

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; del Relator Especial sobre el derecho a la alimentación; del Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; del Relator Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado; del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes; del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias; de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias; y del Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento

REFERENCIA:
AL ESP 2/2020

23 de junio de 2020

Excelencia,

Tenemos el honor de dirigirnos a Usted en nuestra calidad de Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos; Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas; Relator Especial sobre el derecho a la alimentación; Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; Relator Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado; Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes; Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias; Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias; y Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento, de conformidad con las resoluciones 35/19, 35/7, 32/8, 42/16, 34/9, 34/21, 42/10, 41/17 y 42/5 del Consejo de Derechos Humanos.

En este contexto, quisiéramos señalar a la atención urgente del Gobierno de Su Excelencia la información que hemos recibido en relación **con la situación actual y cada vez más alarmante de las violaciones serias y recurrentes de los derechos humanos que sufren las personas trabajadoras migrantes temporales, y en particular las mujeres temporeras, empleadas para ayudar durante la temporada de cosecha en las explotaciones agrícolas de fresas en la provincia de Huelva, en el sur de España.**

El tema de las violaciones de derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes temporales empleadas para cosechar fresas en la provincia de Huelva ha sido objeto de una comunicación anterior enviada al Gobierno de su Excelencia el 30 de abril de 2020 (AL ESP 1/2020).

Según la información recibida:

Contexto

La industria de la fresa, incluyendo en Huelva, la provincia andaluza donde se concentra el mayor cultivo de frutos rojos de España, está dominada por las grandes empresas transnacionales que producen los insumos agrícolas (variedades

patentadas de fresas, plásticos para invernaderos, agroquímicos) y controlan la comercialización de la fruta en los mercados europeos, capturando la mayor parte del valor de la cadena de suministro.¹

El procedimiento de contratación en origen ha permitido a los empleadores contratar fuera de España a trabajadores de temporada para la recolección de fresas en Huelva, en virtud de acuerdos bilaterales con otros países, como Marruecos. Las personas trabajadoras son contratadas por el tiempo que dure la cosecha antes de regresar a su país al final del contrato de temporada, de conformidad con un acuerdo de repatriación firmado. Algunas personas trabajadoras migrantes permanecen en Huelva durante todo el año.

La dependencia de los productores agrícolas locales frente a actores globales, junto a la gran cantidad de mano de obra necesaria para recolectar los frutos, hace que el mantenimiento del coste de la mano de obra a la baja constituya una estrategia fundamental para los productores locales a fin de asegurar la rentabilidad del sector. Las personas trabajadoras, muchos de los cuales son mujeres, son empleados en el marco de planes de migración circular que les permiten permanecer en España sólo durante la temporada de cosecha. Estas personas trabajadoras dependen de la empresa para la que trabajan y se ven privadas de la opción de escapar de las condiciones de explotación y las prácticas abusivas.

La industria de la fresa depende de las personas trabajadoras migrantes y se caracteriza por complejas cadenas de contratación y subcontratación, así como por un modelo de agricultura intensiva. La competencia para producir al menor coste incrementa el riesgo de que en el sector agrícola se sometan trabajadores y trabajadoras migrantes a trabajo forzoso u a otras formas contemporáneas de esclavitud.²

La realidad de los asentamientos informales de personas migrantes en Huelva

Las personas migrantes en situación administrativa tanto regular como irregular en los asentamientos informales de Huelva se encuentran en condiciones altamente vulnerables que favorecen la violación de sus derechos, tanto por actores estatales como no estatales.³ Representan unas 3.000 personas repartidas

¹ Según datos de la Federación Española de Asociaciones de Productores y Exportadores de Frutas y Hortalizas (FEDEX), en 2018 se exportaron 227.849 toneladas de fresas de la provincia de Huelva, suponiendo un 93,55% del total de la cuota nacional. Ver: www.fepex.es/datos-del-sector/exportacion-importacion-espaa%20C3%20B1ola-frutas-hortalizas.

² Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Urmila Bhoola, 8 de julio de 2015, A/HRC/30/35, párr. 23; disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/30/35>. Véase también informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Urmila Bhoola, sobre su visita a Italia, 25 de julio de 2019, A/HRC/42/44/Add.1.

³ Mesa de la integración, Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía, Asociación de Nuevos Ciudadanos por la Interculturalidad (ASNUCI), Cáritas, Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF), Fundación

en cinco municipios de la provincia donde se concentran las plantaciones agrícolas: Lepe, Lucena del Puerto, Mazagón, Moguer, y Palos de la Frontera.

Como se documenta en el informe preparado tras la visita a España en febrero de 2020 del anterior Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, Sr. Philip Alston,⁴ miles de trabajadores migrantes viven en condiciones inseguras y viviendas inadecuadas, en refugios y bungalows destartados construidos con materiales agrícolas usados y chapas, a muchos kilómetros de distancia del punto más cercano de acceso al agua potable, y sin electricidad ni saneamiento adecuados. Con frecuencia están situados lejos de los centros urbanos, sin medios de transporte disponibles, lo que da lugar a un frecuente aislamiento social que acentúa su situación de marginalidad. Muchas personas trabajadoras han vivido en esas zonas durante años y pueden pagar el alquiler, pero los propietarios y los proveedores de alojamiento no los reconocen 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.

