

Lidl

Human Rights Impact Assessment: Cadena de suministro de frutos rojos de Huelva

Octubre de 2020

Colaboradores de ejecución:

Löning *Human Rights &
Responsible Business*



Índice

INTRODUCCIÓN.....	3
PANORÁMICA ACERCA DEL ENFOQUE DEL HRIA	3
PROCEDIMIENTO METÓDICO	3
MARCO JURÍDICO	4
PARTICIPACIÓN DE LOS DISTINTOS AGENTES.....	4
RESTRICCIONES	5
CONTEXTO.....	6
EL SECTOR DE LOS FRUTOS ROJOS DE HUELVA	6
AGENTES COMERCIALES DE LA CADENA DE SUMINISTRO	7
TRABAJADORES TEMPORALES EN EL SECTOR DE LOS FRUTOS ROJOS DE HUELVA	8
PRÁCTICAS COMERCIALES ACTUALES DE LIDL.....	8
RESULTADOS DEL HRIA.....	10
IMPACTOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS	10
1. IMPACTO SOBRE EL DERECHO A UNAS CONDICIONES LABORALES EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS	10
2. IMPACTO SOBRE EL DERECHO A LA LIBRE ASOCIACIÓN.....	15
3. IMPACTO SOBRE EL DERECHO A UN NIVEL DE VIDA ADECUADO: VIVIENDA.....	15
4. DERECHO A INTERPONER RECURSO	17
CAUSAS ESTRUCTURALES	17
CAPACIDAD DE INFLUENCIA DE LIDL.....	19
ENFOQUES DE ACTUACIÓN	19
ANEXO	22

Introducción

Como gran empresa multinacional, Lidl se ha comprometido a respetar los derechos humanos a lo largo de todas sus cadenas de suministro y a proteger el medioambiente. En su análisis de riesgos, Lidl ha detectado un riesgo elevado para los derechos humanos en las cadenas de suministro de frutas y verduras. En este ámbito, la cadena de suministro de frutos rojos ha sido identificada como punto destacado. Debido al gran volumen de compras y a las prolongadas relaciones comerciales, la zona de Huelva (España) presenta una importancia estratégica. En este contexto, en marzo de 2020 Lidl encargó a la asesoría Löning-Human Rights & Responsible Business la realización de una evaluación de impacto en los derechos humanos (HRIA) para la cadena de suministro de frutos rojos de Huelva.

El objetivo del HRIA era:

- Entender dónde y cómo las prácticas comerciales de Lidl presentan un potencial impacto negativo para los derechos humanos a lo largo de la cadena de suministro de frutos rojos en Huelva.
- Obtener información acerca del trasfondo estructural de los riesgos para los derechos humanos.
- Recabar los puntos de vista y comentarios de grupos de interés relevantes y grupos de personas potencialmente afectados.
- Identificar medidas para hacer frente a los riesgos.

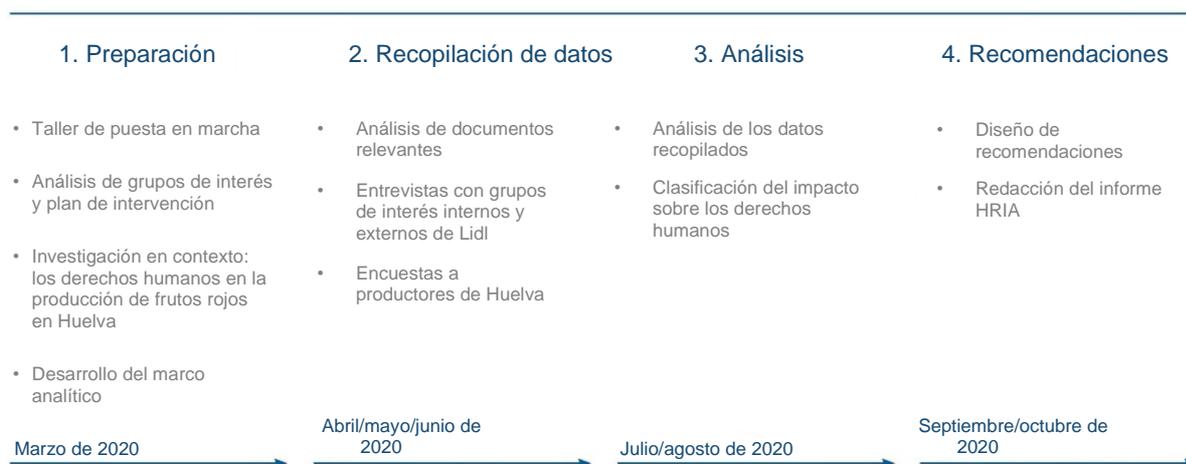
El presente informe ofrece una panorámica acerca del enfoque metódico y describe los principales aspectos contextuales relacionados con la cadena de suministro de frutos rojos de Lidl en Huelva, y presenta los resultados centrales del estudio para, finalmente, sugerir medidas y las próximas acciones que deben emprenderse.

Acerca del enfoque del HRIA

Procedimiento metódico

Para asegurar la adopción de un enfoque metódico sistemático para el HRIA, el equipo de Löning ha desarrollado para Lidl un procedimiento basado en métodos y principios para la valoración del impacto sobre los derechos humanos, entre ellos los principios rectores de la ONU para las empresas y los derechos humanos¹ y el conjunto de herramientas de The Danish Institute for Human Rights.²

La siguiente imagen ofrece una sinopsis del desarrollo del HRIA.



¹ Ver los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU](#)

² Ver The Danish Institute for Human Rights, [El método HRIA y el conjunto de herramientas](#)

Marco jurídico

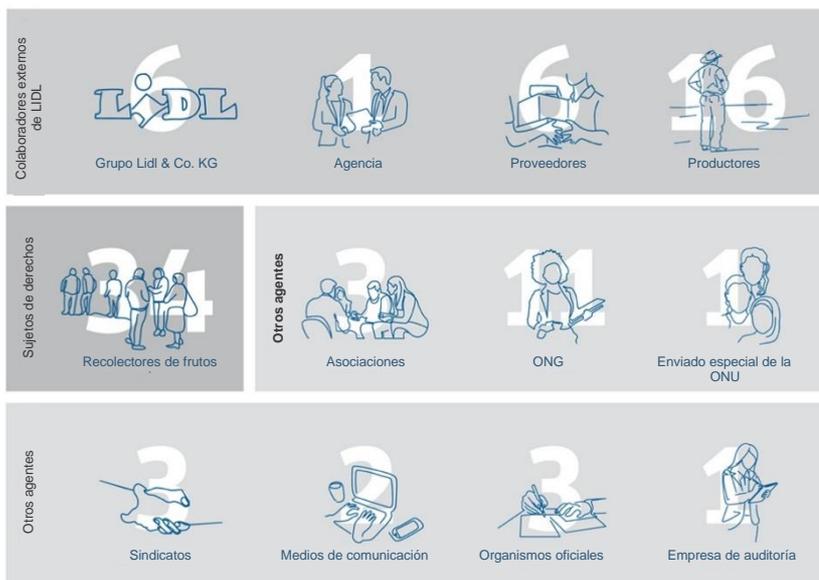
La base para la presente evaluación son los instrumentos internacionales fundamentales de derechos humanos³ y las normas de trabajo fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴. El Título I de la Constitución Española sirve como marco de referencia para la protección de los derechos humanos a nivel nacional, y su interpretación se lleva a cabo de acuerdo con la Declaración General de los Derechos Humanos y los tratados y convenciones ratificados por España.⁵ España ha ratificado la mayoría de los tratados internacionales de derechos humanos, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)⁶ y las convenciones básicas de la OIT.⁷ Además, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea es jurídicamente vinculante para España.

El *Estatuto de los trabajadores* es la ley estatal española más importante para la regulación de las relaciones laborales entre empleados y empleadores, incluidos los derechos de los trabajadores y las condiciones laborales⁸. El *Convenio colectivo del campo de Huelva 2018-2020* es el instrumento jurídico vinculante que regula las condiciones laborales concretas, como los salarios, las horas extras y el alojamiento.⁹

Participación de los distintos agentes

El núcleo de un HRIA es la implicación de los principales agentes, en especial de los sujetos de derechos más intensamente afectados, en este caso mujeres y trabajadores migrantes. La valoración se ha basado en un enfoque orientado a los derechos humanos¹⁰, es decir, se ha contemplado la situación desde el punto de vista de los derechos humanos, con especial énfasis en aspectos de género. El equipo de Löning ha entrevistado **a un total de 87 agentes distintos de toda la cadena de suministro**, entre ellos empleados de Lidl, la agencia, proveedores, trabajadores del campo, representantes sindicales, organizaciones de la sociedad civil e instituciones nacionales, así como el enviado especial de la ONU, responsable de los informes sobre la pobreza extrema y los derechos humanos.

Número de agentes entrevistados



Los agentes entrevistados en Huelva se escogieron en función de su relevancia en la cadena de suministro y su representatividad. La agencia escogida es responsable del 95 % del volumen de frutos rojos adquirido por Lidl en España.

³ Ver [los instrumentos internacionales básicos de derechos humanos](#).

