



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

**TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN DERECHO
Departamento de Derecho Privado
Área de Derecho Internacional Privado
Curso 2019/2020**

**EMPRESAS TRANSNACIONALES Y
DERECHOS HUMANOS: EL CASO
DE LAS TEMPORERAS DE LA
FRESA EN HUELVA.**

Nombre de la estudiante: Andrea Corcobado Cortés

Tutora: Dra. Antonia Durán Ayago

Mes: Julio

Año: 2020

TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN DERECHO
Departamento de Derecho Privado
Área de Derecho Internacional Privado

**EMPRESAS TRANSNACIONALES Y
DERECHOS HUMANOS: EL CASO DE
LAS TEMPORERAS DE LA FRESA EN
HUELVA.**

**TRANSNATIONAL CORPORATIONS
AND HUMAN RIGHTS: THE CASE OF
THE SEASONAL WOMEN WORKERS
IN THE STRAWBERRY IN HUELVA.**

Nombre de la estudiante: Andrea Corcobado Cortés
andreacorcobado@usal.es

Tutora: Dra. Antonia Durán Ayago

RESUMEN

En este trabajo se estudiará un caso en el que convergen empresas transnacionales y derechos humanos: el de las temporeras marroquíes que trabajan en la fresa en Huelva. Bajo los plásticos y las órdenes de los capataces, miles de mujeres extranjeras llevan años trabajando en los campos onubenses para lo que popularmente se ha denominado el oro rojo: un negocio que mueve millones de euros y que conforma el sustento principal de toda la provincia.

Este gran atractivo no implica impasibilidad ante cualquier condición laboral o ante los casos de violencia sexual que se han constatado en los últimos tiempos. Así, resulta necesario analizar el contexto fresero y la situación laboral actual para adentrarnos más tarde en el análisis jurídico desde la perspectiva del Derecho Internacional privado, estudiando la posibilidad de exigir responsabilidades al conglomerado empresarial, en el caso de vulneraciones de derechos humanos, en aras de no seguir perpetuando la vulnerabilidad jurídica de las temporeras y su precariedad.

PALABRAS CLAVE: DERECHOS HUMANOS – SECTOR FRESERO
CONTRATACIÓN DE ORIGEN - COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL.

ABSTRACT

In this work, a case in which transnational companies and human rights converge will be studied: the case of Moroccan seasonal workers working in strawberry in Huelva. Under the plastics and orders of the foremen, thousands of foreign women have spent years working in the Huelva fields for what has been popularly called red gold: a business that moves millions of euros and that forms the main sustenance of the entire province.

This great attraction does not imply impassibility in any labor condition or in the cases of sexual violence that have been observed in recent times. Thus, it is necessary to analyze the strawberry context and the current employment situation to later delve into the legal analysis from the perspective of private international law, studying the possibility of holding the business conglomerate responsible, in the case of human rights violations, for the sake of not to continue perpetuating the legal vulnerability of the seasonal workers and their precariousness.

KEYWORDS: HUMAN RIGHTS – STRAWBERRY SECTOR - ORIGIN
RECRUITMENT – INTERNACIONAL JURISDICTION.

INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO PRIMERO	3
1. CULTIVO DE LA FRESA EN HUELVA: CRISIS DEL SECTOR	3
2. SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE ORIGEN	4
3. PERFIL ACTUAL DE LA FUERZA DE TRABAJO: LAS TEMPORERAS MARROQUÍES	8
4. CONDICIONES LABORALES: LEJOS DE LA NORMATIVA VIGENTE	10
5. ENTRAMADO SOCIETARIO DE LA FRESA	14
CAPÍTULO SEGUNDO	16
1. MARCO NORMATIVO	16
2. TUTELA DE LOS DERECHOS DE LAS TEMPORERAS: LITIGACIÓN CIVIL INTERNACIONAL	20
2. 1. Competencia judicial internacional	21
2. 2. Ley aplicable	27
3. POSIBLES MECANISMOS EXTRAJUDICIALES	31
CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	34