Las personas trabajadoras de este sector están protegidas por el Convenio Colectivo de la Provincia de Huelva, un acuerdo laboral de 2018 entre la Asociación Empresarial de Huelva y los representantes de trabajadores de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. El Convenio Colectivo de Huelva establece normas exhaustivas en materia de jornadas laborales, salario mínimo, horas de trabajo, tiempo libre, vivienda, y para prevenir y denunciar el acoso y la agresión sexual. Establece también la gratuidad de la vivienda, estipulando que los trabajadores deben poder vivir en condiciones dignas. Sin embargo, estos componentes regulados por el Convenio Colectivo se ignoran de forma rutinaria en la práctica.

Situación de vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras migrantes

La contratación de mujeres temporeras fuera de España se justifica por la falta de mano de obra entre las personas trabajadoras nacionales y/o extranjeros residentes. El negocio de la fresa en la provincia de Huelva necesita de unas 90.000 personas en el momento de máxima actividad de la temporada.⁵ Uno de los grupos más vulnerables de trabajadores migrantes lo constituyen las mujeres procedentes de Marruecos. Pese a ser un grupo minoritario en la región de

Europea para la Cooperación Norte-Sur (FECONS), Huelva Acoge y Mujeres en Zona de Conflicto (MZC), “La realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva”, 2018, disponible en: www.apdha.org/media/Informe-Asentamientos-Mesa-Integracion-Huelva.pdf;

⁴ Declaración del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, Philip Alston, sobre la conclusión de su visita oficial a España, 27 de enero – 7 de febrero de 2020, Madrid 7 de febrero de 2020; disponible aquí: www.ohchr.org/sp/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25524&LangID=s

⁵ Los datos señalan que en la campaña de 2019 se contabilizaron 53.572 españoles, 21.894 de otros puntos de la Unión Europea, la mayoría de Rumanía, y 26.418 no comunitarios (en su mayoría procedentes de Mali y Senegal y un grupo de Marruecos). Ver: www.elconfidencial.com/espana/andalucia/2020-01-19/ni-los-andaluces-son-vagos-ni-la-fresa-lacogen-solo-extranjeros-el-52-es-espanol-156_2417863/

Huelva, las mujeres trabajadoras temporeras marroquíes son mayoría en las tareas de recolección de la fruta y, según la información recibida, se enfrentan a condiciones laborales de explotación, discriminatorias y abusivas.

En 2001, España y Marruecos concluyeron un acuerdo de contratación en origen que ha permitido que personas trabajadoras marroquíes, principalmente mujeres, sean enviadas a España para trabajar en la agricultura en Huelva.⁶ Según la información recibida, el modelo de contratación de la industria de la fresa y otros frutos rojos en el sur de España, diseñado por los Estados y las empresas involucradas, se aprovecha de la mano de obra de las mujeres marroquíes que son contratadas anualmente para trabajar en la recogida de estos frutos, pero también de la vulnerabilidad de las personas migrantes que participan en todo el modelo productivo. Las condiciones laborales y de vivienda de todas las personas migrantes que participan en esta industria fomentan su situación de vulnerabilidad.

a. Discriminación

La situación de discriminación y violación de los derechos de las trabajadoras temporeras se ve favorecida por la situación de vulnerabilidad y precariedad económica en la que se encuentran en sus países de origen. Dicha vulnerabilidad se refuerza cuando llegan a España, donde no conocen a nadie, no hablan el idioma, se encuentran en una finca alejadas de cualquier casco urbano y comienzan a trabajar apenas llegan a España sin conocer las condiciones de trabajo a las que se enfrentan.

El sistema de contratación está basado en la edad y el estado familiar de las mujeres. La selección es casi exclusiva de mujeres de entre 25 y 45 años con hijos menores a su cargo, con la intención de asegurar el regreso de estas mujeres migrantes a su país de origen al final de los periodos de cosecha para cuidar de sus hijos pequeños y/o familias. Esta garantía de retorno se consolida con la firma de un documento de compromiso que garantiza su elegibilidad para ser contratadas en los siguientes años. A su vez, sin embargo, limita su capacidad de denunciar situaciones de explotación o abusivas, ya que en caso de quedarse en España para dar trámite a su denuncia no volverían a ser contratadas en sucesivas temporadas.

Además, a pesar de que la normativa estipula la gratuidad de la participación en el proceso de selección y contratación, en la práctica las mujeres deben asumir una serie de gastos para poder acceder a los contratos (entre estos, la tramitación del certificado médico, el pasaporte y el visado). Esto hace que las mujeres más pobres tengan menos posibilidades de ser seleccionadas. Asimismo, las mujeres que en Marruecos viven en zonas rurales tienen que pagar los gastos de

⁶ Acuerdo sobre Mano de Obra entre el Reino de España y el Reino de Marruecos, Madrid 25 julio de 2001, BOE 20 septiembre 2001; disponible en: www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-17764. Las autoridades competentes son, por España, los Ministerios de Asuntos Exteriores, del Interior, de Trabajo y Asuntos Sociales. Por parte de Marruecos la competencia recae en el Ministerio de Empleo.

desplazamiento a los centros urbanos para la realización de trámites administrativos (incluyendo al menos tres citas en la Agencia Nacional de Empleo de Marruecos (ANAPEC) para su inscripción, selección y firma de contrato).

b. Engaño en origen

En el momento de la contratación, la ANAPEC proporciona por escrito información sobre la duración del contrato de trabajo, la existencia de un periodo de prueba de 15 días, el monto aproximado del salario, la duración de la jornada y días de trabajo a la semana, así como la puesta a disposición del alojamiento y transporte por parte del empresario. Sin embargo, la tasa de analfabetismo sigue siendo extremadamente elevada en el medio rural marroquí, por lo que la información que reciben las trabajadoras generalmente se limita a la que se ofrece de manera oral. Según nuestras fuentes, la información proporcionada oralmente no corresponde a la realidad que encuentran a su llegada, ni a los contratos que firman una vez que están en España.