⁴ Ver [las convenciones básicas de la OIT](#)

⁵ Art. 10 de la [Constitución Española](#)

⁶ España ha ratificado todos los instrumentos de derechos humanos internacionales importantes, a excepción de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (CMW). Ver [Estado de ratificación - España](#)

⁷ Ver [Estado de ratificación - España](#)

⁸ Ver la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)

⁹ Ver el [Convenio del Campo de Huelva](#). El nuevo convenio fue firmado entre ASAJA (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores), la principal asociación española de agricultores, y CC. OO. (Comisiones Obreras), uno de los principales sindicatos del país. La UGT (Unión General de Trabajadores), otro sindicato, se distanció de este acuerdo y suscribió otro con la COAG (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos) y la UPA (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos), solo vinculante para las empresas pertenecientes a estas asociaciones patronales agrícolas. En la práctica, este acuerdo no ha llegado a aplicarse.

¹⁰ De acuerdo con el manual The Danish Institute for Human Rights, [Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox](#), p. 45.

Los proveedores seleccionados gestionan también a través de esa agencia el mayor volumen de frutos rojos para Lidl. La consulta a empleados de Lidl, a la agencia y a los proveedores se realizó de manera virtual a través de entrevistas semiestructuradas.

A los productores se les hizo llegar un cuestionario. Se remitió un cuestionario online a 42 productores seleccionados de manera representativa, 16 de los cuales respondieron todas las preguntas.¹¹ Además, se preguntó a organizaciones empresariales.

Los trabajadores del campo fueron consultados en **25 entrevistas individuales y en grupo** (tanto de manera virtual como presencial). Las entrevistas presenciales fueron realizadas y registradas sobre el terreno por entrevistadoras de sexo femenino bajo la supervisión del equipo de Löning y de acuerdo con la metodología desarrollada.¹² Para garantizar también en este caso la representatividad, se tuvieron en cuenta en la selección las siguientes características: nacionalidad (española, marroquí, rumana, búlgara, polaca, maliense, gambiana, yemení y senegalesa), sexo, edad, experiencia en la recolección de frutos rojos, municipio de la provincia de Huelva donde se desarrolla la actividad (Aroche, Lepe, Cartaya, Gibraleón, Palos de la Frontera, Moguer, Lucena del Puerto, Almonte, Bonares y Rociana del Condado) y trabajo para distintos productores.

Restricciones

El objetivo del HRIA era determinar en este caso los impactos más graves sobre los derechos humanos. Sin embargo, el estudio no presenta una visión global y completa de todos los posibles impactos. Por ello, el principal objeto de estudio de este HRIA fueron los recolectores de frutos rojos durante la cosecha, ya que es en ese momento cuando se produce la mayor afluencia de trabajadores potencialmente en riesgo. Sin embargo, se conocen también otros desafíos para los derechos humanos en otros segmentos de la cadena de suministro de frutos rojos (siembra, envasado, transporte).

Otras restricciones destacables fueron las siguientes:

- Tras la declaración del estado de emergencia sanitario por la OMS y la limitación de la libertad de movimiento en Alemania y España, el equipo del proyecto no pudo viajar a Huelva como tenía previsto. Por ello, se realizaron las siguientes modificaciones en el diseño del proyecto:
 - Se amplió el periodo de recogida de datos.
 - Se encargó la realización de entrevistas personales a los trabajadores del campo a un equipo local de investigadores sociológicos.
 - Se contactó por teléfono o videoconferencia con otros agentes relevantes.
- Prevalece una falta de transparencia en lo referente a las condiciones contractuales de los trabajadores del campo. Esto afecta especialmente a la información concreta sobre las tablas salariales vigentes. El equipo de Löning solo ha conseguido acceder a la información necesaria a través de la investigación de sus colaboradores en Huelva. En cualquier caso, esto pone de manifiesto que los trabajadores se enfrentan a una importante barrera a la hora de informarse acerca de las condiciones de sus contratos laborales y acerca de sus derechos.

¹¹ El cuestionario se envió online a 41 productores seleccionados al azar de una base de datos proporcionada por el proveedor; recibimos 16 respuestas con un porcentaje de respuestas del 100 %.

¹² La metodología de entrevistas se desarrolló con ayuda del manual de [The Danish Institute for Human Rights](#). Todos los entrevistados fueron informados acerca del objeto de la entrevista, el tratamiento de los datos y el nombre de la empresa solicitante.

Contexto

Un análisis de riesgo realizado previamente identificó un potencial impacto negativo especialmente elevado sobre los derechos humanos en el ámbito de la cadena de suministro de frutos rojos. Debido a su elevado volumen de compras, la zona de Huelva resultaba significativa desde el punto de vista del impacto de las actividades comerciales de Lidl sobre los derechos humanos dentro del marco de este HRIA. A continuación, se describe la estructura del sector de los frutos rojos de Huelva, cuáles son los agentes implicados y cuáles son las características de las actuales prácticas comerciales de Lidl.

El sector de los frutos rojos de Huelva

España es el principal productor de frutos rojos de Europa, y la provincia andaluza de Huelva, con un 97 % de la producción, es la zona de producción más importante, con gran diferencia, de todo el país.¹³ Durante la cosecha de 2019, se produjeron en Huelva aprox. 350 000 toneladas de frutos rojos, entre ellas, fresas por un valor de 466 millones de euros y otros frutos rojos (frambuesas, arándanos y moras) por un valor de aprox. 651 millones de euros¹⁴. Esto equivale a una facturación total de mil millones de euros.¹⁵ Otras dos cifras hacen aún más patente la relevancia económica del sector para la zona: Según datos de la asociación empresarial Freshuelva, el sector de los frutos rojos representa aprox. el 11 % del PIB¹⁶ de la comunidad andaluza, y en la provincia de Huelva se emplea cada año a aprox. 100 000 trabajadores en la producción de frutos rojos.

El sector de los frutos rojos de Huelva está **orientado a la exportación**: el 80 % de la producción se destina a la venta en el extranjero, en especial en Alemania, el Reino Unido y Francia.¹⁷ En el caso de Alemania, España es el principal proveedor de frutos rojos.¹⁸

El desarrollo del sector de los frutos rojos en la zona se basa en **la aplicación de métodos intensivos de producción agrícola**, que con el ingreso de España en la Unión Europea (en 1986) recibieron también apoyo financiero.¹⁹ El modelo de producción implica una **elevada demanda de mano de obra**, sobre todo durante la temporada de la cosecha, entre marzo y mayo.²⁰ A pesar de ello, Huelva tiene uno de los mayores porcentajes de desempleo de España.²¹

La recogida de frutos rojos implica un **intenso desgaste físico**, entre otras cosas debido a movimientos repetitivos, la posición encorvada, las altas temperaturas y la presencia de productos químicos. La recolección consiste en (1) la recogida de los frutos maduros de las plantas, que crecen en montículos (en el caso de las fresas) o en arbustos dentro de invernaderos (en el caso de los arándanos o las frambuesas); (2) la colocación de dichos frutos en contenedores o cajas transportadas por los propios trabajadores, y (3) el traslado de los contenedores o cajas con un vehículo y su depósito al borde de la carretera o en un palé.

En lo que respecta a los estándares de trabajo, el sector de los frutos rojos de Huelva puede calificarse como precario. Esto se muestra, por ejemplo, en el hecho de que, durante la pandemia del coronavirus, la única medida adoptada por el Gobierno español para paliar la escasez de mano de obra consistió en permitir a las personas carentes de ingresos seguir percibiendo su subsidio de desempleo en paralelo al sueldo procedente de la actividad agrícola. El convenio colectivo vigente pertenece a la escala más baja de toda España, y la precarización del sector va acompañada de una presencia creciente de trabajadoras migrantes de sexo femenino.²²

¹³ INE (2019) [Official Population Figures - Huelva 2019](#)

¹⁴ FEPEX (2020) [Exportación/Importación españolas de frutas y hortalizas](#)

¹⁵ Estos cálculos se basan en datos del Gobierno y hacen referencia a las aprox. 547 empresas registradas en la GECCO (Gestión colectiva de contrataciones en origen), que, según sus propias informaciones, constituyen la mayor parte de las empresas del sector de los frutos rojos de Huelva.

¹⁶ Freshuelva (2020) [Los berries resisten al COVID-19 pese al descenso en su producción](#) p. 26

¹⁷ Agrodiario Huelva (2020) [La presencia femenina en el sector de los frutos rojos de Huelva ronda el 80% y va en aumento en cargos intermedios](#)

¹⁸ En 2018, Alemania importó 77 145 toneladas de frutos rojos de España. Ver Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2019) [Erdbeeren](#)

¹⁹ Heinrich-Böll-Stiftung (2017) [Migrant crop pickers in Italy and Spain](#)

²⁰ Junta de Andalucía (2019) [Datos básicos de fresa. Octubre 2019](#)

²¹ El porcentaje de desempleo en Huelva en 2018 fue del 22,9 %, mientras que el de España en su conjunto fue del 15,3 %. Ver INE (2019) [España en cifras 2019](#) p. 53.

²² Women's Link Worldwide (2019) [Resumen Ejecutivo. Temporeras Marroquíes en la agricultura onubense: condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen](#) p. 5.

