

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 OTH 48/2020

23 de junio de 2020

Estimado Sr. Velo,

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; Relator 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.

Somos expertos independientes en derechos humanos nombrados por mandato del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas para informar y asesorar sobre cuestiones de derechos humanos desde una perspectiva temática o de país. Enviamos esta carta en virtud del procedimiento de comunicaciones de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas para pedir aclaraciones sobre la información que hemos recibido. Los mecanismos de los Procedimientos Especiales pueden intervenir directamente ante los gobiernos y otros interesados, incluidas las empresas, en relación con las denuncias de abusos de los derechos humanos que entran dentro de sus mandatos por medio de llamamientos urgentes, cartas de denuncia y otras comunicaciones. La intervención puede estar relacionada con una violación de los derechos humanos que ya se haya producido, esté en curso o tenga un alto riesgo de producirse. El proceso supone el envío de una comunicación a los actores implicados en la que se señalan los hechos de la denuncia, las normas y reglas internacionales de derechos humanos aplicables, las preocupaciones y preguntas de los titulares de los mandatos y una solicitud de medidas de seguimiento. Las comunicaciones pueden referirse a casos individuales, pautas y tendencias generales de violaciones de los derechos humanos, casos que afectan a un grupo o comunidad determinados, o el contenido de proyectos de ley o de leyes, políticas o prácticas existentes que se

consideran no plenamente compatibles con las normas internacionales de derechos humanos.

En este contexto, le escribimos para señalar a su atención la 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 de Huelva, en el sur de España.

La empresa que emplea a las mujeres migrantes que participaron en las pasadas temporadas de cosecha es Agrícola El Bosque, S.L, una empresa familiar de la que usted es gerente, y esta empresa forma parte del grupo empresarial Plus Berries, del que usted es presidente.

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. Algunos trabajadores 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, muchas de las cuales son mujeres, son empleadas 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

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-esp%C3%B1ola-frutas-hortalizas.

privadas de la opción de escapar de las condiciones de explotación y las prácticas abusivas.

La industria de la fresa depende de las y los trabajadores 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 las 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 3000 personas repartidas 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 la declaración preparada al final de 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, en refugios y bungalows destartados construidos con materiales agrícolas usados y chapas, a muchos kilómetros de distancia del agua, 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. Muchos trabajadores han vivido en esas zonas durante años y pueden pagar el alquiler, pero los propietarios y los proveedores de alojamiento no les 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.

² Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Urmila Bhoola, 8 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 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

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 laborales, 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 con dignidad. 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 extranjeras 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 el campo onubense, las mujeres trabajadoras temporeras marroquíes son mayoría en las tareas de recolección de la fruta y, según la información recibida, se enfrentan a condiciones de trabajo 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 enviados 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 por temporadas 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

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-la-cogen-solo-extranjeros-el-52-es-espanol-156_2417863/

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.*

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 nada más llegar a España sin conocer las condiciones de trabajo a las que se van a enfrentar.

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 las temporadas 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 las temporadas siguientes. A su vez, sin embargo, limita su capacidad de denunciar situaciones de explotación o abusivas.

Asimismo, a pesar de que la normativa estipula la gratuidad de la participación en el proceso, 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 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 los días de trabajo semanales, 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 es 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 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, cómo indicado 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 termine su visado se quedan en una situación de desprotección y es prácticamente imposible que encuentren otro trabajo. Esta situación aumenta, aún más, la situación de vulnerabilidad y precariedad en la que se encuentran, siendo en ocasiones aprovechada por redes de trata¹⁰ o para favorecer 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:

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 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.

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, los pagos se han notificado con frecuencia como 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 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: los impagos de salarios se producen por diferentes incumplimientos: la falta de registro de las horas trabajadas, el impago de horas extraordinarias a su correspondiente tarifa, los descuentos injustificados por gastos de suministros, la omisión de días trabajados, entre otros.

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 los trabajadores 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 que las horas 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

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

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

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 pueden afectar el estado de salud de las personas trabajadoras.¹⁵ En caso de enfermarse, se suman 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 que los centros sanitarios exigen a las personas que requieren acceso a la salud 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

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>.

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 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 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 sólo ha servido para exacerbar 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.