c. Condiciones laborales de explotación y abusivas y falta de medidas de seguridad en el trabajo

Las personas trabajadoras migrantes que cosechan la fresa en Huelva, en ocasiones, no cuentan con contrato de trabajo. Se siguen empleando a personas que no tienen regulada su situación administrativa, sin formalizar contratos de trabajo ni darles de alta en la seguridad social, impidiendo así que puedan obtener el permiso de trabajo. Cuando las personas migrantes no tienen un contrato, es extremadamente difícil reclamar sus derechos y obtener una compensación en caso de vulneraciones.⁷

En cuanto a las trabajadoras de origen marroquí, el contrato firmado en Marruecos establece una relación laboral con una organización patronal, pero no directamente con la empresa bajo cuya supervisión después van a trabajar. Una vez en España, se han identificado las siguientes prácticas abusivas de contratación: i) las temporeras no saben cuándo empezará o acabará el trabajo, ya que los contratos son generalmente por “obra y servicio determinado” en lugar de categorizarlos como “temporal” o “eventual” como exige la normativa aplicable⁸ y en la práctica la relación laboral termina con la declaración del final del periodo de cosecha por parte del empleador; ii) la naturaleza temporal de sus contratos limita su derecho a sindicarse⁹; iii) los contratos incluyen un periodo de prueba

⁷ A/HRC/26/35 Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, François Crépeau, sobre la explotación laboral de los migrantes, 3 abril 2014, párr. 35. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/SRMigrants/A.HRC.26.35.pdf>

⁸ De conformidad con la normativa aplicable a la contratación en origen, todas las temporeras provenientes de Marruecos deberían de haber disfrutado de un contrato temporal de -al menos- tres meses de duración. Para más información. <http://revista.lamardeonuba.es/contratacion-en-origen-de-trabajadoras-marroquies-fraude-masivo-o-caos-administrativo/>

⁹ De acuerdo con lo establecido en el sexto y en el último párrafo del art. 6 del Convenio Colectivo, las mujeres temporeras repetidoras en una misma empresa podrían convertirse en fijas una vez que transcurran once meses de

durante el cual los empleadores pueden dar de baja a la empleada sin previo aviso, incluso si la mujer ya ha trabajado con esa misma empresa en años anteriores; iv) las trabajadoras no suelen recibir copia de los contratos que firman y, como se indica más arriba, en ocasiones, los contratos no contienen las mismas condiciones que las que se les explican en Marruecos; v) las temporeras no tienen derecho a cambiar de trabajo salvo con autorización de las autoridades. Si son despedidas o dadas de baja antes de que caduque su visado se quedan en una situación de desprotección y es prácticamente imposible que encuentren otro trabajo. Esta situación aumenta, aún más, la vulnerabilidad y precariedad en la que se encuentran, siendo en ocasiones aprovechada por redes de trata¹⁰ o para ser sometidas a formas contemporáneas de esclavitud.¹¹

Según la información recibida, la normativa aplicable no se cumple y se han identificado las siguientes infracciones en los derechos de las mujeres migrantes temporeras que son extensibles al resto de personas trabajadoras en el sector agrícola¹²:

i) Retribuciones salariales inferiores a lo legalmente establecido: mientras que el Convenio Colectivo establece una remuneración salarial diaria de 42,95 euros para las labores de plantación y de 41,20 para las de recolección, hemos recibido informes sobre pagos que con frecuencia son inferiores al límite legal.¹³

ii) Jornadas laborales superiores a lo legalmente establecido: mientras que el Convenio Colectivo establece una jornada laboral de 39 horas semanales repartidas en seis días, que podrá ampliarse hasta un máximo de 10 horas por semana en determinados periodos, sin que la jornada diaria exceda las 9 horas, se han identificado casos frecuentes de incumplimiento de estas restricciones.

iii) Impago de salarios: en ocasiones, los salarios no se pagan como se debería por la falta de registro de las horas trabajadas, el impago de horas extraordinarias, los descuentos injustificados por gastos de suministros, la omisión de días trabajados, entre otros.

trabajo ininterrumpido y siempre y cuando no se produzca una interrupción superior a 15 días seguidos. Las temporeras no cumplen ninguna de estas condiciones, ya que el tope de sus contratos está fijado por la normativa estatal en 9 meses. De dichas circunstancias se deriva su exclusión de facto del derecho de sindicarse, dado que las reglas de representación sindical contenidas en el Estatuto de los Trabajadores requieren de al menos 6 meses de antigüedad para presentarse a elecciones sindicales.

¹⁰ Women's Link Worldwide, (2011) "*Los Derechos de las Mujeres Migrantes- Almería: la historia que nadie cuenta*" página 50. Disponible en: www.womenslinkworldwide.org/files/1348/almeria-la-historia-que-nadie-cuenta.pdf.

¹¹ Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Urmila Bhoola, 25 julio 2019, A/HRC/42/44, párr. 7-10; disponible: <https://undocs.org/en/A/HRC/42/44>.

¹² De acuerdo con la asistencia prestada por las organizaciones cofirmante de esta comunicación, Abogadas y ASISTI a las temporeras y temporeros en la campaña 2019/2020 y la información publicada.