Efectos de la pandemia de la COVID-19

- Disponibilidad reducida de la mano de obra prevista: De las aproximadamente 20 000 mujeres reclutadas en Marruecos a través del sistema de *contratación en origen*²³, solo 7200 lograron llegar a España antes de que se cerrasen las fronteras entre Marruecos y España el 13 de marzo y se declarara el estado de alarma.²⁴
- Tras la extinción de sus contratos de trabajo en abril/ mayo, las mujeres marroquíes no pudieron volver a su país a causa del cierre de las fronteras. Durante semanas, estuvieron esperando en la incertidumbre hasta que finalmente se las repatrió en julio.²⁵
- Ante la reducción de la disponibilidad de trabajadores esenciales en la cosecha de frutos rojos, el Gobierno español reaccionó con distintas medidas: se permitió a las personas carentes de ingresos combinar sus prestaciones por desempleo estatales con salarios procedentes del trabajo agrícola y, además, se prolongó el permiso de residencia de los migrantes que ya residían en España.²⁶
- Algunos productores, la mayoría de pequeñas dimensiones, afirmaron haberse visto obligados a renunciar a una parte de la cosecha a causa de la escasez de mano de obra.²⁷
- La demanda de fresas se desplomó. Por ello, muchos productores tuvieron que vender sus productos a la industria transformadora, lo que representa unos ingresos menores.²⁸
- Las medidas de higiene y de distanciamiento social no se aplicaron de manera estricta: según medios de comunicación y trabajadores del campo entrevistados, en muchos casos no se aplicaron las medidas de seguridad. En las entrevistas con cooperativas, se puso de manifiesto que en los primeros tiempos de la pandemia reinaba una gran incertidumbre.
- Sin embargo, según un proveedor, la cosecha de frutos rojos de 2020 tuvo en conjunto un buen resultado económico, ya que la caída del volumen de ventas se compensó con precios más elevados.

La pandemia de la Covid-19 ha hecho aún más evidentes los desafíos estructurales del sector de los frutos rojos de Huelva, en especial las condiciones laborales precarias y la situación de vulnerabilidad de muchos trabajadores. Debido a la escasez de mano de obra, ha aumentado la participación en la cosecha de ciudadanos españoles, que han aireado públicamente las condiciones deficitarias.

Agentes comerciales de la cadena de suministro

- **Los productores** emplean a trabajadores temporales para la cosecha.
- Normalmente, los productores, sean grandes o pequeños, se asocian en **cooperativas de primer grado**, que asumen las tareas de clasificación, embalaje y transporte de los frutos rojos.
- Para aumentar su capacidad competitiva, las cooperativas de primer grado han constituido **cooperativas de segundo grado**. Estas cooperativas se encargan de las tareas de comercialización y otras actividades centralizadas, como el control de calidad, la investigación y el desarrollo. Las cooperativas de primer grado venden toda su producción a las cooperativas de segundo grado (en lo sucesivo denominadas **proveedores**) y no pueden comercializar sus productos por otras vías.

²³ Este es el instrumento principal para la contratación de trabajadores temporales en la agricultura. En 2005 se puso en marcha en Cartaya el proyecto AENEAS para el reclutamiento de mano de obra marroquí. El sector de los frutos rojos se convirtió en el principal usuario de este esquema específico de contratación que, p. ej., durante la campaña de cosecha de 2007/2008 alcanzó los 40 000 contratos, fundamentalmente de mano de obra femenina. Ver también ODHE (2019) [Desmontando la "inmigración ordenada": el trabajo de las temporeras de los frutos rojos](#) pp. 9-12; Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP) (2015) [Voluntary, involuntary and programmed circular migration in Spain: the case of Moroccan workers in the berry-producing region of Huelva](#)

²⁴ OpenGlobalRights (2020) [Protecting migrant women workers in food supply chains during COVID-19](#)

²⁵ El País (2020) [Las temporeras atrapadas en Huelva: "Se nos acaba el dinero y necesitamos volver a Marruecos"](#); El País (2020) [Comienza el regreso de las temporeras marroquíes atrapadas en Huelva](#); CNN (2020) ['Please help us, we are abandoned here.' Thousands of Moroccan seasonal workers stranded in Spain](#)

²⁶ El Mundo (2020) [El Gobierno movilizará parados por decreto para recoger las cosechas del campo](#)

²⁷ ver también Hortidaily (2020) [Spanish berry producers have started abandoning their crops](#)

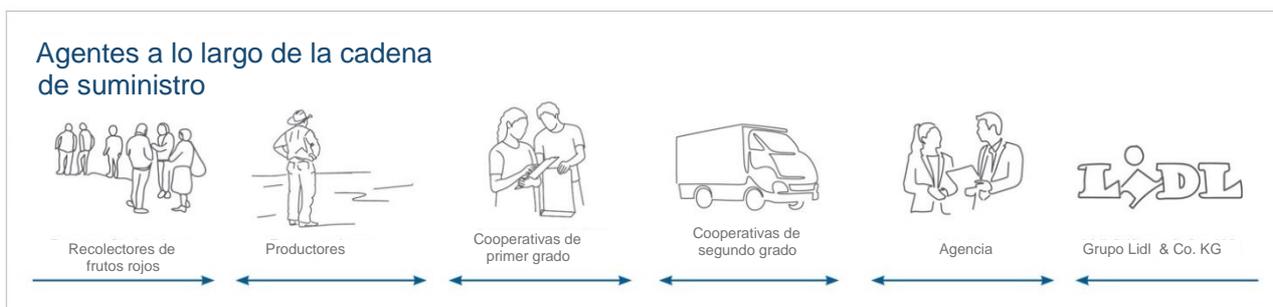
²⁸ AgrodarioHuelva (2020) [Freshuelva reconoce que el sector fresero planifica la próxima campaña con cierta incertidumbre y con miedo](#)

- El nexo entre el proveedor y el comercializador minorista (Lidl) se establece a través de una **agencia** que actúa como representante comercial.

Trabajadores temporales en el sector de los frutos rojos de Huelva

El sector de los frutos rojos exige un gran volumen de mano de obra, y la afluencia de trabajadores a Huelva durante la temporada de cosecha es muy notable:

- El conjunto de **los aprox. 100 000 trabajadores temporales del sector de los frutos rojos**²⁹ está compuesto por **trabajadores locales y nacionales (aprox. 53 %)**, **trabajadores de otros países de la UE (aprox. 22 %) y trabajadores de terceros países (fuera de la UE) (aprox. 25 %)**.³⁰
- La mayor parte de los trabajadores son **migrantes**, procedentes en su mayor parte de Europa Oriental (p. ej. Bulgaria, Polonia y Rumanía) y países africanos. Entre ellos, las mujeres procedentes de Marruecos constituyen un grupo relevante, que accede a España en virtud de un tratado especial de reclutamiento (*contratación en origen*) y forma aprox. el 15 % de la mano de obra temporal ocupada en el sector de los frutos rojos.³¹
- Otro grupo relevante son los ayudantes de cosecha (procedentes sobre todo de países africanos) que residen en España sin domicilio legal ni permiso de residencia. Por ejemplo, una parte de las personas que habitan en asentamientos informales en Huelva trabajan en el sector de los frutos rojos.³²



Prácticas comerciales actuales de Lidl

Este capítulo ofrece un resumen de los procesos empresariales actuales de Lidl. Se basa en el análisis por parte del equipo de Löning de documentos y entrevistas con empleados de Lidl, la agencia, el proveedor y las cooperativas de primer grado, así como las respuestas a los cuestionarios por parte de los productores.

- Lidl adquiere el 95 % de los frutos rojos procedentes de Huelva a través de una agencia con la que mantiene una relación comercial estable desde hace más de 30 años. Por su parte, la agencia afirma mantener también relaciones prolongadas con su base de proveedores.
- Lidl no mantiene ningún contacto con los productores ni con las cooperativas de primer grado, y únicamente un contacto muy limitado con el proveedor.
- La relación comercial entre Lidl y la agencia está regulada por un contrato marco. En él no se establecen volúmenes ni precios. Los acuerdos se alcanzan de palabra, sin que existan confirmaciones formales por escrito. Del mismo modo, tampoco existen acuerdos por escrito entre los proveedores y la agencia.

²⁹ Para poner estos datos en perspectiva: La provincia de Huelva tiene aprox. 521 870 habitantes. INE (2019) [Official Population Figures - Huelva 2019](#).

³⁰ Estas cifras se basan en información facilitada pro el Gobierno (Subdelegación del Gobierno en Huelva), extraídas a su vez de los datos de la Seguridad Social para 2019.

