

Mandatos del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos; del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas; de la Relatora Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado y del Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento

REFERENCIA:
AL ESP 1/2020

30 de abril de 2020

Excelencia,

Tenemos el honor de dirigirnos a Usted en nuestra calidad de Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos; de Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas; de Relatora Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado y de Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento, de conformidad con las resoluciones 35/19, 35/7, 34/9 y 42/5 del Consejo de Derechos Humanos.

El Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos fue invitado por el Gobierno de su Excelencia a visitar España del 27 de enero al 7 de febrero de 2020. El propósito de la visita era informar al Consejo de Derechos Humanos sobre la medida en que las políticas y programas del Gobierno relativos a la extrema pobreza son coherentes con sus obligaciones en materia de derechos humanos y ofrecer recomendaciones constructivas al Gobierno y a otras partes interesadas. Durante su visita, se reunió con funcionarios del Gobierno, activistas, organizaciones de la sociedad civil, académicos y personas afectadas por la pobreza en las zonas urbanas y rurales. Realizó visitas a Galicia, País Vasco, Extremadura, Andalucía, Cataluña y Madrid.

Nos dirigimos a usted para poner en conocimiento del Gobierno de su Excelencia la información que hemos recibido, y que hemos observado directamente, sobre la situación de los trabajadores agrícolas que viven en los asentamientos de inmigrantes en Huelva, concretamente los que trabajan en la industria de la fresa. Estas condiciones se encuentran entre las peores que hemos visto en el mundo.

Según la información recibida:

La fresa es una industria de 500 millones de euros en España, y gran parte de ese cultivo se realiza en Huelva. El procedimiento de contratación en origen ha permitido a los empresarios contratar fuera de España a trabajadores de temporada para la recolección de fresas en Huelva, en virtud de acuerdos bilaterales. Los trabajadores son contratados por el tiempo que dura la cosecha antes de regresar a su país al final del contrato de temporada, de conformidad con un acuerdo de repatriación firmado. Algunos trabajadores migrantes permanecen en Huelva durante todo el año.

Los trabajadores de este sector están protegidos por el Convenio Colectivo de la Provincia de Huelva, un acuerdo laboral de 2018 entre la Asociación Empresarial

de Huelva y los representantes de los trabajadores de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. El Convenio Colectivo de Huelva establece normas exhaustivas en materia de jornadas laborales, salario mínimo, horas, tiempo libre, vivienda, y para prevenir y denunciar el acoso y la agresión sexual. El Convenio Colectivo de Huelva prevé la gratuidad de la vivienda, estipulando que los trabajadores deben poder vivir con dignidad.

Sin embargo, miles de trabajadores viven en condiciones inseguras, en refugios destartados y bungalós contruidos con materiales agrícolas usados y chapas, a muchos kilómetros de distancia del agua, y sin electricidad ni saneamiento adecuado. Con frecuencia están situados lejos de los centros urbanos, sin medios de transporte disponibles, lo que da lugar a un frecuente aislamiento. Muchos trabajadores han vivido en esas zonas durante años y pueden pagar el alquiler, pero los propietarios y los proveedores de alojamiento no les aceptan como inquilinos. Pueden ganar tan poco como 30 euros al día, y casi no tienen acceso a ninguna forma de apoyo gubernamental. Estas condiciones están muy extendidas y son bien conocidas, incluso por los funcionarios del Gobierno.

Hay numerosos informes de incumplimiento de la legislación laboral española, incluso con respecto al número de horas, el no pago de horas extras y la ausencia de un día de descanso durante semanas. Los trabajadores agrícolas son a menudo engañados en cuanto a las condiciones de empleo: con jornadas de trabajo prometidas de 6,5 horas que se extienden a 10 horas; contratos de duración determinada que pasan de tres meses a una terminación discrecional del empleo; y salarios prometidos de 39-40 euros por día que disminuyen significativamente, con lapsos de pago. No se garantiza a los trabajadores un ingreso mínimo porque no se les paga por los días no laborables dependientes del clima. Por lo general, se impide a los trabajadores agrícolas migrantes afiliarse a sindicatos.

Los trabajadores también informan de la existencia de entornos de trabajo inseguros, incluida la falta de equipo adecuado para el tratamiento de los cultivos y las prácticas inseguras con respecto a los plaguicidas. Los contratos de empleo no especifican fechas de terminación y pueden ser cancelados en cualquier momento, lo que da lugar a que los trabajadores sean enviados a casa (incluso por embarazo) y desalienta las denuncias de abusos. Los trabajadores han denunciado numerosos casos de discriminación, maltrato, acoso, agresión, extorsión sexual y violación.

El mayor productor de fresas de Huelva es Driscoll's y sus empresas asociadas. Driscoll's es una multinacional estadounidense y líder del mercado mundial de bayas frescas. La empresa ha estado vinculada a la industria de la fresa de Huelva durante más de veinte años, incluso a través de la asociación con Alconeras e Interfresa. Trabaja con múltiples cultivadores en Huelva, cubriendo cientos de hectáreas e involucrando a miles de recolectores de fruta.