¹³ En el caso de las mujeres representadas por WLW, se las pagaba por debajo de lo establecido en el Convenio Colectivo.

iv) Falta de medidas de seguridad y protección en el trabajo: el empleador solo está obligado a proporcionar un par de botas y monos de trabajo a los empleados con contrato fijo, lo cual excluye a las personas trabajadoras temporeras¹⁴; sin embargo, el Convenio Colectivo también obliga al empleador a proporcionar a cualquier tipo de trabajador el correspondiente equipo de protección individual, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

v) Asimismo, se han identificado situaciones en las que se imponen controles de rendimiento mediante los cuales se fija un mínimo de cajas de frutas a recoger por día, lo que a veces les obliga a trabajar más horas que las legalmente establecidas. En caso de no poder cumplir con el rendimiento exigido, la persona trabajadora migrante es devuelta a Marruecos.

vi) Las condiciones de trabajo reportadas podrían elevarse a trabajo forzoso, según los indicadores de trabajo forzoso establecidos por la Organización Internacional de Trabajo. El trabajo forzoso constituye una forma contemporánea de esclavitud.

d. Condiciones de habitabilidad

En el momento de la selección, se informa a las trabajadoras marroquíes que las empresas se harán cargo de las viviendas en las que residirán y, en consecuencia, de los gastos de alquiler correspondientes. Sin embargo, la realidad es que cuando llegan a España, las viviendas proporcionadas no reúnen las condiciones mínimas de habitabilidad.

En muchas ocasiones, las empresas proporcionan condiciones de habitabilidad de bajo coste, además de aumentar su capacidad de supervisión y control sobre la movilidad y sobre la vida privada de las mujeres contratadas. A esto se añade el hacinamiento, la insalubridad para la preparación de alimentos, la higiene personal y el consumo, la falta de agua potable, las aguas residuales junto a las viviendas, y el aislamiento.

e. Acceso a la atención sanitaria

Las condiciones laborales y de vivienda a las que se enfrentan las personas trabajadoras temporeras ya daban lugar, antes de la crisis de COVID-19, a una serie de situaciones que pueden perjudicar su estado de salud. Las precarias condiciones de habitabilidad, la falta de descanso, las dificultades para abastecerse de alimentos, así como la falta de acceso a recursos básicos como el agua y el

¹⁴ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. BOE núm.269 de 10 de noviembre de 1999; disponible en: www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292

saneamiento pueden afectar el estado de salud de las personas trabajadoras.¹⁵ En caso de enfermarse, se suma a las circunstancias anteriores las dificultades para recibir una atención médica adecuada y accesible.

Según la información recibida, en el caso de las trabajadoras temporeras se han detectado diferentes obstáculos a la hora de ejercer el derecho a la salud: el desconocimiento del funcionamiento del sistema sanitario, la distancia física con los centros de salud, las dificultades de desplazamiento o problemas para tramitar sus tarjetas sanitarias o las barreras lingüísticas, entre otros. El derecho a la salud de las trabajadoras marroquíes contratadas en origen es, en principio, comparable al de cualquier extranjero que resida legalmente en España. Sin embargo, se informa de que los centros sanitarios exigen a las personas que requieren acceso a la atención médica no urgente la presentación de su documento nacional de identidad o de la tarjeta de identidad de extranjero, y la prueba de residencia mediante un certificado de empadronamiento. Las trabajadoras temporeras no cuentan con ninguno de estos documentos, ya que están exentas de tramitar la tarjeta de identidad de extranjero y tampoco están empadronadas. Tampoco cuentan con estos documentos las personas migrantes que viven en los asentamientos y que están indocumentados a los ojos de las autoridades.

La mayoría de las personas indocumentadas en España no acceden habitualmente a los centros de salud, sino que son atendidas a través de los servicios de urgencias en una situación grave o extrema. Además, soportan una elevada estigmatización social. En un contexto de saturación de los recursos de salud en España para atender la epidemia del COVID-19, el rechazo social que sufren estos colectivos puede dificultar aún más el acceso a la atención sanitaria que requieren.¹⁶

f. Acoso laboral y sexual

La inestabilidad laboral sitúa a las mujeres temporeras en una posición muy vulnerable frente a la violencia sexual.¹⁷ Su falta de conocimiento del idioma local, su aislamiento y su total dependencia de la empresa para continuar trabajando y garantizarse una vivienda las hace vulnerables frente al uso abusivo del poder de los empleadores y responsables de la toma de decisiones. Esto ha

¹⁵ Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, Felipe González Morales, sobre Los efectos de la migración en las mujeres y las niñas migrantes: una perspectiva de género, 15 abril 2019, A/HRC/41/38, párr. 60; disponible: <https://undocs.org/es/A/HRC/41/38>.

¹⁶ Escuela Andaluza de Salud Pública, Repercusiones del coronavirus en poblaciones en situación de vulnerabilidad social: personas migrantes y minorías étnicas. Disponible en: <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/repercusiones-del-coronavirus-en-poblaciones-en-situacion-de-vulnerabilidad-social-personas-migrantes-y-minorias-etnicas/>

¹⁷ Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes sobre las prácticas de contratación, 11 agosto 2015, *Op.Cit.*, párr. 28: “La violencia e intimidación también son perpetradas en contra de los migrantes por reclutadores y empleadores (...). A su vez, independientemente del sector en el que trabajen, las mujeres migrantes corren el riesgo de verse sometidas a acoso sexual y violencia sexual”.

permitido que se produzcan situaciones de acoso y/o abuso sexual e incluso de prostitución forzada.¹⁸

El impacto de la pandemia COVID-19 sobre las personas trabajadoras migrantes

La crisis de COVID-19 ha exacerbado esta situación de violaciones estructurales de los derechos humanos y no ha hecho más que aumentar la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran estas mujeres.