³¹ Este es el instrumento principal para la contratación de trabajadores temporales en la agricultura. Inicialmente se utilizó para el reclutamiento de mano de obra procedente de Polonia, Bulgaria y Rumanía. A partir del ingreso de estos países en la UE, la contratación se reorientó hacia Marruecos. En 2005 se puso en marcha en Cartaya el proyecto AENEAS para el reclutamiento de mano de obra marroquí. El primer contingente de mujeres marroquíes llegó en 2006, y a partir del año siguiente se convirtieron en el principal grupo de participantes en la cosecha de frutos rojos. El sector de los frutos rojos se convirtió en el principal usuario de este esquema específico de contratación que, p. ej., durante la campaña de cosecha de 2007/2008 alcanzó los 40 000 contratos, fundamentalmente de mano de obra femenina. Ver también ODHE (2019), [Desmontando la "inmigración ordenada": el trabajo de las temporeras de los frutos rojos](#) pp. 9-12; Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP) (2015) [Voluntary, involuntary and programmed circular migration in Spain: the case of Moroccan workers in the berry-producing region of Huelva](#)

³² HuelvaInformación (2020) [Coronavirus Huelva: Los ayuntamientos de Lucena y Lepe actúan en los asentamientos](#)

- Lidl garantiza la adquisición de un volumen básico de frutos rojos que se establece con una antelación de un año. Sin embargo, se realizan ajustes diarios de los volúmenes de compra, con arreglo a la evolución de la oferta y la demanda. Los cambios a corto plazo de pedidos ya existentes son habituales.
- Los productores realizan la plantación de acuerdo con el volumen previsto en la planificación anual. En el caso de una bajada de la demanda, p. ej., a causa de un cambio en el comportamiento de consumo debido al mal tiempo, Lidl se esfuerza por ayudar a los productores a redirigir los frutos rojos hacia otras ubicaciones de Lidl no afectadas. Sin embargo, Lidl tiene la opción de adquirir un menor volumen de frutos rojos.
- Los precios se negocian semanalmente entre el proveedor y la agencia, así como entre la agencia y Lidl. El precio está determinado por la oferta y la demanda. Lidl desconoce los costes de producción de los frutos rojos.
- El código de conducta de Lidl (CoC)³³ forma parte del contrato marco con la agencia y, en principio, debe hacerse extensivo al proveedor. Es válido para todos los colaboradores externos de Lidl, ya sean indirectos o directos. Sin embargo, hasta ahora no se ha supervisado de manera sistemática su grado de aplicación. Por ejemplo, los productores entrevistados no disponían de ningún ejemplar del CoC.

Certificaciones para la valoración de asuntos de trascendencia social en la cadena de suministro de frutos rojos

Desde 2019, Lidl exige formalmente a sus proveedores directos que todos los productores cumplan un módulo adicional: **GLOBALG.A.P. GRASP**, que fue desarrollado para valorar las prácticas sociales de las empresas. La evaluación es un «módulo adicional» de la certificación GLOBALGAP, cuyo fin principal consiste en mejorar la seguridad alimentaria. Lidl está comprometido con GRASP y forma parte de su comité técnico.

- Es responsabilidad de la agencia comunicar este requisito a los proveedores. Estos, a su vez, deben asegurarse de que todos los productores cuenten con certificados GRASP válidos o un equivalente.³⁴
- Los proveedores son responsables de colaborar con los productores en la implementación de mejoras en el ámbito de la sostenibilidad.
- La evaluación GLOBALG.A.P. GRASP tiene validez anual. Los 473 resultados de GRASP de los productores de Huelva, que forman parte del HRIA, han obtenido el nivel «fully compliant». Sin embargo, la certificación no incluye los aspectos siguientes: a) discriminación y acoso, (b) alojamiento y (c) seguridad y salud en el puesto de trabajo.

³³ [código de conducta de Lidl](#)

³⁴ GLOBALG.A.P GRASP Retailer Recommendation – Lidl

Resultados del HRIA

El siguiente capítulo ofrece una panorámica de los resultados del HRIA. Se describen los principales impactos negativos sobre los derechos humanos, se revela su vinculación con las actividades comerciales de Lidl y se presentan los factores estructurales que favorecen los impactos negativos. El análisis se basa en fuentes secundarias y en las entrevistas a organizaciones de la sociedad civil, representantes sindicales y trabajadores del campo.

Impactos sobre los derechos humanos

Se han identificado los siguientes impactos negativos sobre los derechos humanos:

1. Impacto sobre el derecho a unas condiciones laborales equitativas y satisfactorias



Resumen de los resultados:

- No se paga el salario mínimo legal y no se cumple en gran medida el convenio colectivo (entre otras cosas, remuneración de las horas extras, horarios de trabajo).
- No existen suficientes medidas de protección contra la Covid-19.
- El clima laboral está marcado por la presión para cosechar mucho y rápido y el temor constante a perder el empleo.

1.1. Horario laboral

La cosecha de fruta y verdura exige un gran esfuerzo físico y se realiza en condiciones difíciles, entre ellas, una exposición intensa al sol y al calor. El cumplimiento de los tiempos de trabajo y descanso semanales establecidos en el convenio es condición indispensable para poder disfrutar de unas condiciones laborales equitativas y satisfactorias. El convenio colectivo prevé un horario de trabajo semanal de 39 horas (repartidas entre seis días, con un día de descanso, a razón de 6,5 horas por día de trabajo). En caso necesario, el horario de trabajo puede prolongarse en hasta 10 horas por semana, sin que se supere en ningún caso un total de 9 horas diarias. Cada día, los trabajadores tienen derecho a una pausa de 30 minutos sin interrupciones.³⁵

- De los recolectores de frutos rojos consultados, ninguno afirmó cobrar la remuneración por horas extras regulada por convenio (un 75 % adicional a la remuneración horaria normal).³⁶
- Los domingos tienen consideración de día festivo, salvo durante la temporada alta (del 15 de febrero al 1 de junio). Durante la temporada alta, la jornada de descanso debe trasladarse a otro día de la semana. Se han detectado casos en los que no se concedía ningún día de descanso semanal.
- En una cuarta parte de las entrevistas se refirió una discrepancia entre el horario laboral acordado inicialmente y el aplicado en la práctica, así como un exceso de horas extras.
- En cerca de la mitad de las entrevistas a recolectores de frutos rojos se informó de irregularidades en el tiempo de descanso diario.
- Se han detectado casos de discrepancia entre el volumen de trabajo realizado en la práctica y el número de jornadas registrado en la hoja de salario.
- Una cuarta parte de los trabajadores entrevistados refirió haber tenido conocimiento de modificaciones en el plan de trabajo o las jornadas de descanso (inicio o fin de la jornada) sin antelación, en el mismo día (p. ej., mediante un mensaje enviado dos horas antes del inicio de la jornada) o en el día anterior.
- Algunas organizaciones de la sociedad civil han notificado infracciones del art. 3 del decreto ministerial que obliga a ofrecer un número mínimo de jornadas de trabajo dentro del marco del acuerdo de contratación en origen. Por

³⁵ Artículo 7 del convenio

³⁶ Artículo 8 del convenio

ejemplo, puede suceder que a trabajadores marroquíes, después de viajar a España, se les hayan ofrecido solo unas pocas jornadas de trabajo.

Ejemplos reales:

Durante la temporada alta, a algunos de los recolectores entrevistados se les informó justo el día antes de su jornada de descanso (lo que dificulta la planificación y la conciliación de la vida privada y laboral). Dos recolectores de frutos rojos refirieron haber tenido que solicitar por su cuenta un día de descanso después de 11 jornadas de trabajo sucesivas.

Una trabajadora afirmó que, aunque había trabajado realmente 24 días, en la hoja de salario solo se contabilizaban 21. Un representante de los trabajadores y una antigua recolectora informaron de casos en los que la empresa no registraba la jornada laboral (peonada) hasta que la recolectora había recogido una determinada cantidad de frutos.

Los recolectores refirieron, entre otras cosas, que se les concedían pausas únicamente de 5 minutos o incluso ninguna, o que la autorización para las pausas dependía del estado de ánimo del encargado. Otro trabajador afirmó que en su campo no se autorizaban las pausas, a menos que los trabajadores realizaran horas extras. Algunos cuentan que la realización de pausas se dejaba al arbitrio de los trabajadores. De este modo, algunos trabajadores no podían o no querían tomarse descansos para no sentirse presionados si durante ese tiempo otros compañeros seguían recolectando frutos y, por lo tanto, llenaban más cajas. Algunos recolectores temen ser despedidos si no recogen «el número esperado de cajas». Un trabajador afirmó que, por ese motivo, se comía el bocadillo durante la recogida de arándanos.

Según las recolectoras, aunque su contrato prevé 39 horas semanales, en realidad trabajan 42 horas semanales (p. ej., 7 horas al día, con un descanso de 5 minutos). Las recolectoras refirieron estar sujetas, durante la temporada alta, a jornadas de más de 8 horas de trabajo efectivo sin pausas (aunque en principio no se hubiera acordado así) o incluso más de 10 o hasta 12 horas al día.

1.2. Contratos de trabajo

Para poder disfrutar de su derecho a condiciones laborales equitativas y satisfactorias es esencial que los recolectores de frutos rojos conozcan sus condiciones de trabajo y empleo.

- La mayoría de los trabajadores del campo entrevistados estaban en posesión de contratos firmados en España. Ocho de las trabajadoras entrevistadas procedentes de Marruecos habían firmado un contrato acogido al acuerdo específico de contratación en origen. Tres personas no tenían contrato, ya que carecían de residencia legal en España.
- En más de la mitad de las entrevistas con recolectores de frutos rojos con contrato de trabajo, los trabajadores no conocían con seguridad ni las condiciones del contrato ni su contenido efectivo.
- La mayoría de los trabajadores entrevistados que se dedican desde hace años a la recolección de frutos rojos siguen teniendo contratos temporales. Esto da lugar a inseguridad y desamparo, ya que, p. ej., no pueden solicitar subsidio de desempleo ni tienen la certeza de volver a ser contratados en la próxima temporada.
- El acuerdo específico de contratación en origen da lugar a una fuerte dependencia de los migrantes respecto a los empresarios y facilita prácticas de explotación. Este impacto negativo ha sido señalado ya por organizaciones de la sociedad civil. Dado que el permiso de residencia está vinculado a un contrato en vigor, algunas personas dudan antes de presentar reclamaciones contra los empresarios. Además, la posibilidad de volver a trabajar en España en la próxima temporada depende de la buena voluntad de los empresarios, que a la hora de contratar trabajadores para la próxima temporada pueden optar por la oferta nominativa que facilita la renovación del permiso de trabajo en España sin necesidad de un proceso de selección. La consecuencia de esto es que los trabajadores, tras su llegada a España, aceptan sin más las condiciones laborales sin negociarlas ni quejarse por temor a perder el puesto de trabajo. En caso de quejarse, se arriesgan a no volver a ser contratados en la próxima temporada. Las barreras lingüísticas y la vida en zonas rurales aisladas dificultan la presentación de reclamaciones ante los organismos oficiales competentes.