Driscoll's tiene un conjunto de normas laborales que "se aplican a todos los trabajadores de nuestra cadena de suministro, sin distinción", y que se centran en

"proporcionar protección a los empleados más vulnerables de nuestra empresa, en particular a los trabajadores migrantes y que trabajan de forma estacional". Los estándares de Driscoll's se basan en las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Requisito de Comercio Ético de los Miembros de Sedex (SMETA), el estándar del Programa de Cumplimiento Social Global (GSCP), y el estándar de la Iniciativa de Cumplimiento Social Empresarial (BSCI).

Los estándares de Driscoll's incluyen tolerancia cero para la coacción, el abuso y el acoso; y para las condiciones de salud y seguridad que suponen un riesgo inmediato para la vida y la integridad física. Garantizan el acceso a suficientes instalaciones sanitarias limpias y agua potable y a un alojamiento para los trabajadores que "sea limpio, seguro, [y] satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores"; "salarios y beneficios [que] cumplan o superen los mínimos legales, las normas de la industria, y/o los convenios colectivos aplicables"; "libertad de elegir establecer... organizaciones de trabajadores libres e independientes sin interferencias ni represalias"; y una "estricta prohibición del uso de amenazas verbales, físicas o psicológicas y de abuso o acoso de cualquier tipo, sexual o de otro tipo".

Driscoll's se ha comprometido a garantizar la aplicación de estas normas en todo el mundo, y esa aplicación "incluirá evaluaciones de los sitios y auditorías de terceros". Driscoll's establece además que cuando las leyes laborales locales excedan los estándares de la compañía, esas leyes serán respetadas y seguidas.

Sin querer prejuzgar la exactitud de la información mencionada, quisiéramos señalar a la atención del Gobierno de Su Excelencia las normas y estándares internacionales pertinentes que son aplicables a las cuestiones planteadas por la situación descrita anteriormente.

En relación con las alegaciones arriba mencionadas, sírvase encontrar adjunto el **Anexo de referencias al derecho internacional de los derechos humanos** el cual resume los instrumentos y principios internacionales pertinentes.

Por lo tanto, dado que es nuestra responsabilidad, en virtud de los mandatos que nos ha encomendado el Consejo de Derechos Humanos, tratar de aclarar todos los casos que se señalan a nuestra atención, le agradeceríamos que formulara observaciones sobre las siguientes cuestiones:

1. Sírvase proporcionar cualquier información adicional y/o comentario(s) que pueda tener sobre las alegaciones mencionadas.
2. ¿Qué medidas se adoptan para garantizar que la vivienda de los trabajadores migrantes sea adecuada y qué progresos se han realizado?

3. ¿Qué medidas se han adoptado para garantizar que los derechos de los trabajadores migrantes al agua y el saneamiento sean adecuados, y qué progresos se han realizado?
3. ¿Qué medidas se han adoptado para garantizar que se pague a los trabajadores migrantes un salario adecuado y que se apliquen las disposiciones relativas al salario mínimo?
4. ¿Qué medidas se han adoptado para hacer cumplir los límites de las horas trabajadas?
5. ¿Qué medidas se han adoptado para garantizar la protección contra la explotación, incluidas, entre otras, la violencia de género y la agresión sexual?
 - a. ¿Cuántas denuncias se han recibido y qué medidas se han adoptado en respuesta a ellas?
 - b. ¿Se han adoptado medidas para elaborar un programa específico de asistencia a las víctimas de la explotación sexual y/o laboral?
6. ¿Qué se ha hecho para proporcionar a los trabajadores información sobre sus derechos?
7. ¿Qué se ha hecho para proporcionar información a los empleadores en relación con sus responsabilidades, obligaciones y posibles sanciones por violaciones?
8. Sírvase proporcionar información sobre las medidas adoptadas por el Gobierno de Su Excelencia para garantizar que todas las empresas que operan en España respeten los derechos humanos en sus actividades, en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. En particular, sírvase proporcionar información sobre las medidas adoptadas por el Gobierno de Su Excelencia para proteger a los trabajadores migrantes de las alegaciones mencionadas.
9. A la luz de la pandemia de COVID-19 y del aumento registrado en el número de trabajadores agrícolas migrantes que se están contratando para trabajar en España en esta temporada, ¿qué medidas se están adoptando para garantizar que estos trabajadores tengan un alojamiento adecuado, trabajen las horas acordadas, reciban una compensación justa por su trabajo y estén protegidos contra el acoso, la discriminación y la explotación?

Agradeceríamos recibir una respuesta en un plazo de 60 días. Transcurrido este plazo, esta comunicación y toda respuesta recibida del Gobierno de su Excelencia se harán públicas a través del sitio web de informes de comunicaciones. También estarán

disponibles posteriormente en el informe habitual que se presentará al Consejo de Derechos Humanos.