INTRODUCCIÓN

La globalización agroalimentaria, la feminización o segmentación sexual del trabajo y las migraciones internacionales son factores que influyen de manera determinante en el tema que va a ser objeto de análisis en este trabajo: la realidad de las temporeras marroquíes que trabajan en la fresa en Huelva. Debo recalcar que la motivación que me ha llevado a desarrollarlo es la reciente actualidad, teniendo en cuenta la gran cantidad de medios de comunicación que se han hecho eco de una situación que realmente no es nueva, y la gran relevancia que rodea el caso: miles de mujeres se trasladan desde hace muchos años desde sus países de origen a esta provincia española, para la plantación y/o recolección de la fresa. Ellas componen un eslabón clave de un sistema que va mucho más allá, ya que este sector, al igual que muchos otros de la rama agroalimentaria, al verse obligado a adaptarse a un contexto globalizado, ha adoptado nuevas estrategias en materia de competitividad que no siempre, desgraciadamente, son las más adecuadas para los trabajadores/as, en lo que en materia de derechos se refiere.

Así, el objetivo principal de este trabajo es doble: por una parte, desarrollar una visión lo más amplia posible de todo el contexto fresero, de la realidad a la que están sometidas las temporeras, y de los factores más importantes que contribuyen a la misma para lograr comprenderla y, por otra parte, teniendo clara esta realidad, proporcionar fórmulas a las víctimas de un sistema que peca en ocasiones de capitalista, patriarcal o racista, para conseguir una reparación y una mejora en todos los sentidos.

En primer lugar, se ha analizado todo el contexto de la fresa. Así, se estudiará la evolución del sector, que cada vez se encuentra peor económicamente. Esto, unido a la poca mano de obra española disponible o dispuesta a trabajar en la fresa, ha llevado desde hace tiempo a apostar por una gestión de la fuerza de trabajo distinta a la tradicional: la contratación de origen, el régimen que regula actualmente los contratos de las temporeras marroquíes que conforman la mayor parte de los jornaleros/las dedicados/as a la fresa en la provincia onubense. Veremos cómo funciona este modelo de contratación que, si bien es visto por las administraciones y empresarios/as como un éxito a la hora de regular los flujos migratorios y luchar contra la inmigración irregular, ha supuesto un mecanismo de legitimación de la explotación laboral en los campos de Huelva.

En aras de luchar contra la vulnerabilidad jurídica de las temporeras y contribuir a la solución del conflicto onubense, extrapolable a otros lugares tanto de España como de otros países, es necesario estudiar el tema desde una perspectiva internacional, que da lugar al planteamiento de diferentes cuestiones: ¿se están viendo afectados los derechos humanos reconocidos internacionalmente? ¿Es posible tutelarlos de forma efectiva de manera que se consigan soluciones vinculantes que trasciendan las actuales orientaciones y recomendaciones no obligatorias en materia de derechos humanos? Para dar respuesta a estas preguntas resulta necesario analizar la situación de estas mujeres y las condiciones laborales a las que están sometidas para poder valorar si existen o no posibles vulneraciones de derechos humanos.

Tras esto, se analizará la vía de la litigación civil internacional: si se ha producido un daño, a día de hoy en España es posible exigir responsabilidad civil a una empresa en el caso de que haya incurrido en una vulneración de derechos. Esta vía conforma el objeto central de estudio, sirviendo como base las disposiciones de Derecho Internacional privado, que serán aplicadas de una manera u otra dependiendo de si se trata de obligaciones contractuales o extracontractuales. En el caso de las temporeras, a primera vista, se puede intuir que se han incumplido ambos tipos, ya que son conocidas por la opinión pública desde hace años tanto las condiciones laborales a la que están sujetas como los casos de violencia sexual que han sufrido en su lugar de trabajo, aspectos centrales a tener en cuenta a la hora de denunciar la situación. Así, se estudiarán elementos esenciales en el caso de un posible litigio, como son la competencia judicial internacional y la ley que resultaría aplicable, y se hará desde dos puntos de vista: por una parte, para todo lo que tenga que ver con responsabilidad contractual, es decir, que emane del contrato de trabajo y, por otra parte, para aquellos actos que quedan fuera de esta y que corresponden a otra categoría, la responsabilidad extracontractual.