- Por parte de organizaciones de la sociedad civil y recolectores, se informó también de prácticas de contratación contrarias a la ética a través de empresas de trabajo temporal, p. ej., el cobro de una tarifa diaria descontada del salario o el abono del salario fuera del plazo convenido.

Ejemplos reales:

Según sindicalistas, organizaciones de la sociedad civil y trabajadores, el uso de «contratos temporales» está muy extendido, a pesar de que la forma contractual prevista es el contrato fijo discontinuo.

Los recolectores refieren haber firmado el contrato directamente en el lugar de trabajo o durante la pausa. Así, no habrían tenido tiempo para leerlo (sin contar con las dificultades para la comprensión debidas a los conocimientos limitados de español). Algunos afirmaron no haber firmado el contrato hasta después de algunos días del inicio del trabajo, o incluso cuando ya era inminente la finalización del periodo de trabajo. Uno afirmó haber tenido que insistir para que sus superiores le dejaran leer el contrato antes de firmarlo. Hasta ese momento, desconocía también el importe de la remuneración. El contrato no contenía ninguna cifra concreta, sino solo la expresión «según convenio». Además, algunos recolectores declararon desconocer el número de horas establecido en el contrato, el volumen de la compensación adicional por horas extras o el salario regulado por convenio.

1.3. Remuneración adecuada

El salario mínimo es el importe mínimo que todos los empleados en España deben percibir como garantía de una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, como afirma el art. 35 de la Constitución Española. En 2020, el salario mínimo para los trabajadores de temporada estaba fijado en 44,99 € brutos por jornada laboral.³⁷ El importe bruto de 44,99 € se incrementa hasta 48,54 € por jornada laboral al contabilizar la parte proporcional correspondiente a las vacaciones³⁸, de modo que el importe que se debe satisfacer (tras descontar impuestos y cuota de seguridad social) es de unos 44,46 € por jornada laboral.³⁹

- El salario previsto en el convenio del sector de los frutos rojos de Huelva es inferior al salario mínimo español. (En 2019, se estableció una remuneración de 42,02 € por jornada.⁴⁰ La tabla salarial oficial para 2020 no estaba disponible al público en el momento del estudio.) En los casos en los que el salario previsto sea inferior al salario mínimo en vigor, como sucede en Huelva, el empresario debe realizar automáticamente la corrección.⁴¹
- Ninguno de los recolectores de frutos rojos entrevistados percibía el salario mínimo legal.
- La Inspección de Trabajo de Huelva ofrece la posibilidad de abonar la parte correspondiente a las vacaciones al final de la relación contractual, en lugar de contabilizarla dentro de la tarifa por jornada.⁴² De este modo, el importe exigible se aproximaría al percibido por algunos trabajadores del campo (aprox. 41 € - 42 €). Sin embargo, no tenemos constancia de que en esos casos la parte proporcional correspondiente a las vacaciones haya sido abonada realmente a la extinción del contrato de trabajo.

Ejemplos reales:

Muchos de los recolectores de frutos rojos percibían un importe neto de entre 37 € y 39 €. Otros alcanzaban una cifra de entre 41 € y 42 € por jornada. Uno de los recolectores entrevistados afirmaba cobrar 32 € por jornada. Otro trabajador contó que le habían prometido 39 € netos por jornada, pero, al hacer el cálculo durante la entrevista, le salía una cifra de 33,33 € por jornada.

³⁷ Artículo 4 del [Real Decreto 231/2020](#) de regulación del salario mínimo.

³⁸ El decreto especifica que los trabajadores deben percibir la parte proporcional correspondiente a las vacaciones, siempre que el periodo en el que existe el derecho a vacaciones pagadas no coincida con la duración del contrato. Esto sucede a menudo en el caso de los trabajadores de temporada. Además, el artículo 9 del convenio determina que esta parte proporcional debe incluirse en el cómputo de la tarifa por jornada.

³⁹ Según indican los sindicatos consultados, el importe neto se obtiene tras descontar el 2 % de IRPF, el 4,7 % de cuota de seguridad social, el 1,6 % de seguro de desempleo y el 0,1 % de formación.

⁴⁰ Ver [Tabla salarial para el año 2019 del Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva](#)

⁴¹ Ver el artículo 27 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁴² Ver, p. ej. la justificación de la Inspección de Trabajo en Tinto News (2019) [La Inspección de Trabajo da la razón a los trabajadores de Riotinto Fruit](#)

En algunos casos, los recolectores tienen que pagar por el alojamiento o se les practican recortes del salario sin explicación. La mayoría de los recolectores entrevistados no recibía la compensación por gastos de transporte (de y al puesto de trabajo) establecida en el convenio.

1.4. No discriminación y prohibición del acoso

Otro elemento esencial dentro del derecho al trabajo es el principio de la no discriminación. El acoso y el *mobbing* están estrechamente relacionados con el derecho a la no discriminación, ya que crean un entorno laboral hostil en el que los trabajadores se sienten incómodos y no disfrutan de las mismas posibilidades de mejora y desarrollo.

- En una cuarta parte de las entrevistas con recolectores de fresas, se mencionaron casos de discriminación por causa de nacionalidad.
- Las experiencias de algunos recolectores hacen pensar en un entorno de trabajo tenso e incluso hostil, generado por la obligación de recolectar bajo presión el mayor número posible de cubos o cajas de frutos rojos. La escasez de mano de obra provocada por la COVID-19 parece haber empeorado todavía más esa situación.
- Algunos medios de comunicación y ONG refieren casos de discriminación y acoso sexual, en especial en el caso de las trabajadoras migrantes.⁴³ Aunque el convenio incluye la elaboración de un registro de «Trato igualitario e igualdad de oportunidades» (art. 35) y un registro para la «erradicación del acoso sexual y por razón de sexo» (art. 36 del convenio), según entrevistas con sindicalistas y ONG, esos protocolos todavía no se han llevado a la práctica.
- Se realizan tareas de mediación cultural. En ese sentido, está previsto que mediadores culturales de lengua árabe visiten semanalmente las explotaciones e informen acerca de la situación de los trabajadores. Actualmente, el alcance de los mediadores está restringido a causa de la falta de recursos, y el acceso a las fincas depende de los acuerdos de cooperación firmados con los productores.

Ejemplos reales:

Según un trabajador, se los incluye en varias listas (verde, roja o negra) en función del número de cubos recolectados. El verde correspondería a los casos correctos y el negro, a los peores. Esto genera presión y el temor a perder el puesto de trabajo si no se recolecta lo suficiente. Dos trabajadores afirmaron que en algunas fincas esas listas son públicas, lo que significa que todos los trabajadores pueden ver la «posición» de sus compañeros y su «capacidad de recolección», lo que contribuye a crear un entorno de estrés. Los trabajadores afirmaron que, aunque estaban autorizados a ir al servicio, en muchos casos no lo hacían para no dejar de recolectar frutos rojos: «Si voy al lavabo, el compañero que trabaja a mi lado recolectará más que yo. Y entonces pueden echarme».

Un trabajador que recolecta frambuesas describió una situación muy tensa en el puesto de trabajo. Trabajaba con una cuadrilla, es decir, un grupo de recolectores de frutos rojos que trabaja en el campo bajo la supervisión de un capataz (manijero). El manijero los presionaba para que trabajasen más deprisa y los amenazaba con despedirlos si no recolectaban más. El grupo se quejó de la violencia verbal y el mal trato, pero la reclamación no dio fruto. Incluso después de cierto tiempo, el trabajador en cuestión seguía sin saber qué significa exactamente una cantidad «adecuada» de frutos rojos recolectadas.

⁴³ Ver, p. ej.: FIDH (2012) [Importing workers, exporting strawberries: Working Conditions on the Strawberry Farms in the Huelva Province](#) p. 25.; ODHE (2019) [Desmontando la "inmigración ordenada": el trabajo de las temporeras de los frutos rojos](#) p. 6. Ver también Women's Link Worldwide (2019) [Resumen Ejecutivo: Temporeras Marroquíes: Condiciones de Trabajo y Estancia de las Trabajadoras Contratadas en Origen](#); MZC (2012) [Mujeres migrantes, trata de seres humanos y campos de fresa de Huelva](#); Revista CCOO (2017) Pastora Cordero Zorrilla [Las trabajadoras del "oro rojo"](#) (2017) p. 11; Correctiv (2018) Stefania Prandi and Pascale Müller, [Rape in the fields](#). También el comité para los derechos de la mujer y la igualdad de sexos del Parlamento Europeo (2018): [The vulnerability to exploitation of migrant workers in agriculture in the EU: the need for a Human Rights and Gender based approach](#)

El equipo de HRIA tuvo acceso a una sanción disciplinaria por escrito que una empresa había impuesto a un recolector de frutos rojos por haber recolectado «un 10 % menos que la media [del grupo de comparación (cuadrilla)]». Según el documento, esta actitud podía calificarse como «falta grave» en caso de que el porcentaje de diferencia alcanzase el 15 %. El documento afirma también que la mencionada «falta» era cometida «voluntariamente» por los recolectores (acogiéndose al artículo 33 (g) del convenio). Sin embargo, en las entrevistas, los recolectores afirmaron que el nivel de productividad dependía de muchos factores ajenos a la voluntad de los trabajadores, entre ellos la asignación de un terreno con frutos rojos menos abundantes, menos maduras o de peor calidad. La sanción por «falta grave» puede acarrear la suspensión de empleo y sueldo durante entre 3 y 15 días. Igualmente, algunos trabajadores relataron que, si no recolectaban la cantidad de cubos esperada, los enviaban a casa durante 3 días sin sueldo.