La situación de los trabajadores migrantes temporales se ha visto agravada por la pandemia. Miles de trabajadores migrantes sobreviven en condiciones infrahumanas 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 hayan recibido una respuesta institucional adecuada.

Asimismo, las condiciones de habitabilidad y el acceso a servicios básicos en los asentamientos informales de personas migrantes en Huelva son motivo de gran preocupación. 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.

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*”.

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.

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 han 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 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

Si bien no deseamos prejuzgar la exactitud de la información mencionada, deseamos señalar a la atención del grupo Plus Berries y Agrícola El Bosque SL las normas y estándares internacionales pertinentes que son aplicables a las cuestiones planteadas por la situación descrita anteriormente.

En relación con los hechos y preocupaciones alegados anteriormente, sírvase encontrar adjunto el Anexo sobre referencias al derecho internacional de los derechos humanos, en el que se citan los instrumentos y normas internacionales de derechos humanos pertinentes a estas alegaciones. Aunque también hemos transmitido nuestras preocupaciones a los gobiernos de España y de Marruecos, destacamos en particular que el hecho de que un empleador no respete los derechos de sus empleados no puede justificarse por el hecho de que las autoridades del Estado no apliquen efectivamente la legislación nacional o no cumplan las normas internacionales de derechos humanos que son vinculantes para el Estado. Como se señala en el comentario a los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos, aprobados unánimemente por el Consejo de Derechos Humanos en junio de 2011, "la responsabilidad de respetar los derechos humanos es una norma mundial de conducta esperada para todas las empresas comerciales dondequiera que operen. Existe independientemente de la capacidad y/o la voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones en materia de derechos humanos, y no disminuye esas obligaciones. Y existe más allá del cumplimiento de las

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>.

leyes y reglamentos nacionales que protegen los derechos humanos" (A/HRC/17/31, Principio 11).

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 adicional, datos u otras observaciones sobre las afirmaciones anteriores.
2. ¿Qué medidas está tomando el grupo Plus Berries y Agrícola El Bosque SL para garantizar que los trabajadores migrantes disfruten de su derecho a una vivienda adecuada, y qué resultados se han logrado?
3. ¿Qué medidas ha tomado el grupo Plus Berries y Agrícola El Bosque SL 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?
4. ¿Cuál es el salario mínimo para los trabajadores de la cadena de suministro del grupo Plus Berries y Agrícola El Bosque SL en España?
 - 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?
 - 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?
 - 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 ellos de forma oral, se ajusten a la realidad de las condiciones laborales de España?
 - d. ¿Qué progresos se han realizado en esta cuestión?
5. ¿Qué medidas ha tomado el grupo Plus Berries y Agrícola El Bosque SL para hacer cumplir los límites de horas trabajadas?

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?
7. ¿A través de qué medidas asegura el grupo Plus Berries y Agrícola El Bosque SL que todos los y las trabajadores migrantes obtengan un contrato de trabajo en un idioma que entiendan?
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 el grupo Plus Berries y Agrícola El Bosque SL para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de sus efectos adversos en los derechos humanos, en particular en lo que respecta a los trabajadores agrícolas migrantes.
9. ¿Qué medidas están tomando el grupo Plus Berries y Agrícola El Bosque SL para prevenir la violencia de género, la explotación y la agresión sexual en la fuerza de trabajo?
 - 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?
 - b. ¿De cuántos casos tiene conocimiento sus empresas y qué medidas se han adoptado en respuesta a ellos?
10. A la luz de la pandemia de COVID-19 y del aumento registrado en el número de 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?
11. Sírvanse explicar qué medidas ha adoptado o está considerando adoptar grupo Plus Berries y Agrícola El Bosque SL para garantizar que las personas afectadas por las denuncias formuladas en esta carta tengan acceso a mecanismos de denuncia sin represalias.

Esta comunicación y toda respuesta recibida de su empresa 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 a su empresa 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 Ustedes, y con los Gobiernos de España y de Marruecos para aclarar las cuestiones relevantes.

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

Le ruego acepte las seguridades de nuestra más alta 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 en 1977.

En relación con las alegaciones mencionadas, quisiéramos en primer lugar mencionar los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos** (A/HRC/17/31). Los Principios Rectores fueron aprobados por unanimidad en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos en su resolución (A / HRC / RES / 17/31) tras años de consultas en las que participaron gobiernos, sociedad civil y la comunidad empresarial.