Por último, también se mencionan ciertos mecanismos no judiciales que, como veremos, no resultan muy favorables teniendo en cuenta las circunstancias del caso estudiado.

CAPÍTULO PRIMERO

1. CULTIVO DE LA FRESA EN HUELVA: CRISIS DEL SECTOR

El sector fresero actualmente tiene que hacer frente a una gran competitividad mundial, fruto de la globalización agroalimentaria, la flexibilización productiva y la división territorial del trabajo¹, hasta tal punto que se ha pasado de hablar del aclamado “oro rojo” a adquirir conciencia de la crisis que sufre este sector.

Hoy en día, Huelva encabeza la producción de fresas en Europa². Esta producción se basa en un cultivo de carácter intensivo que requiere grandes inversiones en insumos, así como una abundante mano de obra, y los precios actualmente están en manos de las grandes cadenas de distribución, teniendo en cuenta que la mayor parte de la producción va dirigida al extranjero³.

Así, si escalamos la cadena agrícola, el cultivo y envasado de la fresa llevado a cabo en la provincia de Huelva se encuentra en una posición intermedia. Y esta posición se debe a que depende por un lado de la investigación e innovación tecnológica que se lleva a cabo en California, que se traduce en el peaje de los royalties y la dependencia genética externa, y por otro lado está subordinado al albedrío de las grandes distribuidoras, en el enclave de Producción Integrada⁴. Ambos extremos concentran el mayor porcentaje de capital, dejando al cultivo onubense en una posición periférica, en relación con la división territorial e internacional del trabajo y la globalización del sector agroalimentario, teniendo en cuenta su ubicación geográfica alejada de los grandes circuitos comerciales.

¹ REIGADA OLAIZOLA, ALICIA, “Más allá del discurso sobre la ‘inmigración ordenada’: contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía”, *Política y Sociedad*, 2012, p. 106.

² Según los datos oficiales de FAOSTAT, la producción de fresas de España alcanzó las 344.679 toneladas en 2018, siendo la mayor productora de Europa y la quinta a nivel mundial (fuente: accesible en <http://www.fao.org/faostat/es/#data/QC>, consultado el 20 de abril de 2020). Dentro de España, Huelva concentra más del 90% de la producción española (fuente: accesible en <https://www.viveroscalifornia.com/noticias/plantas-de-fresas-2>, consultado el 20 de abril de 2020).

³ MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J. ANTONIO, “La vertebración internacional de los campos de fresas españolas”, *Paisaje, cultura territorial y vivencia de la geografía*, coordinadores: José Fernando Vera Rebollo, Jorge Olcina Cantos, María Hernández Hernández, homenaje a Alfredo Morales Gil, Universidad de Alicante e Instituto Interuniversitario de Geografía, 2016, p. 626.

⁴ La Producción Integrada es un sistema de cultivo que permite ofrecer a los consumidores productos libres de sustancias tóxicas y sin agredir al medio ambiente, utilizado por la inmensa mayoría de agricultores para garantizar al consumidor la calidad y seguridad de sus productos. MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J. ANTONIO, “La vertebración internacional...”, loc. cit., p. 623.

Cabe mencionar que, dentro de esta cadena agrícola, es necesario incluir otro eslabón: los viveros de altura de Castilla y León (en concreto, Ávila, Burgos y Soria), donde se reproducen las plantas madres de la fresa que llegan de California por estolones que después irán a Huelva. Son lugares idóneos para la reproducción de plantas sanas y suficientes para la plantación en Huelva.