Ya en 2012 se publicó un informe que alertaba sobre las «alarmantes condiciones laborales» en los campos de fresas de Huelva, incluidas las condiciones discriminatorias del acuerdo específico de contratación en origen⁴⁴. El asunto sigue siendo de actualidad.⁴⁵ Se selecciona exclusivamente a trabajadoras de zonas rurales con edades comprendidas entre 20 y 45 años, sanas, casadas (o viudas) y con hijos menores de edad en el país de origen (a fin de garantizar su regreso).⁴⁶ Esto contradice el principio de igualdad de trato consagrado en el ordenamiento jurídico español (artículo 14 de la Constitución Española). En los últimos años, organizaciones de la sociedad civil y medios de comunicación han informado acerca de la situación laboral de las migrantes en los campos de Huelva, incluidos casos de abusos sexuales.⁴⁷ Se han denunciado a las autoridades competentes algunos casos de abusos sexuales.⁴⁸ En las entrevistas con trabajadores realizadas en el marco del HRIA se mencionaron testimonios indirectos de casos de acoso sexual.

1.5. Seguridad y salud

El trabajo digno incluye la seguridad en el trabajo. Otro elemento esencial del derecho a unas condiciones laborales equitativas y satisfactorias, como describe el artículo 7 del ICESCR, es el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo. Por ello, la prevención de accidentes de trabajo, el acceso a agua potable limpia y unas instalaciones sanitarias adecuadas (que tengan en cuenta también las necesidades higiénicas específicas de las mujeres), así como la existencia de material e información para el fomento de una buena higiene, son elementos esenciales de un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto resulta aún más necesario en tiempos de COVID-19.⁴⁹ Además, los trabajadores tienen derecho a bajas remuneradas en caso de enfermedad. El sector agrícola pasa por ser uno de los más peligrosos. Las causas de accidentes laborales y enfermedades profesionales son, entre otras, el trabajo con máquinas, herramientas y animales; la exposición al polvo y a otras sustancias orgánicas y productos químicos, así como trastornos del aparato locomotor a causa de movimientos repetitivos, posturas forzadas o levantamiento de pesos, o la exposición a temperaturas extremas.⁵⁰

- La mayoría de los recolectores refirió condiciones laborales difíciles y sus efectos, como el dolor de espalda relacionado con la cosecha de la fresa, altas temperaturas y presencia de productos químicos.
- Menos de la mitad de los entrevistados afirmó haber recibido medidas de protección contra la COVID-19 (mascarillas, desinfectante). El resto de los recolectores entrevistados relataron irregularidades en este contexto, p. ej., falta de mascarillas, desinfectante e información.
- El temor de los recolectores a perder tiempo de trabajo por motivos de enfermedad aumenta el riesgo de infección, en especial a la vista de la situación provocada actualmente por la COVID-19.
- En un tercio de las entrevistas, los trabajadores afirmaron carecer de acceso a agua potable limpia o a instalaciones sanitarias limpias. La falta de acceso a agua potable, combinada con los horarios de trabajo prolongados, la falta de pausas y la intensa presión puede ser causa de efectos negativos para la salud a corto o largo plazo.

Ejemplo real:

Algunos trabajadores refirieron que tenían miedo a ser despedidos si pedían la baja por enfermedad, por lo que acudían enfermos al trabajo. A algunos trabajadores se les advirtió que algunos dolores provocados por la actividad laboral no estaban cubiertos por la Mutua.

⁴⁴ FIDH (2012) [Importing workers, exporting strawberries: Working Conditions on the Strawberry Farms in the Huelva Province](#) p. 25.

⁴⁵ ODHE (2019) [Desmontando la "inmigración ordenada": el trabajo de las temporeras de los frutos rojos](#) p. 6. Ver también Women's Link Worldwide (2019) [Resumen Ejecutivo: Temporeras Marroquíes: Condiciones de Trabajo y Estancia de las Trabajadoras Contratadas en Origen](#). En conversaciones con las organizaciones de la sociedad civil también se aludió a este asunto.

⁴⁶ ODHE (2019) [Desmontando la "inmigración ordenada": el trabajo de las temporeras de los frutos rojos](#) p. 12.

⁴⁷ Ver, p. ej., MZC (2012) [Mujeres migrantes, trata de seres humanos y campos de fresa de Huelva](#); Revista CCOO (2017) Pastora Cordero Zorrilla [Las trabajadoras del "oro rojo"](#) (2017) p. 11; Correctiv (2018) Stefania Prandi and Pascale Müller, [Rape in the fields](#). También el comité para los derechos de la mujer y la igualdad de sexos del

Parlamento Europeo (2018): [The vulnerability to exploitation of migrant workers in agriculture in the EU: the need for a Human Rights and Gender based approach](#)

⁴⁸ Ver, p. ej., El País (2019) [El precio de denunciar los abusos en la fresa](#); The New York Times (2019) [Trabajadoras de los campos de fresas de España denuncian abusos](#)

El Diario (2018) [Nueve temporeras marroquíes denuncian abusos laborales y sexuales en una finca de Almonte](#)

⁴⁹ OIT (2020) [COVID-19 and the impact on agriculture and food security](#)

⁵⁰ OIT (2011) [Safety and Health in Agriculture, Code of Practice](#) párrafo 2.1.3

2. Impacto sobre el derecho a la libre asociación



Resumen de los resultados:

- Los trabajadores no están suficientemente informados acerca de sus contratos laborales y sus derechos.
- La presencia sindical es escasa.

El derecho de los trabajadores a fundar organizaciones de su elección y pertenecer a ellas es parte integral de una sociedad libre y abierta y contribuye a la protección y al fomento del derecho al trabajo (art. 22 del ICCPR). Se trata de un derecho humano esencial en el puesto de trabajo y es condición imprescindible para una negociación colectiva sólida a través de la cual empleadores y sindicatos logren establecer unas condiciones laborales y un salario justos.

- Los dos principales sindicatos españoles, CC.OO. (Comisiones Obreras) y UGT (Unión General de Trabajadores) están representados en el sector agrícola en Huelva y participan en las negociaciones colectivas. El SAT (Sindicato Andaluz de Trabajadores) es un sindicato minoritario que también está presente en estos ámbitos. Sin embargo, en el marco del HRIA se detectó una escasa presencia de los sindicatos a la hora de defender los derechos de los recolectores de frutos rojos. En combinación con la falta de información de los recolectores acerca de sus derechos y el temor de los trabajadores a presentar reclamaciones, se puede constatar una limitación del derecho a la libre asociación.

Ejemplos reales:

En conversación con uno de los representantes sindicales, se expresó preocupación por la «baja representación de los trabajadores» en el sector de los frutos rojos. El representante hizo hincapié en el hecho de que la representación de los trabajadores debería ser el «canal normal» para la resolución de los problemas laborales, y aludió a la importancia de solventar ese déficit, incluida la falta de recursos y la mejora del acceso a los recolectores. La falta de información entre los trabajadores salió a colación también en las conversaciones con representantes de los trabajadores y ONG.

En la mitad de las entrevistas, los recolectores de frutos rojos afirmaron no tener conocimiento de la existencia de sindicatos ni representantes de los trabajadores. De entre todos los recolectores de frutos rojos, solo una trabajadora que llevaba 16 años trabajando en el campo (y que había sido despedida recientemente), afirmó ser miembro de un sindicato.

3. Impacto sobre el derecho a un nivel de vida adecuado: vivienda



Resumen de los resultados:

- El alojamiento gratuito de los trabajadores en las fincas (establecido en el convenio) no está garantizado
- Hasta ahora sigue sin resolverse el problema de los asentamientos informales en los que viven muchos de los trabajadores.

El derecho a un nivel de vida adecuado significa que «toda persona debe poder satisfacer sus necesidades básicas en condiciones dignas».⁵¹ Según el artículo 11 del ICESCR, uno de los elementos de un nivel de vida adecuado es el derecho a la vivienda, es decir: un nivel de vida adecuado incluye disponer de un lugar donde vivir. Se trata de algo más que un alojamiento: una vivienda adecuada debe cumplir una serie de condiciones en lo que respecta a la habitabilidad, la disponibilidad de servicios, instalaciones e infraestructuras y la ubicación.⁵²

En lo que respecta al derecho a la vivienda en el sector agrícola de Huelva, hay que distinguir entre los alojamientos proporcionados por las empresas de acuerdo con el artículo 13 del convenio (fincas) y los asentamientos informales en los que viven muchos trabajadores.