Miles de trabajadores migrantes sobreviven en condiciones inhumanas en los asentamientos durante el confinamiento y trabajan para satisfacer sus necesidades básicas. Las condiciones de extrema vulnerabilidad y abandono que están viviendo las mujeres trabajadoras migrantes en los asentamientos durante la pandemia han sido denunciadas ante las autoridades competentes sin que se haya recibido una respuesta institucional adecuada.

En el contexto actual, la situación es particularmente alarmante teniendo en cuenta las condiciones de hacinamiento en las que las medidas de distanciamiento físico necesarias son imposibles de aplicar.

Las personas trabajadoras agrícolas han sido uno de los colectivos considerados como esenciales por el gobierno español durante el estado de alarma por lo que han estado trabajando incluso en las dos semanas más restrictivas del confinamiento. Pese a su carácter prioritario, las medidas de protección para evitar contagios de COVID-19 no han llegado a todas las explotaciones agrícolas en Huelva. En concreto, en la temporada de cosecha 2019/2020 se han identificado los siguientes incumplimientos que se han puesto en conocimiento de las autoridades correspondientes: (i) no se ha organizado el trabajo ni los descansos de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona; (ii) no se han adoptado, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras con mayor riesgo de enfermarse gravemente si contraen el COVID-19; (iii) no se han facilitado las medidas de higiene, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos.

Asimismo, las condiciones en estos asentamientos impiden el acceso a medidas preventivas como el acceso al agua, el jabón y los desinfectantes. Actualmente, lavarse las manos es una de las medidas vitales frente a la lucha contra el virus y

¹⁸ En el informe sobre la visita a España de la relatora sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia (2013), se hace especial alusión al viaje realizado a Almería (sur de España), donde se comprobó la situación de particular vulnerabilidad de las mujeres migrantes que viven y trabajan en los invernaderos expuestas a violencia, incluyendo violencia sexual y prostitución. Y se refería a cómo esta situación era ilustrativa de una práctica sistemática en otras regiones con agricultura intensiva en España como Huelva. *Op. Cit.*, para 39.

el acceso limitado a estos recursos les hace más vulnerables ante la posibilidad de contraer la enfermedad. La falta de acceso al agua potable y al saneamiento supone, además, una vulneración de sus derechos humanos.¹⁹

Sin implicar, de antemano, una conclusión sobre los hechos, quisiéramos expresar nuestra profunda preocupación sobre las presuntas violaciones de derechos que sufren estas mujeres y otros trabajadores migrantes en la región, así como por la posibilidad de que se produzcan futuros abusos de los derechos humanos. Por este motivo, pedimos que el Gobierno de España reaccione ante este asunto con carácter urgente, especialmente a la luz de las medidas de desescalada diarias en España, en las que se permitirá el acceso a más personas trabajadoras migrantes, y que están repercutiendo en la protección que reciben.

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.

Es nuestra responsabilidad, de acuerdo con los mandatos que nos han sido otorgados por el Consejo de Derechos Humanos, intentar clarificar las alegaciones llevadas a nuestra atención. En este sentido, estaríamos muy agradecidos/as de tener su cooperación y sus observaciones sobre los asuntos siguientes:

1. Sírvase proporcionar información, datos u otros comentarios adicionales en relación con las alegaciones mencionadas arriba.
2. Sírvase proporcionar información acerca de las medidas que se han adoptado para garantizar que las personas trabajadoras migrantes disfruten de su derecho a una vivienda adecuada y qué progresos se han alcanzado.
3. Sírvase proporcionar información acerca de los acuerdos mantenidos con los países de origen de trabajadores migrantes, incluido Marruecos, para que se garanticen los derechos humanos de las personas contratadas para trabajar como temporeros en España.
4. Sírvase proporcionar información adicional acerca de las medidas que se han aplicado para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes, en particular de las trabajadoras temporeras marroquíes, garantizando la implementación del Convenio Colectivo de la Provincia de Huelva (2018).
 - a. ¿Qué medidas se han adoptado para garantizar un trabajo digno a través del pago de un salario adecuado y oportuno a los trabajadores

¹⁹ A/73/174, Informe de la Relatora Especial sobre el derecho a la alimentación, Hilal Elver, 16 julio 2018, párr. 25 y 33; disponible: <https://undocs.org/es/A/73/164>.

migrantes y la aplicación de las disposiciones relativas al salario mínimo?

- b. ¿Qué medidas se han adoptado para hacer cumplir los límites de las horas trabajadas diarias y semanales?
 - c. ¿Qué medidas se han adoptado para garantizar que las horas extraordinarias se registren adecuadamente y se paguen a la tasa más alta prevista en el Convenio Colectivo?
 - d. ¿Qué medidas se han adoptado para garantizar la aplicación de las medidas de seguridad en el trabajo?
5. ¿Accede la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las plantaciones agrícolas en Huelva para inspeccionar las condiciones de trabajo de las personas migrantes que trabajan ahí? De ser el caso, ¿con qué frecuencia se realizan visitas y cuáles han sido los resultados de las inspecciones realizadas?
6. ¿A través de qué medidas el Gobierno de su Excelencia asegura que todos los trabajadores migrantes obtengan un contrato de trabajo en un idioma que entiendan?
7. ¿Qué medidas se han adoptado para garantizar la integridad física y mental de las trabajadoras marroquíes contratadas en origen, tales como acceso al sistema sanitario público y apoyo psicológico para atender los presuntos casos de acoso laboral y sexual?
8. Sírvase proporcionar información sobre las medidas implementadas por el Gobierno para minimizar las posibilidades de infección y propagación del virus COVID-19 en los asentamientos.
- a. ¿Qué medidas se han adoptado para garantizar que se cumplan las normas de distanciamiento físicas necesarias y determinadas por el propio Gobierno?
 - b. ¿Qué medidas ha tomado el Gobierno para garantizar que todas las personas residentes en los asentamientos/campamentos y en las viviendas de las fincas destinadas a las trabajadoras temporeras disfruten de sus derechos humanos al agua y el 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?