Todo esto tiene como resultado final la asfixia económica y financiera del sector agrícola: los costes de producción aumentaron en un 70% desde 1985 hasta 2005⁵ y existe un consenso en que la rentabilidad del cultivo de la fresa disminuye cada año, pasando de un 23% a principios de los años 80 a un 5,5% a principios del siglo XXI⁶, al tiempo que gran parte de los beneficios se marchan fuera de la comarca. Nace así la necesidad de adoptar nuevas estrategias para lograr mayor competitividad, y una de ellas es la de reducir los costes y lograr una mayor flexibilidad en la mano de obra, aunque esta sea un elemento esencial y diferenciador del cultivo de la fresa.

2. SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE ORIGEN

Huelva forma parte de lo que los investigadores Iñaki García y Andrés Pedreño⁷ han denominado áreas agroexportadoras mediterráneas, que han padecido la inserción de la agricultura mediterránea en las cadenas de distribución globales y el fenómeno de la inmigración transnacional. Para entender esto último es necesario conocer el contexto sociodemográfico del campo onubense.

En un principio, las familias jornaleras andaluzas configuraban la mayor parte de la mano de obra, hasta que a partir de la década de los 90 se incorporaron marroquíes y temporeros de África subsahariana, en su mayoría hombres y jóvenes. Se trataban ambas de contrataciones temporales en destino, aunque empiezan a vislumbrarse bastantes diferencias fruto del proceso de segmentación étnica del trabajo. Factores como la mayor organización sindical y la acción reivindicativa, así como las malas condiciones del Convenio del Campo

⁵ Junta de Andalucía (2005): Anuario de Estadísticas Agrarias y Pesqueras Año 2005. Consejería de Agricultura y Pesca. Accesible en <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/agriculturaganaderiapescaydesarrollosostenible/servicios/estadistica-cartografia/anuarios.html>, consultado el 20 de abril de 2020.

⁶ MORENO NIETO, JUANA, “Movilidad transnacional, trabajo y género: temporeras marroquíes en la agricultura onubense”, *Política y sociedad*, 2012, p. 127.

⁷ GARCÍA, IÑAKI y PEDREÑO, ANDRÉS, “La inserción de la inmigración extranjera en las áreas agroexportadoras mediterráneas”, De Lucas, Javier y Torres, Francisco (Eds.), *Inmigrantes, ¿cómo los tenemos? Algunos desafíos y (malas) respuestas*, 2002, Talasa, Madrid, pp. 98-119.

de Huelva y el racismo culturalista que espantaban a estos trabajadores, llevaron a los/las empresarios/as a preferir un modelo de gestión más beneficioso: la contratación de origen, sistema enormemente impulsado por las nuevas políticas migratorias que se han llevado a cabo en España en aras de luchar contra la inmigración irregular.

Distintos programas se han puesto en marcha desde comienzos de siglo con el objetivo de regular este nuevo escenario de contratación: en 2001, se aprobó el Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración en España⁸, que prevé como instrumento principal de actuación los acuerdos bilaterales. No es casualidad, por tanto, que con la Ley 14/2003⁹ se modifique el artículo 39.6 y se establezca que las ofertas de trabajo de temporada se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos de readmisión y regulación de flujos¹⁰.

Hasta 2007, eran mujeres de Europa del este (sobre todo Polonia y Rumanía, y de manera menos significativa Bulgaria) las protagonistas de este nuevo modelo y será a partir de ese año cuando empezarán a ser sustituidas por temporeras marroquíes, en gran parte por la entrada en la Unión Europea de estos países, que hace temer al empresariado local un desplazamiento de estas trabajadoras hacia otros destinos europeos. No obstante, no puede obviarse el papel fundamental que va a jugar la voluntad política de ciertas administraciones locales, que en un contexto de buenas relaciones entre ambos países contará con el apoyo activo del gobierno central, en la elección del país magrebí como proveedor de trabajadoras para el sector¹¹.

En 2004 se inicia el programa financiado por la Unión Europea AENEAS (Programa de asistencia financiera y técnica a los terceros países en los ámbitos de migración y asilo)¹², que será precursor de distintos convenios bilaterales con el fin de luchar contra la inmigración

⁸ Accesible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-8154>, consultado el 1 de julio de 2020.

⁹ Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de Reforma de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. Accesible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-21187>, consultado el 1 de julio de 2020.