⁵¹ Moeckli Daniel e. a., *International Human Rights Law* (Oxford University Press 2010) 235.

⁵² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU [General Comment No. 4](#), sobre el derecho a una vivienda adecuada, párrafo 8

3.1. Alojamiento a cargo de los productores: en el interior de las fincas

- Casi todos los recolectores han pagado indebidamente por el alojamiento.
- Las organizaciones de la sociedad civil han informado repetidamente acerca de las precarias condiciones de alojamiento de los trabajadores de temporada⁵³, y también los recolectores de frutos rojos consultados describen condiciones desfavorables.
- La ubicación remota de las fincas y la falta de medios de transporte es motivo de preocupación para algunos trabajadores y organizaciones de la sociedad civil. El aislamiento en el que viven muchos recolectores dificulta la presentación de reclamaciones, la integración en la sociedad o el acceso a infraestructuras e instituciones sociales.⁵⁴

Ejemplos reales:

Los trabajadores describieron condiciones de hacinamiento que habrían provocado conflictos y estrés, incluida la falta de acceso a agua potable, goteras en las habitaciones, calor insoportable o cuartos de baño situados fuera de las casas.

Un grupo de siete recolectores marroquíes pagó este año 70 € por el alojamiento, y 50 € en años anteriores. Otro recolector pagó 2 € al día por su alojamiento. Solo dos recolectores (de los 12 entrevistados que conocían los alojamientos proporcionados por los productores) no pagaban ni costes de alojamiento ni de mantenimiento.

3.2. Asentamientos informales

En Huelva viven en asentamientos informales aprox. 2500 personas, la mayoría de las cuales trabaja en la agricultura.⁵⁵ Se trata de un problema local que existe desde hace casi 20 años,⁵⁶ al cual las autoridades no han dado todavía una respuesta adecuada.⁵⁷

- En los asentamientos no existen instalaciones sanitarias, suministro de agua y electricidad ni recogida de residuos.⁵⁸
- Las organizaciones de la sociedad civil relatan que la pandemia ha agravado aún más la precariedad extrema de las condiciones sociosanitarias.⁵⁹
- Este verano, además, se declararon varios incendios en los asentamientos, lo que contribuyó a empeorar aún más la situación.⁶⁰

Ejemplos reales:

Uno de los trabajadores entrevistados vive en un asentamiento en Lepe, donde, gracias a la ayuda de un sindicato, han conseguido distribuir agua a todos los habitantes en antiguos contenedores de productos químicos. Otros dos trabajadores que viven en otros asentamientos señalan la ausencia de agua y electricidad.

⁵³ Ver, p. ej., Women's Link Worldwide (2019) [Resumen Ejecutivo. Temporeras Marroquíes en la agricultura onubense: condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen](#); Mujeres 24H (2019) La situación de las temporeras en los campos de Huelva; FIDH (2012) [Importing workers, export Importing Workers, Exporting Strawberries: Working Conditions on the Strawberry Farms in the Huelva Province \(Spain\) in the Huelva Province](#); MZC (2012) [Mujeres migrantes, trata de seres humanos y campos de fresa de Huelva](#)

⁵⁴ Entrevistas con organizaciones de la sociedad civil. Ver también APDH et al. (2018) [Realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva](#) p. 40

⁵⁵ HuelvaInformación (2020) [Coronavirus Huelva: Los ayuntamientos de Lucena y Lepe actúan en los asentamientos](#)

⁵⁶ Defensor del Pueblo Andaluz (2016) [La pobreza de los asentamientos de inmigrantes en Huelva](#)

⁵⁷ Ver, p. ej. la reciente declaración del defensor del pueblo español, que, en julio de 2020, apelaba a todas las administraciones, empresarios agrícolas organizaciones agrícolas a buscar «de manera coordinada y urgente una solución para la situación de degradación en la que viven los temporeros agrícolas», en El Defensor del Pueblo (2020) [El defensor pide que se garanticen los derechos laborales y unas condiciones de habitabilidad dignas para los temporeros agrícolas](#)

⁵⁸ Ver, p. ej., Defensor del Pueblo Español (2016), queja n.º 14022565

⁵⁹ Ver, p. ej., Cáritas (2020) [Coronavirus: Cáritas alerta sobre la extrema precariedad social en la que están miles de personas en infraviviendas y asentamientos The Guardian \(2020\) 'No food, water, masks or gloves': migrant farm workers in Spain at crisis point](#)

⁶⁰ Ver, p. ej., Niusdiario (2020) Dos incendios en 24 horas arrasan un centenar de chabolas en asentamientos de Huelva

El antiguo relator especial sobre pobreza extrema y derechos humanos de la ONU, Philip Alston, visitó los asentamientos a principios de 2020 y denunció públicamente las terribles condiciones de vida de los trabajadores: «Viven a kilómetros de distancia de la fuente de agua más cercana y carecen de electricidad e instalaciones sanitarias».⁶¹

4. Derecho a interponer recurso



Resumen de los resultados:

- No existen mecanismos de reclamación eficaces

Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo en igualdad de condiciones (art. 2 ICCPR) (art. 14 ICCPR). Independientemente del papel importante que le corresponde desempeñar al Estado (p. ej., a través de tribunales o defensores del pueblo a nivel nacional), las empresas deben poner en marcha por iniciativa propia mecanismos eficaces de reclamación a nivel corporativo para los individuos y comunidades potencialmente afectados, o participar en ellos.⁶²

- Actualmente, en el sector de los frutos rojos de Huelva, las posibilidades de presentar reclamaciones a empresas o empleadores se limitan a dos instrumentos esenciales: (1.) Un buzón de sugerencias o reclamaciones en el que los empleados pueden introducir de manera anónima sus quejas. Esto se deriva en muchos casos de las exigencias de la evaluación GLOBALG.A.P. GRASP. (2.) El trabajo de mediación, que lleva a cabo una ONG local y que, en el marco del PRELSI (Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social de Interfresa)⁶³, se limita a las trabajadoras del campo procedentes de Marruecos.
- Las experiencias de los recolectores entrevistados apuntan a que los sistemas formales del buzón de sugerencias y reclamaciones no parecen funcionar de manera efectiva.
- La adhesión al PRELSI es opcional para los productores. De este modo, ellos determinan el acceso a este mecanismo. Los mediadores son contratados por la patronal. Las organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y trabajadores temporales han expresado las siguientes críticas al trabajo de mediación: La vinculación de los mediadores con la patronal provoca inhibición por parte de los recolectores a la hora de presentar reclamaciones. Otro problema es la falta de participación de los representantes de los trabajadores y los sindicatos en el proceso de planificación y en los procedimientos ordinarios o urgentes.
- En conjunto, hasta el momento el alcance de los mediadores está restringido a causa de la falta de recursos, y el acceso a las fincas depende de los acuerdos de cooperación firmados con los productores.
- A través de organizaciones de la sociedad civil, se han creado canales de reclamación informales que pretenden compensar los déficits en lo que respecta a mecanismos de reclamación eficaces y a las tareas necesarias de sensibilización e información. En parte funcionan como puntos de admisión de reclamaciones de facto y movimientos sindicales autoorganizados.

Causas estructurales

Para entender en su contexto los impactos sobre los derechos humanos y desarrollar posibles soluciones, es importante tener en cuenta también las estructuras subyacentes que condicionan las actuaciones a lo largo de la cadena de suministro de frutos rojos de Huelva. Hemos identificado los siguientes elementos:

⁶¹ ONU, Declaración del profesor Philip Alston, relator especial sobre pobreza extrema y derechos humanos de la ONU [Informe sobre su misión en España, 27 de enero-7 de febrero de 2020](#)

⁶² Principio 29 de los principios rectores de la ONU

⁶³ Ver Interfresa (2018) [Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social \(PRELSI\)](#)

Dinámica del mercado

- **Sector de venta al por menor muy disputado**
- **Oscilaciones de la demanda**
- **Concentración de poder en los supermercados**
- **Negociaciones de precios y volúmenes a corto plazo**
- **Competencia de los productores en un mercado globalizado**

El sector del comercio minorista de alimentos se caracteriza por una dura competencia. Las estrategias de bajo precio se han convertido para los supermercados en un eficaz modelo de negocio, y la fijación de precios se ha convertido en un tema muy sensible debido al comportamiento de los clientes. Esto se refleja también en el sector de los frutos rojos, donde las oscilaciones de la producción y la demanda afectan directamente a los volúmenes de compra y a los precios. Dado que el mercado minorista alemán está dominado por solo cuatro cadenas de supermercados,⁶⁴ estas poseen una gran influencia, p. ej., sobre las condiciones de calidad y de compra. Esto les permite ejercer una notable presión sobre los proveedores.⁶⁵ Al mismo tiempo, los productores de Huelva se ven obligados a defender su posición en un mercado globalizado, donde temen ser desplazados por competidores marroquíes y egipcios en caso de no aceptar las condiciones de las cadenas de supermercados.

Elementos que refuerzan la dinámica del mercado

- **Falta de intercambio de información**
- **Oscilaciones de precios y compras**
- **Mermas y alta necesidad de mano de obra**
- **Contexto local**

En la cadena de suministro de frutos rojos de Huelva, el intercambio directo de información parece producirse únicamente hacia el nivel inmediatamente superior o inferior. En consecuencia, los compradores saben poco acerca de los desafíos a los que se enfrentan los productores, y estos, a su vez, tienen una capacidad de intervención muy limitada en la fijación de precios y otros desafíos. Debido a la dependencia respecto al clima y la meteorología, y a la caducidad de los frutos rojos, todos los agentes de la cadena de suministro deben hacer frente a oscilaciones de precios, compras y limitaciones en cuanto al periodo de venta. Además, la cosecha de los frutos rojos tiene una gran necesidad de mano de obra, y los salarios constituyen una parte sustancial de los costes de producción.