9. 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 la obligación de España de respetar los derechos humanos y 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 garantizar que los trabajadores migrantes temporales tengan acceso a recursos eficaces contra los presuntos abusos mencionados

10. ¿Qué medidas se han adoptado para garantizar la protección contra la explotación sexual y laboral, incluidas entre otras la violencia de género, y el acoso?
 - a. ¿Cuántas denuncias se han recibido y qué medidas se han adoptado en respuesta a ellas?
 - b. ¿Se han realizado investigaciones sobre las condiciones de trabajo abusivas y de explotación y, en caso afirmativo, ha habido algún enjuiciamiento/condena?
 - c. ¿Se han adoptado medidas para elaborar un programa específico de asistencia a las víctimas de la explotación sexual y/o laboral?

11. ¿Qué se ha hecho para proporcionar a las personas trabajadoras información sobre sus derechos y sus obligaciones de acuerdo a la ley?

Esta comunicación y toda respuesta recibida del Gobierno de su Excelencia se harán públicas a través del sitio web de comunicaciones en un plazo de 60 días. También estarán disponibles posteriormente en el informe que se presentará al Consejo de Derechos Humanos.

A la espera de su respuesta, quisiéramos instar al Gobierno de su Excelencia a que adopte todas las medidas necesarias para proteger los derechos y las libertades de la(s) persona(s) mencionada(s) e investigar, procesar e imponer las sanciones adecuadas a cualquier persona responsable de las violaciones alegadas. Quisiéramos asimismo instarle a que tome las medidas efectivas para evitar que tales hechos, de haber ocurrido, se repitan.

Podremos expresar públicamente nuestras preocupaciones en un futuro cercano, ya que consideramos que las informaciones recibidas son suficientemente fiables para indicar que existe un asunto que justifica una atención inmediata. Además, consideramos que la opinión pública tiene que ser informada sobre las implicaciones potenciales relacionadas con las alegaciones arriba mencionadas. El comunicado de prensa indicará que hemos estado en contacto con el Gobierno de Su Excelencia para aclarar las cuestiones relevantes.

Le informamos de que también se ha enviado una carta sobre el mismo tema al Gobierno de Marruecos, así como a otras empresas involucradas en las denuncias mencionadas.

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

Olivier De Schutter

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

Michael Fakhri

Relator Especial sobre el derecho a la alimentación

Dainius Puras

Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental

Balakrishnan Rajagopal

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

Felipe González Morales

Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes

Tomoya Obokata

Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias

Dubravka Šimonovic

Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias

Léo Heller

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

Anexo

Referencias al derecho internacional de los derechos humanos

En relación con las alegaciones mencionadas, quisiéramos llamar la atención del Gobierno de Su Excelencia sobre lo dispuesto respecto a varias obligaciones de derechos humanos consagradas en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por España el 27 de abril de 1977.

Derechos humanos de las personas migrantes

Las normas internacionales de derechos humanos y las normas laborales básicas se aplican a todas las personas 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 nacionales.

En virtud del PIDESC, 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, con igual salario por trabajo igual; a una vida decorosa 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.

Quisiéramos recordar el párrafo 14 de la resolución 62/156 de la Asamblea General que “Pide a todos los Estados que, de conformidad con la legislación nacional y los instrumentos jurídicos internacionales aplicables en que son partes, hagan cumplir efectivamente la legislación laboral y actúen cuando se infrinja dicha legislación con respecto a las relaciones laborales y condiciones de trabajo de los trabajadores migratorios, entre otras, las relativas a su remuneración y las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y al derecho a la libertad de asociación”

También quisiéramos referirnos a varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que España ha ratificado, protegiendo los derechos de los trabajadores, entre ellos 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.

En el contexto actual, nos gustaría llamar su atención específicamente sobre la Nota de Orientación conjunta acerca de los impactos de la pandemia del COVID-19 sobre los derechos humanos de las personas migrantes, del Comité de la ONU de la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias y el Relator Especial sobre los Derechos Humanos de los Migrantes²⁰. El Comité y el Relator Especial recomiendan a los gobiernos de “integrar a los trabajadores migrantes a los planes y políticas nacionales de prevención y respuesta al COVID-19”, y de “garantizar los derechos laborales de los trabajadores migrantes, especialmente aquellos trabajando en sectores esenciales”.

Derechos de las mujeres trabajadoras migrantes

España es también Estado Parte de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y de 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.

Con respecto a los derechos de las mujeres, los Estados tienen la obligación de velar por que las mujeres puedan ejercer los derechos económicos y sociales en condiciones de igualdad y sin discriminación. El Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha llamado la atención, en su Recomendación General núm. 26, sobre la violación de los derechos humanos de las trabajadoras migrantes tanto en los países de origen como en los de tránsito y destino. El Comité recuerda la obligación de los Estados de proteger a las trabajadoras migrantes contra la discriminación sobre la base de la CEDAW que obliga a los Estados partes a adoptar, sin dilación, todas las medidas adecuadas para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer y a velar por que las mujeres puedan ejercer y disfrutar sus derechos en todos los ámbitos en igualdad con los hombres.