¹⁰ TERRÓN, ANA: "Migraciones y relaciones con países terceros. España", Documentos CIDOB, serie: Migraciones, 2004, Barcelona, p. 9.

¹¹ MORENO NIETO, JUANA, "Movilidad transnacional...", *loc. cit.*, p. 130.

¹² Accesible en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004R0491:ES:HTML>, consultado el 20 de abril de 2020.

clandestina, como el convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de la localidad onubense de Cartaya y ANAPEC, la Agencia Nacional de Empleo y las Competencias de Marruecos. Este proyecto denominado Programa de Gestión Ética de la Inmigración Temporal tiene como fin gestionar la inmigración de las temporeras marroquíes y cuenta con apoyo financiero y técnico de la UE. Otro instrumento que muestra el afán por perpetuar este sistema de contratación de origen es el proyecto europeo M@res, Sistema para la Movilidad de Flujos Migratorios Laborales en la Provincia de Huelva¹³, vigente hasta 2013.

La contratación de origen permite contratar a trabajadores/as que no se encuentran ni residen en España, seleccionados/as en su país de origen a partir de las ofertas que realizan los empleadores/as¹⁴. En primer lugar, es necesario que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones apruebe una Orden de Gestión Colectiva de contratos de origen que prevea el número de puestos de trabajo que van a ser cubiertos y en segundo lugar, es necesario que tanto empleadores/as como trabajadores/as cumplan los requisitos que establece la normativa: la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero¹⁵ (art. 39) y el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril¹⁶ (arts. 167 a 177). Estos requisitos son:

- Los trabajadores/as:
 - No se podrán hallar ni residir en España.
 - No podrán ser ciudadanos/as de un Estado de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, o familiares de ciudadanos/as de estos países a los que les sea de aplicación el régimen de ciudadano de la Unión.
 - Deberán carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
 - No tener prohibida la entrada en España y no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.

¹³ Accesible en <https://keep.eu/projects/1427/>, consultado el 20 de mayo de 2020.

¹⁴ PORTAL DE INMIGRACIÓN. Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen. Fuente accesible en <http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimientos/ciudadanosnocomunitarios/hoja052/index.html>, consultado el 20 de mayo de 2020.

¹⁵ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Accesible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544>, consultado el 1 de julio de 2020.

¹⁶ Accesible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7703>, consultado el 1 de julio de 2020.

- No podrán encontrarse, en su caso, dentro del plazo de compromiso de no retorno a España que el extranjero/a haya asumido al retornar voluntariamente a su país de origen.
- No podrán padecer ninguna de las enfermedades que pueden tener repercusiones de salud pública graves, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Sanitario Internacional de 2005.
- En temporada o campaña, deberán comprometerse a retornar al país de origen.
- Los empleadores/as:
 - Deberán presentar ofertas genéricas, en las que los trabajadores/as se seleccionen en sus países de origen, que preferentemente serán con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.
 - Las ofertas podrán ser presentadas por los empleadores/as o por quien tenga la representación legal que, en este caso, también pueden ser organizaciones empresariales.
 - Los contratos de trabajo deberán ser firmados y contener, además de los elementos esenciales que exige la norma, una previsión del salario neto que percibirá el trabajador/a.

En el caso que nos ocupa, la ANAPEC se encarga de la preselección (ya que la selección no se realiza hasta que las mujeres acreditan la documentación necesaria) de las mujeres en Marruecos bajo la supervisión de los empleadores/as. Son varios los requisitos imprescindibles para su contratación: ser mujer, ser originaria de un medio rural, tener experiencia en la agricultura, estar casada (con carta de autorización del marido), divorciada o viuda y poderlo justificar, y como requisito más importante, tener al menos un hijo menor de 18 años. Estas condiciones permiten que tengan ataduras en su país, lo que condiciona que estas mujeres regresen a su hogar junto a sus familias¹⁷.