A la espera de una respuesta, instamos a que se adopten todas las medidas provisionales necesarias para poner fin a las presuntas violaciones e impedir que vuelvan a producirse y, en caso de que las investigaciones apoyen o sugieran que las denuncias son correctas, para garantizar la rendición de cuentas de toda persona o personas responsables de las presuntas violaciones.

Le informamos asimismo que se ha enviado una carta similar a Driscoll Inc.

Acepte, Excelencia, la expresión de nuestra más distinguida consideración.

Philip Alston

Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos

Githu Muigai

Presidente-Relator del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

Leilani Farha

Relatora Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado

Léo Heller

Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento

Anexo

Referencias al derecho internacional de los derechos humanos

Sin implicar, de antemano, una conclusión sobre los hechos, nos gustaría llamar su atención sobre los estándares y normas internacionales aplicables a los asuntos expuestos con anterioridad.

Las normas internacionales de derechos humanos y las normas laborales básicas se aplican a todos los migrantes. Además, los convenios internacionales básicos de derechos humanos contienen cláusulas de no discriminación, que garantizan que cada uno de esos instrumentos se aplique a los no ciudadanos. Nos preocupa profundamente que estas protecciones no se apliquen a los trabajadores migrantes en Huelva.

Quisiéramos hacer referencia al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), ratificado por España en 1977, que garantiza condiciones de trabajo justas y favorables (artículo 7). En virtud del Pacto, España se ha comprometido a respetar, proteger y hacer efectivos los derechos a un salario justo y a una remuneración igual por trabajo de igual valor, sin distinción alguna; a una vida digna para sí mismos y sus familias; a condiciones de trabajo seguras y saludables; y al descanso, al esparcimiento y a una limitación razonable de las horas de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, así como a la remuneración de los días festivos. La información comunicada, de ser cierta, sugeriría que estos derechos no se están aplicando cuando se trata de trabajadores agrícolas migrantes en Huelva. Nos preocupa gravemente la falta de medidas para hacer frente a la situación hasta la fecha.

También quisiéramos remitir a su Gobierno a varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que España ha ratificado, que protegen los derechos de los trabajadores, incluidos los relativos a la libertad de asociación (Nos. 87 y 98), la prohibición del trabajo forzoso (Nos. 29 y 105) y la no discriminación (Nos. 100 y 111). En particular:

- El Convenio N° 97 de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), ratificado por España el 21 de marzo de 1967, estipula que los Estados deben "aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio un trato no menos favorable que el que apliquen a sus propios nacionales", en particular en lo que respecta a la remuneración, las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, la pertenencia a organizaciones sindicales y el derecho a las prestaciones que ofrecen los convenios colectivos, la vivienda y la seguridad social.
- El Convenio N° 100 de la OIT, ratificado por España el 6 de noviembre de 1967, establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- El Convenio N° 129 de la OIT, ratificado por España el 5 de mayo de 1971, obliga a los Estados Partes a mantener un sistema de inspección del trabajo en el sector agrario, cualquiera que sea el tipo, la forma o la duración de los contratos correspondientes. Las inspecciones deben abarcar las horas de

trabajo, los salarios, los descansos semanales y las vacaciones, la seguridad, la salud y el bienestar, y el empleo de las mujeres, los niños y los jóvenes, con el fin de identificar las violaciones y los abusos.

- El Convenio N° 141 de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales, ratificado por España el 28 de abril de 1978, establece el derecho de dichos trabajadores a afiliarse a las organizaciones que deseen sin autorización previa.

España es también Estado Parte en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En ellas se establecen los derechos al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria. En virtud de esta última, España ha acordado prohibir, bajo pena de sanción, el despido por causa de embarazo o de licencia de maternidad. Estamos muy preocupados por el hecho de que las mujeres hayan denunciado ser despedidas y enviadas a casa por embarazo. El Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación General 19, determinó que "la violencia de género, que menoscaba o anula el disfrute por la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en el derecho internacional general o en los convenios sobre derechos humanos, constituye una discriminación en el sentido del artículo 1 de la Convención".

François Crépeau, ex Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los migrantes, constató que los programas de migración temporal pueden tener consecuencias negativas en términos de derechos humanos, incluido el acceso a los derechos económicos y sociales, el derecho a la familia y la protección contra la explotación, ya que son inflexibles a las necesidades de los trabajadores migrantes y dan un poder desigual a los empleadores. El Relator Especial también constató que las mujeres migrantes corren el riesgo de ser víctimas de discriminación múltiple y, por lo general, dependen más de sus empleadores, lo que las expone a un mayor riesgo de abuso y explotación.

Además, quisiéramos también mencionar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (A/HRC/17/31). Los Principios Rectores clarifican que conforme a las obligaciones internacionales de derechos humanos "los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas" (Principio Rector 1). Esto requiere que los Estados "enunci[en] claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que se respeten los derechos humanos en todas sus actividades" (Principio Rector 2). "En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben: a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias; b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas; c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades; d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que

expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos. (Principio Rector 3). También, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces” (Principio 25).