²⁰ <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/GUIDANCE%20NOTE%20SPANISH.pdf>

A este respecto, quisiéramos señalar a la atención del Gobierno de Su Excelencia la Resolución 62/132 de la Asamblea General, que en el párrafo 7 “Exhorta a los gobiernos a que adopten o refuercen medidas para proteger los derechos humanos de las trabajadoras migratorias, cualquiera que sea su situación de inmigración, incluso en las políticas que regulan la contratación y colocación de las trabajadoras migratorias” y en el párrafo 11 “Exhorta a los gobiernos a que (...) proporcionen a las trabajadoras migratorias que son víctimas de la violencia todo tipo de asistencia y protección inmediatas, como asesoramiento, asistencia letrada y consular y vivienda temporal, y establezcan mecanismos para presentar y tener en cuenta las opiniones e inquietudes de las víctimas en momentos apropiados de las actuaciones judiciales, además de otras medidas que les permitan personarse en los procedimientos judiciales, en la medida de lo posible, y que establezcan planes de reintegración y rehabilitación para las trabajadoras migratorias que regresan”

Derechos humanos y empresas

Teniendo en cuenta estos derechos humanos en juego, nos gustaría llamar su atención específicamente sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (contenidos en el documento A/HRC/7/31), que el Consejo de Derechos Humanos aprobó por unanimidad en 2011 tras años de consultas con los gobiernos, la sociedad civil y la comunidad empresarial. Los Principios Rectores se han establecido como las normas mundiales autorizadas para todos los Estados y empresas con respecto a la prevención y el tratamiento del riesgo de repercusiones en los derechos humanos relacionadas con las empresas. 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 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 2). En particular, esto incluye que las empresas adopten un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que puede verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales (principios 17-21). También, el Principio 25 recuerda la obligación del Estado de 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 los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces

Derecho a la salud

Asimismo, quisiéramos referirnos al artículo 12 del PIDESC que establece el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Esto comprende

una obligación por todos los Estados Parte a garantizar que se tomen medidas para asegurar que los servicios de salud sean accesibles para todos, sin discriminación (art. 2).

En este contexto, quisiéramos llamar la atención del Gobierno de Su Excelencia sobre la Observación General No. 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), el cual, si bien reconoce los obstáculos que representan los limitados recursos disponibles, también impone a los Estados Parte diversas obligaciones de efecto inmediato, entre las que se encuentra la garantía de que el derecho a la salud será ejercido sin discriminación alguna, así como la obligación de adoptar medidas en aras de la plena realización del artículo 12 del PIDESC. En particular, los Estados tienen la obligación de proporcionar seguro médico y los centros de atención de la salud necesarios a quienes carezcan de medios suficientes, y, al garantizar la atención de la salud y proporcionar servicios de salud, impedir toda discriminación basada en motivos internacionalmente prohibidos, en especial por lo que respecta a las obligaciones fundamentales del derecho a la salud.

Asimismo, los Estados tienen la obligación inmediata de facilitar medicamentos esenciales, según las definiciones periódicas que figuran en el Programa de Acción sobre Medicamentos Esenciales de la OMS.

También quisiéramos recordar al Gobierno de Su Excelencia el informe temático del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes acerca de la explotación laboral de los migrantes (A/HRC/26/35), en el que el Relator Especial recomienda a los Estados “garantizar que todos los trabajadores migrantes, incluidos los migrantes irregulares y temporales, tengan acceso a la atención médica y que ésta no esté supeditada a la presentación de documentos de identidad o permisos de residencia.”

Derechos humanos al agua y el saneamiento

Quisiéramos recordar el reconocimiento explícito de los derechos humanos al agua potable por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas (resolución 64/292) y el Consejo de Derechos Humanos (resolución 15/9), que se deriva del derecho a un nivel de vida adecuado protegido tanto por el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 11 del PIDESC. En su Observación general N° 15, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aclaró que el derecho humano al agua significa que toda persona tiene derecho a agua suficiente, salubre, aceptable, físicamente accesible y asequible.

En su Declaración sobre el derecho al saneamiento²¹, el CDESC reafirma que el derecho al saneamiento es un componente esencial del derecho a un nivel de vida adecuado, consagrado en el artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

²¹ E/C.12/2010/1, Declaración del 18 de marzo de 2011.

Queremos también destacar que el Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento resaltó que los derechos al agua y el saneamiento se extienden a esferas de la vida fuera del hogar, con especial importancia en lugares donde las personas pasan largos períodos, tales como los lugares de trabajo.²²

Cabe resaltar que la exclusión de algunas personas de los servicios de agua y saneamiento y las malas condiciones de higiene que resultan, crean un círculo vicioso que profundiza todavía más la estigmatización, afectando la realización de otros derechos humanos como la salud. Los Estados, tienen obligaciones positivas de adoptar medidas adecuadas para garantizar que las personas en situación de vulnerabilidad no queden excluidas del acceso a los servicios²³, especialmente en el contexto de la actual pandemia de COVID-19.