Desde el punto de vista de los empresarios/as, legitimados/as por los órganos administrativos, estas condiciones se deben a que las mujeres trabajan mejor, son más responsables (no salen, no beben, etc.) y ocasionan menos conflictos sociales y laborales¹⁸. Lo cierto es que estos requisitos responden a lógicas sexistas que legitiman la segmentación sexual del trabajo, basadas en los clásicos estereotipos de delicadeza y subordinación

¹⁷ ARAB, CHADIA, “La migración circular femenina marroquí en Huelva. Impacto y cambio”, *Obets. Revista de Ciencias Sociales*, 2010, p. 169.

¹⁸ REIGADA OLAIZOLA, ALICIA, “Más allá del discurso sobre la ‘inmigración ordenada’...”, *loc. cit.*, p. 109. Este artículo contiene diversos testimonios por parte de los empresarios que reiteran esta postura.

asociados históricamente a la mujer, y utilizados según la conveniencia de ellos¹⁹. Repárese que, teniendo en cuenta los logros de la lucha feminista por la igualdad entre hombres y mujeres en nuestro país, resulta alarmante que a día de hoy se dé este tipo de discriminación que algunas asociaciones como la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía o la Asociación de Nuevos Ciudadanos por la Interculturalidad²⁰ han calificado de inconstitucional, y que además refleja las diferencias que sufren a su vez las mujeres marroquíes en comparación con las españolas.

Así, aunque la propia Unión Europea, las administraciones públicas, el empresariado español y diversas ONGs alaban el buen resultado de estos contratos de origen en la regulación de los flujos migratorios, no hay que olvidar que este modelo de inmigración ordenada institucionalizado ha favorecido la transnacionalización de la precariedad y las asimetrías sexistas, étnicas y de clase en las que se asienta.

3. PERFIL ACTUAL DE LA FUERZA DE TRABAJO: LAS TEMPORERAS MARROQUÍES

Desde 2008, con la crisis española, se han reducido las contrataciones de temporeras inmigrantes. Durante las siguientes campañas, las contrataciones en origen se limitaron al cupo de reserva, es decir, sólo se emplearía a los extranjeros/as mediante este tipo de contrato cuando no se pudiese cubrir los puestos de trabajo con los nacionales o con los extranjeros/as que ya residían en la zona²¹.

Esta tendencia a la baja sigue hasta nuestros días: la afiliación media a la Seguridad Social en el mes de mayo de 2019 arrojó una media de 91.291 altas en el régimen especial agrario, de las cuales 42.979 fueron trabajadores/as españoles/as (la mayoría de ellos/as de la provincia onubense), el 47%; 21.894 ciudadanos/as de la Unión Europea (de Rumanía y Bulgaria, principalmente), el 24%; y 26.418 de terceros Estados (Marruecos y zona

¹⁹A modo de ejemplo, la escarda en Valencia está asociada a los hombres y se considera un trabajo bastante duro, mientras que en Andalucía el mismo trabajo lo realizan mujeres, y se asimila a un trabajo sencillo y delicado. REIGADA OLAIZOLA, ALICIA, "Más allá del discurso sobre la 'inmigración ordenada'...", loc. cit., p 117.

²⁰ "2017 Realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva. Análisis, diagnóstico y propuestas", elaborado por 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), Huelva, 2018, p. 35.

²¹ "2017 Realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva...", loc. cit., p.34.

subsahariana), el 29%. Dentro de este último porcentaje, la inmensa mayoría son mujeres, por eso en este trabajo se generaliza cuando se menciona a las temporeras marroquíes, en femenino.²²

El perfil general de la mujer marroquí que trabaja en Huelva, responde al de una mujer precaria, rural, que probablemente ha vivido o vive una situación económica y social bastante desfavorable: estos son factores imprescindibles para la persistencia de su vulnerabilidad jurídica y su precariedad laboral, realidades que se explicarán más adelante. Además, como hemos mencionado anteriormente en los requisitos para la contratación, son madres de al menos un hijo/as menor de edad, y están casadas, divorciadas o son viudas.