Estos Principios Rectores se basan en el reconocimiento de:

- a. "Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- c. El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- d. La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento”.

Los Principios Rectores se han establecido como la norma mundial autorizada para empresas para prevenir y abordar las consecuencias negativas relacionadas a empresas sobre los derechos humanos. La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos.

Los Principios 11 a 24 y los Principios 29 a 31 proporcionan orientación a las empresas sobre la manera de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos y de prever reparación cuando hayan causado o contribuido a efectos adversos. El comentario al Principio 11 establece que “Las empresas no deben menoscabar la capacidad de los Estados para cumplir sus propias obligaciones en materia de derechos humanos, ni emprender acciones que puedan debilitar la integridad de los procesos judiciales”.

En los Principios Rectores se han identificado dos componentes principales de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, que exigen que “las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias

cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.” (Principio Rector 13).

Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar. “(Principio Rector 15)

Este proceso de identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos debe incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas (Principio Rector 18).

También, el Principio 22 dispone que “si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos”. “El establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional para los posibles afectados por las actividades empresariales puede constituir un medio eficaz de reparación siempre que cumplan ciertos requisitos que se enumeran en el Principio 31 (Comentario al Principio rector 22).

Quisiéramos recordar el informe temático del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas a la Asamblea General (ref. A/73/163). En el informe, el Grupo de Trabajo observó que “Los Principios Rectores aclaran que las empresas comerciales tienen una responsabilidad independiente de respetar los derechos humanos y que, para ello, deben ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos. Al hablar de diligencia debida, se hace referencia a los procesos que todas las empresas deben incorporar a fin de identificar, prevenir, mitigar y justificar cómo subsanan los efectos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos causados total o parcialmente por sus actividades, o vinculados directamente con sus operaciones, sus productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales”. La debida diligencia en materia de derechos humanos implica a) Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa haya causado o contribuido a causar a través de sus actividades, o que guarden relación directa con las operaciones, los productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales; b) Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en las

funciones y los procesos pertinentes de la empresa, y adoptar las medidas adecuadas conforme a su participación en el impacto; c) Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y los procesos adoptados para contrarrestar estos efectos adversos sobre los derechos humanos a fin de saber si están dando resultado ; d) Comunicar de qué manera se encararan los efectos adversos y demostrar a las partes interesadas —en particular a las afectadas— que se han dispuesto políticas y procesos adecuados para la aplicación del respeto de los derechos humanos en la práctica”.²⁰

Derechos humanos de los migrantes

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.

En virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 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.

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.

²⁰ A/73/163, paras. 2 y 11, disponible en https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/73/163

- 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.

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.

Derecho a la salud

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) establece normas internacionales de derechos humanos que son relevantes para este caso. En particular, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales afirma que las actividades corporativas pueden afectar negativamente el disfrute de los derechos del Pacto, a través, entre otros, de los efectos nocivos sobre el derecho a la salud, el nivel de vida y el medio ambiente. En este sentido, el Comité reitera la obligación de garantizar el pleno respeto de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto y la adecuada protección de los titulares de los derechos en el marco de las actividades empresariales. (E/C.12/2011/1, párr. 1). En particular, las empresas privadas deben respetar el derecho de todos al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental consagrado en el Artículo 12 del PIDESC. El Comité describe el contenido normativo de este Artículo en la Observación General N° 14, y señala que el sector de la

empresa privada tiene responsabilidades con respecto a la realización del derecho a la salud (párr. 42).

Además, el artículo 7 del PIDESC consagra el derecho de todos al disfrute de condiciones de trabajo justas y favorables, incluidas condiciones de trabajo seguras y saludables. La Observación general No.14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) establece que la mejora de todos los aspectos de la higiene ambiental e industrial entraña, en particular, “la adopción de medidas preventivas en lo que respecta a los accidentes laborales y enfermedades profesionales; la necesidad de velar por el suministro adecuado de agua limpia potable y la creación de condiciones sanitarias básicas.”

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.

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. Deben adoptarse 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.

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

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

²³ A/HRC/21/42, página 14

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.

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

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

²⁵ A/HRC/19/59/Add.5