Derecho a la vivienda adecuada

El CDESC recordó también en su Observación general N° 4 sobre el derecho a una vivienda adecuada que éste no debe estar sujeto a la situación económica, la afiliación de grupo, la posición social o a cualquier otra forma de discriminación. El CDESC también describió en detalle el concepto de adecuación de la vivienda, subrayando una serie de factores, entre otros:

- La seguridad jurídica de la tenencia.
- La disponibilidad de servicios, materiales, facilidades e infraestructura: la vivienda debe garantizar la salud, seguridad, comodidad, nutrición, agua potable, energía, instalaciones sanitarias y de aseo, eliminación de desechos, drenaje, etc. para sus ocupantes.
- La asequibilidad.
- La habitabilidad: la vivienda debe contar con espacio suficiente y ofrecer protección contra el frío, la humedad, el calor, la lluvia, el viento u otras amenazas para la salud de acuerdo con los Principios de Higiene de la Vivienda de la Organización Mundial de la Salud.
- Situación de la vivienda: ésta debe estar situada en un lugar que permita el acceso al empleo y los servicios de atención de la salud, entre otros.

El CDESC también indicó que el derecho a una vivienda adecuada no puede considerarse aisladamente de los demás derechos, tales como el derecho a elegir la residencia, de participar en la adopción de decisiones y el derecho a no ser sujeto a interferencia arbitraria o ilegal en la vida privada, la familia, el hogar o la correspondencia.

²² Informe A/HRC/42/47, presentado a la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de julio de 2019, pág. 3.

²³ A/HRC/21/42, página 14

Finalmente, el CDESC indicó también que los Estados Partes están obligados otorgar la debida prioridad a los grupos sociales que viven en condiciones desfavorables concediéndoles una atención especial.

Derecho a ser libre de esclavitud y derecho a un trabajo digno

En relación con los hechos y preocupaciones mencionados, deseamos traer a la atención del Gobierno de su Excelencia las normas fundamentales establecidas en la Convención sobre la Esclavitud de 1926 (firmada por España el 10 de noviembre de 1976), en la que se pide la abolición total de la esclavitud y de todas sus formas, y en el artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en el que se estipula que "nadie será sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas". También quisiéramos recordar el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud, en el que se pide a los Estados que adopten todas las medidas necesarias para impedir que el trabajo forzoso u obligatorio se convierta en condiciones análogas a la esclavitud. Por último, quisiéramos destacar el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por España el 27 de abril de 1977, que prohíbe la esclavitud, la trata de esclavos, la servidumbre y el trabajo forzoso.

Además, el Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), ratificado por el Gobierno de Su Excelencia el 29 de agosto de 1932, pide que se suprima el uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas en el plazo más breve posible. En particular, según el artículo 2, el trabajo forzoso u obligatorio se define como "todo trabajo o servicio que se exija a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente". El Protocolo núm. 29 del Convenio sobre el trabajo forzoso, ratificado por España el 20 septiembre 2017, también establece directrices específicas para los gobiernos y las empresas sobre las medidas para poner fin al trabajo forzoso.

De conformidad con el artículo 2 del Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado por el Gobierno de Su Excelencia el 6 de noviembre de 1967, todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el Convenio se compromete a adoptar medidas eficaces para garantizar la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, tal como se especifica en el artículo 1 del presente Convenio.

Por último, quisiéramos traer a su atención la Observación general N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre el derecho al trabajo. El Comité reafirma la necesidad de que los Estados Partes supriman, prohíban y combatan todas las formas de trabajo forzoso enunciadas en el artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud y el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (párr. 9). Los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho al trabajo, entre otras cosas, prohibiendo el trabajo forzoso u obligatorio (párr. 23).

Destacamos además el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por el Gobierno de su Excelencia el 27 de abril de 1977, que reconoce el "derecho de toda persona al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias". Esas condiciones deben garantizar, entre otras cosas, una remuneración que proporcione a todos los trabajadores, como mínimo, una vida digna para ellos y sus familias, condiciones de trabajo seguras y saludables, descanso, esparcimiento y una limitación razonable de las horas de trabajo y de las vacaciones periódicas, así como una remuneración por los días feriados. Los derechos consagrados en el Pacto se aplican a todas las personas, incluidos los no nacionales, como los refugiados, los solicitantes de asilo, los apátridas, los trabajadores migratorios y las víctimas de la trata internacional, independientemente de su condición jurídica y de su documentación (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 20, párr. 2). 30). El artículo 11 del mencionado Pacto establece que "los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de sus condiciones de vida".

Adicionalmente, quisiéramos llamar la atención del Gobierno de su Excelencia sobre el derecho de todo trabajador "a una remuneración justa y satisfactoria que garantice al trabajador y a su familia una existencia digna de la dignidad humana, complementada, en su caso, por otros medios de protección social" y el derecho de toda persona "a fundar y afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses", reconocido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. También quisiéramos destacar el derecho al "descanso y al ocio, incluida una limitación razonable de las horas de trabajo y de las vacaciones periódicas pagadas" consagrado en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Derecho a la alimentación

Quisiéramos destacar que el artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece el derecho de la persona a un nivel de vida adecuado, que comprende alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de vida. Como explicó el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación general n° 12, el derecho a la alimentación incluye "la disponibilidad de alimentos en cantidad y calidad suficientes para satisfacer las necesidades alimentarias de los individuos, sin sustancias nocivas, y aceptables para una cultura determinada; la accesibilidad de esos alimentos en formas que sean sostenibles y que no dificulten el goce de otros derechos humanos".²⁴ También quisiéramos destacar los Principios rectores sobre las evaluaciones de los efectos de los

²⁴ CESCR, Observación General no. 12, para 8.

acuerdos de comercio e inversión en los derechos humanos, que se presentaron al Consejo de Derechos Humanos en 2012.²⁵

²⁵ A/HRC/19/59/Add.5