La mayor parte de estas mujeres se puede agrupar en dos perfiles: mantenedoras del hogar, cuyo marido está ausente o fuera del mercado laboral, o amas de casa, que vienen a España para conseguir dinero a modo de ayuda familiar. Así, el fin principal que les motiva a ir a Huelva es de orden económico, aunque, en menor medida, también se dan otros motivos, principalmente la realización de determinados proyectos personales. De tal manera que este tipo de migraciones se pueden inscribir en lo que sería un uso de “la movilidad como recurso”, en el sentido de que las migrantes se desplazan para acumular recursos y mejorar sus condiciones de vida en sus comunidades de origen²³.

La marcha de estas mujeres de Marruecos no siempre es bien vista²⁴: desde las familias más conservadoras, cuestionan en muchas ocasiones sus intenciones de emigrar. Hay que tener presente que muchas proceden de entornos donde se les repudia por haberse divorciado o por vivir sin una figura masculina a su lado, o bien viven de los apoyos

²² Resulta interesante mencionar, dada la gravedad y las consecuencias de la pandemia por el Covid-19, que esta última también ha afectado a la campaña de la fresa de este año 2020. Así, se han tomado distintas decisiones para regular la situación de los temporeros/as, entre otras cuestiones (téngase en cuenta que casi 8.000 temporeras, en junio, se encontraban atrapadas en Huelva sin trabajo y sin dinero para volver a su país). Una de ellas, el Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, accesible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4332>, consultado el 1 de julio de 2020. Según informa el periódico El País, los empresarios/as (que están sufragando la vivienda y en muchos casos la manutención de las temporeras retenidas en España) se plantean suspender la contratación en origen para la siguiente campaña en 2021: una de las alternativas pasaría por buscar mano de obra en países del Este de Europa y Sudamérica, fuente accesible en <https://elpais.com/espana/2020-07-09/los-empresarios-de-la-fresa-se-plantean-prescindir-de-las-contrataciones-de-temporeras-en-marruecos.html>, consultada el 10 de julio de 2020.

²³ MORENO NIETO, JUANA, “Movilidad transnacional...”, *loc. cit.*, p. 137.

²⁴ El trabajo femenino fuera del hogar en Marruecos trae consigo una mala reputación para las mujeres (hchúma) ya que se relaciona con actividades deshonorosas o poco correctas. El concepto Hchuma (traducido habitualmente por vergüenza) nos lleva a hablar de moralidad y reputación en la sociedad marroquí lo que, por su parte, nos remite a la cuestión del control social ejercido sobre las mujeres.

económicos de sus familiares ya que por diversas circunstancias carecen de ingresos y no pueden independizarse.

Así, para muchas temporeras marroquíes su trabajo en la provincia onubense supone un acto de “empoderamiento”, de tal modo que, a las consecuencias económicas de su partida se une el impacto social de la misma: muchas de ellas regresan con un nuevo “estatus”: han sido capaces de salir de su país con todos los riesgos que eso conlleva y han regresado con dinero para su familia²⁵. Aun así, desde mi punto de vista, este es el lado positivo de este trabajo, que no invisibiliza la precariedad a la que están sometidas y no significa impasibilidad ante cualquier condición laboral. De hecho, en los últimos años ha habido un auge en las protestas de temporeras marroquíes por las condiciones en las que trabajan, que serán analizadas en el siguiente epígrafe, que ha dado lugar a que esta situación se conozca más allá de la provincia onubense, en parte gracias al apoyo de numerosas asociaciones como la AUSAJ de Huelva, y a pesar de la a día de hoy insuficiente organización sindical con la que cuentan. No es posible arrojar datos concretos que demuestren el triunfo de todas sus peticiones, pero sí se refleja una mayor conciencia social sobre este asunto y, sobre todo y lo que resulta más eficaz en la lucha, una mayor presión social sobre los empresarios/as.

