canales de denuncia externos, uno con uno de los principales clientes, y el otro con una de las Organizaciones No Gubernamentales más importantes y pertinentes sobre la materia, como ya se explicó.

Manifestación de dicho compromiso es su participación desde hace años en los FOROS DE COMERCIO ÉTICO (ETHICAL TRADE FORUMS), encuentros empresariales donde los productores y envasadores del sector agroalimentario comparten experiencias y debaten acerca de los retos relacionados con las condiciones de trabajo, con el objetivo de buscar conjuntamente nuevas ideas e intercambiar buenas prácticas en las propias empresas participantes.

De igual forma, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. es miembro integrante y fundador en 2018 del PRELSI (PLAN DE RESPONSABILIDAD ÉTICA, LABORAL Y SOCIAL DE INTERFRESA), plan sectorial pionero en España cuyo objetivo es dotarse de una herramienta de auto mejora donde conseguir el mayor grado de información, coordinación y satisfacción de todos los agentes implicados (agricultores, empresas, asociaciones, trabajadores migrantes, y organizaciones estatales de España y Marruecos) y contribuir a un escenario de cooperación con los máximos niveles de respeto, ética laboral, compromiso social e integración de los colectivos contratados en origen en todas las fases del proceso.

Ese compromiso de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. con los DD.HH. ha llevado a la empresa a ofrecer a las asociaciones empresariales sectoriales de la provincia su colaboración para transferir las buenas prácticas específicas que la empresa está aplicando sobre la materia al resto del sector, tratando de generar efecto referencial positivo para otras explotaciones agrícolas.

Y como ha venido siendo hasta ahora, Cruz Roja Internacional va a apoyar a AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. en el desarrollo de tales iniciativas, así como de programas de bienestar laboral y formación de la plantilla temporal.

Para todo ello, AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. ha venido articulando toda una estructura de mecanismos al servicio de dicho fin, que garantice una respuesta integral y la implantación de una cultura predictiva de respeto y protección de los DD.HH. Como ya hemos afirmado, es la siguiente:

- Una estructura orgánico funcional con capacidad de gestión de todo el sistema:
 - o Un departamento de Recursos Humanos con un área específica de Bienestar Laboral.
 - o Un Comité de Empresa ya de 13 personas como representación legal de las personas trabajadoras elegidas democráticamente por sufragio de entre todas las personas de la empresa (con consideración también del personal de campaña).
 - o Un Comité de Mediadores/consultores interculturales.
 - o Un Comité de Igualdad y Acoso (órgano colegiado) paritario compuesto por patronal y sindicato de trabajadoras/es.
 - o Un Comité de Ética.
 - o Dos entidades independientes auditando y apoyando la actividad en materia de prevención de riesgos laborales.
- Una estructura de Principios Corporativos comprometidos por la más alta esfera accionarial (socios) y jerárquica (administrador único y Director General):
 - o Tres Compromisos Institucionales:
 - Derechos Humanos y ODS
 - RSC e Igualdad
 - Calidad, Prevención de Riesgos Laborales
 - o Un Código Ético.
- Un sistema procedimental orgánico garantista:
 - o Un procedimiento específico de denuncia anónima en todas las fincas.
 - o Dos canales de denuncia externos e independientes a la empresa.
 - o Un canal de comunicación y atención directa 24 horas a las personas trabajadoras.
 - o Ocho políticas y protocolos específicos:
 - Plan de Igualdad
 - Protocolo de Acoso
 - De DD.HH.
 - De Recursos Humanos
 - De Quejas y Reclamos
 - De Formación
 - De Control de Proveedores (cadena de aprovisionamiento)
 - De Inversión Triannual
 - o Una Encuesta de Clima Laboral (mejora continua de las relaciones laborales).
 - o Una arquitectura estadística y un mapa de indicadores de datos cuantitativos que sustentan una Caracterización de Colectivos según riesgos.

Por todo ello, en tiempo y forma, ante esa Subdirección de Procedimientos Especiales formalizamos el siguiente **PETITORIO**:

De acuerdo a lo descrito a lo largo del presente documento y la documentación que respalda todos y cada uno de los argumentos de descargo, así como en virtud de toda la documentación aportada en el procedimiento OTH 49/2020, AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L., cumple rigurosamente y en toda su extensión los principios fundacionales y operativos N°. 11 al 21 e inclusive al 22⁴¹ (ante el inesperado caso de que alguna acción de la empresa provocara daños a los DD.HH. de sus trabajadores/as) contenidos en los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos. Y es la certeza sobre la ausencia de acciones u omisiones cuyo resultado fuere la afectación a los DD.HH. de trabajadores y trabajadoras de AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. que contrastada con el contenido del informe AL OTH 48/2020 y AL OTH 49/2020, es que solicitamos a las relatorías que suscriben **se sirvan desvincular a AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. de dicho Procedimiento Especial y de sus respectivos INFORMES por no ajustarse a la realidad, eliminando cualquier referencia a nuestra empresa.**

Para nuestra empresa resulta imperativa la solicitud de cumplimiento de los Métodos de Trabajo previsto en el Manual de Procedimientos del Comité de Derechos Humanos, aprobado en agosto de 2008, que señala con claridad los principios y modos de recoger información y analizarla cuando dice: *“24. Dado que muchas de las cuestiones que se tratan son delicadas, los titulares de mandatos deben guiarse por los principios de discreción, transparencia, imparcialidad y equidad cuando reúnen la información. Deben apoyarse en hechos objetivos y fiables, basándose en normas de prueba que se ajusten al carácter no judicial de los informes y conclusiones que han de redactar. Deben dar las oportunidades adecuadas tanto a los representantes de los gobiernos, para formular observaciones sobre las denuncias hechas en su contra, como a quienes denuncien violaciones, para que presenten comentarios sobre las respuestas dadas por los gobiernos”.*

Por cuanto el invaluable aporte a la causa de los derechos humanos, la prevención de la discriminación contra las mujeres, el racismo y otros de los mecanismos de DD.HH. de los sistemas internacionales, sean regionales o universales, no debe por un error verse empañado y perjudicado el prestigio bien ganado de una empresa como AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L., que en todo momento va incorporando las buenas prácticas para ser, a su vez, un referente de éstas en el ámbito de empresas y Derechos Humanos.

⁴¹ Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Una vez retirada la mención a AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L. consideramos importante sugerir se complemente el documento con observaciones y recomendaciones precisas y evaluables en el tiempo.

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



Fdo.:
Javier Velo
Socio-Director General



Daniel Velo
Socio-Director Administración

AGRÍCOLA EL BOSQUE, S.L.

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

ANEXOS

- 1) Declaración institucional de Respeto de los DDHH**
- 2) Plan de Igualdad (+ actas de prórroga)**
- 3) Protocolo de Acoso Laboral y Sexual**
- 4) Protocolos de Denuncia, queja y reclamo**
- 5) Plan Trianual de Inversión 2018-2020 evaluado**
- 6) Órganos:**
 - a. Comité de Empresa-Representación Legal de Trabajadores (propio)**
 - b. Comité de Igualdad y Acoso (propio)**
 - c. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (ajeno)**
 - d. Servicio de Vigilancia de la Salud (ajeno)**
- 7) Resultado de la auditoría SMETA 2020**
- 8) Resultado de la auditoría ANGUS 2020**