Finalmente, todo hace pensar que los distintos agentes, p. ej., los productores, asociaciones empresariales, sindicatos y políticos de Huelva están interconectados en gran medida y dependen los unos de los otros. Esto puede dar lugar a barreras a la hora de divulgar y abordar determinados temas sensibles. Llama especialmente la atención la insuficiente protección de los derechos laborales por parte de las autoridades responsables españolas.

Conclusiones

- **Márgenes reducidos y expectativas de ventas inseguras para los productores**
- **Escasez de mano de obra**
- **Poca presencia sindical**

En Huelva, la dinámica descrita pone en una situación difícil no solo a los productores de frutos rojos, sino también a los trabajadores de temporada. A los productores se les exige unos estándares elevados de calidad y embalaje a un precio lo más bajo posible. Por ello, los productores se ven muy incentivados a reducir los costes. El ahorro de costes se produce, sobre todo, en el ámbito de los trabajadores. A pesar de que la zona de Huelva presenta un alto porcentaje de desempleo, parece que los productores tienen dificultades a la hora de encontrar suficiente mano de obra, ya que las condiciones laborales no son atractivas. A la vista de esto, recurren en un grado muy elevado a los trabajadores migrantes. La falta de una presencia sindical fuerte da lugar, además, a una cierta desprotección de los recolectores.

⁶⁴ Oxfam [Supermercados](#)

⁶⁵ European Parliament, Committee on Internal Market and Consumer Protection (2016), [Report on Unfair Trading Practices in the Food Supply Chain](#). Ver también Oxfam (2018) [Report: Ripe for change](#)

Del conjunto de los factores estructurales se derivan las siguientes características del sector de los frutos rojos en Huelva:

- **Bajo nivel de estándares laborales y sociales**
- **Dependencia de mano de obra potencialmente vulnerable (migrantes, mujeres, personas de bajos ingresos)**
- **Precarización del sector de los frutos rojos**
- **Incompatibilidad entre el bienestar de los trabajadores de temporada y la rentabilidad**

Capacidad de influencia de Lidl

Los impactos sobre los derechos humanos que se identifican en el HRIA se localizan en la base de la cadena de suministro. Lidl no mantiene contacto directo con los productores ni con las cooperativas de primer grado, y únicamente un contacto muy limitado con el proveedor. Pese a ello, Lidl está vinculada, a través de sus actividades comerciales, a los impactos descritos. En esos casos, los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU ponen énfasis en la capacidad de influencia. Existe capacidad de influencia cuando la empresa dispone de la posibilidad de poner coto a las prácticas ilegítimas mediante la acción sobre los agentes implicados.

El análisis revela las siguientes áreas con una elevada capacidad de influencia para Lidl:

- **Planificación y condiciones:** Debido a los cambios a corto plazo de los volúmenes de compra o los formatos de embalaje, se genera presión de tiempo en el proceso de preparación y embalaje. No es infrecuente que las cooperativas tengan conocimiento de cambios en los volúmenes y en los formatos de embalaje en el mismo día de la recogida. La creciente diversificación de los formatos de embalaje de los minoristas dificulta además la reacción a los cambios a corto plazo en los pedidos. Las cooperativas consultadas y casi la mitad de los productores identificaron este como uno de los mayores desafíos a la hora de cumplir los tiempos de trabajo y descanso de los trabajadores de temporada.
- **Fijación de precios:** El precio fue identificado como factor relevante, capaz de generar impactos a lo largo de toda la cadena de suministro de frutos rojos, ya que afecta a los recursos de los proveedores y productores a la hora de garantizar buenas condiciones laborales y posibilidades de alojamiento. Lidl negocia los precios semanalmente con la agencia sin tener en cuenta la información acerca de los costes de producción. El 94 % de los productores afirma que, en algunas fases, los costes de producción pueden ser superiores al precio que perciben por sus frutos rojos. En las entrevistas con cooperativas salió a colación que las oscilaciones en los costes de producción, por ejemplo, a causa del aumento del salario mínimo, las certificaciones o los cambios en los métodos de cultivo, no se tienen suficientemente en cuenta en las negociaciones de precios.
- **Estándares y supervisión:** La comunicación y la supervisión de las expectativas pueden servir como instrumentos positivos para la mejora de los estándares sociales. El código de conducta de Lidl es válido para todos los colaboradores externos de Lidl, ya sean indirectos o directos. Además, los productores deben cumplir en su cadena de suministro de frutos rojos los requisitos de GLOBALG.A.P GRASP. La mayoría de los productores consultados declararon que GRASP les ayudó a mejorar sus estándares sociales y aumentar su competitividad. Sin embargo, lamentan que los costes de los sistemas de certificación no se vean adecuadamente reflejados en el precio, lo cual representa un desafío, en especial, para los productores de pequeñas dimensiones. Sin embargo, en conjunto, GLOBALG.A.P GRASP no es suficiente para resolver debidamente los impactos identificados. Además de estos estándares mínimos, debería establecerse un sistema de auditoría y supervisión que permita a Lidl revisar de manera continua el cumplimiento de los estándares por parte de sus proveedores.

Enfoques de actuación

Lidl es uno de los principales compradores de frutas y verduras de la zona de Huelva, lo que le concede una amplia capacidad de influencia a la hora de fomentar cambios positivos y mejorar los estándares sociales a lo largo de la cadena de suministro. Lidl está dispuesto a hacer frente con decisión a los riesgos asociados a su propia actividad comercial en el ámbito de los derechos humanos.⁶⁶ La empresa identifica los riesgos de manera sistemática, y el presente HRIA es otro paso importante hacia la identificación de impactos negativos concretos sobre los derechos humanos. Lidl se propone hacer frente con medidas eficaces a los riesgos identificados y, para ello, ha desarrollado un plan de acción basado en las recomendaciones del HRIA.

ENFOQUE ESTRATÉGICO	OBJETIVOS	MEDIDA	INTERVALO DE TIEMPO	AGENTES IMPLICADOS
PUESTA EN MARCHA DE UN DIÁLOGO	Intercambio con todos los agentes de la cadena de suministro	Diálogo sobre los resultados del HRIA con los agentes de la cadena de suministro	T2 2021	Agencia Proveedores Cooperativas Productores
		Diálogo sobre el terreno con todo el sector	T2 2021	Minoristas ONG Asociaciones
		Aprobación de un plan de acción con nuestros proveedores	T3 2021	Proveedor
SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Refuerzo y comprobación de las normas	Revisión y adaptación de nuestras normas para los productores	T3 2021	Agencias Proveedores Productores
		Revisión de las evaluaciones de GlobalG.A.P. GRASP	T4 2021	GlobalG.A.P. Productores
		Auditoría social de empresas de riesgo	T4 2021	Empresas de auditoría Productores
	Mejora de los mecanismos de implementación	Mejora de los mecanismos de reclamación dentro de la cadena de suministro	T4 2021	ONG Sindicatos
		Refuerzo de la libertad de asociación en el ámbito de los productores	T1 2022	Sindicatos

⁶⁶ Ver el [Documento de posición de Lidl sobre responsabilidad empresarial](#)

	Acciones contra la discriminación	Publicación de un documento de posición sobre el tema de la igualdad entre sexos	T3 2021	ONG
REFUERZO DE LAS PRÁCTICAS DE COMPRA	Aumento de la transparencia	Esbozo de un mecanismo de transparencia de costes para garantizar la cobertura de los costes salariales	T1 2022	Agencia Proveedores Productores
	Reaccionar de manera adecuada a los riesgos	Mayor atención a los riesgos para los derechos humanos en Compras en el marco de la evaluación y el desarrollo de proveedores	T1 2022	Agencia Proveedores Compras Lidl
ESBOZO DE UN CAMBIO SISTÉMICO	Comunicación transparente	Comunicación de los resultados del plan de acción	T2 2022	Agencias Proveedores ONG
	Abordar las mejoras de manera común	Diálogo con organismos estatales, ONG, sindicatos y el comercio minorista de alimentos	T2 2022	Agentes estatales ONG Sindicatos Minoristas Asociaciones Iniciativas multilaterales

Anexo

Consideración de la gravedad de las consecuencias

Los principios rectores de la ONU (en inglés: UNGP) especifican que debe hacerse frente a todos los impactos negativos sobre los derechos humanos que se identifiquen. En la práctica, suele ser necesario priorizar.

Por ello, a la hora de diseñar una hoja de ruta para implementar las recomendaciones, Lidl debe valorar la gravedad de las consecuencias potenciales. De acuerdo con los principios rectores de la ONU, se han evaluado los siguientes factores identificados por el HRIA en cuanto al impacto sobre los derechos humanos:

- Magnitud (gravedad de los impactos)
- Alcance (número de personas afectadas o potencialmente afectadas)
- Reparación (posibilidad de restablecer las condiciones originales de las personas afectadas por los impactos)

La gravedad de las consecuencias de los impactos para los derechos humanos identificados en el HRIA