4. CONDICIONES LABORALES: LEJOS DE LA NORMATIVA VIGENTE

El cultivo de la fresa es un trabajo jornalero, cuya remuneración en Huelva es de las más bajas de España junto con Almería: no llega a los 35 euros por día en la realidad (salario indudablemente mayor al Salario Mínimo Agrario Garantizado en Marruecos de 63 dirhams al día, poco más de 5 euros). Las trabajadoras cuentan con un permiso de trabajo y residencia²⁶ que no puede exceder los nueve meses, vinculado al contrato realizado por el empleador/a, que está obligado/a a garantizar 18 jornadas diarias al mes como mínimo: esto no siempre se cumple, ya que en ocasiones se emplea a más jornaleras con el fin de garantizar una plantilla de trabajadoras cubierta, lo que supone una frustración en sus expectativas, ya que cuando trabajan escasos días, la rentabilidad de su viaje desaparece. Además, el

²⁵ Véase el testimonio de Zhara, una temporera marroquí. ARAB, CHADIA, “La migración circular femenina...”, *loc. cit.*, p. 170.

²⁶ Han de cumplir los requisitos para la concesión de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo contempladas en el artículo 64, en relación con los artículos 98 y siguientes, del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

empresario/a tiene que ofrecerles alojamiento y cubrir los gastos del viaje de ida, como mínimo²⁷, a la península.

Antes de analizar las condiciones laborales, cabe destacar que la mayoría de mujeres vienen a trabajar sin conocer el entorno en el que se van a ver inmersas: desconocen la lengua española, el convenio laboral que les ampara, sus derechos como temporeras inmigrantes, las condiciones laborales o los mecanismos para exigirlos o incluso, la fecha de vuelta a su país. Esto se debe en gran parte a que sus únicas fuentes son la ANAPEC, que les proporciona información bastante escasa, autoridades locales que actúan de forma incompetente o fuentes informales como redes sociales o familiares. Esto, junto a la insuficiente o nula información proporcionada por los empresarios, supone un incumplimiento de los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo²⁸.

Junto a esta falta de información, existe otro factor importante: la falta de conciencia social, en el sentido de que provienen de círculos muy precarizados y en su cultura no está del todo asentada la costumbre sindical. Y por si eso fuera poco, muchas tienen miedo a protestar ya que temen que el empleador/a no les vuelva a contratar en la siguiente temporada. Por tanto, se parte de un escenario bastante desalentador.

Desde que llegan a España ya se producen situaciones irregulares y problemáticas. No siempre se lleva a cabo una incorporación inmediata al trabajo, lo que supone un problema para muchas que, desconociendo esta posibilidad, vienen a penas sin dinero; nadie les habla de la tarjeta sanitaria o de los derechos de asistencia sanitaria que tienen reconocidos; en ocasiones, el empresario/a les cobra la tramitación de la documentación necesaria para su estancia en el país, en el caso de que hayan sido contratadas mediante agencias intermediarias.

²⁷ Según el artículo 19. 2 de la Directiva 2014/36/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014 sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros, los Estados miembros podrán exigir a los empresarios de trabajadores temporeros que abonen lo siguiente: a) el coste del viaje de ida desde el lugar de origen del trabajador temporero al lugar de trabajo en el Estado miembro en cuestión y del viaje de vuelta. Esto se ha incorporado en la última Orden TMS/1277/2019, en su artículo 3.2, en el apartado b.

²⁸ Accesible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-19580>, consultado el 1 de julio de 2020.

En segundo lugar, todas las temporeras marroquíes deberían disfrutar de un salario bruto de 1260,60 euros (42 euros diarios), con una jornada laboral de 6 horas y media y un día de descanso remunerado cada seis días. Por otra parte, se contempla un incremento del salario del 75% en el caso de llevar a cabo horas extras, diez como máximo a la semana, según el art. 8 del Convenio Colectivo del sector de campo de Huelva²⁹. Así mismo, los empresarios/as deben garantizar un alojamiento digno y gratuito³⁰. Sin embargo, en las bases de datos del Ministerio de Trabajo sólo figuran 243 contratos, de las 14.411 temporeras marroquíes que vinieron para la campaña de 2019, que cumplen estos requisitos³¹. Sólo estos 243 contratos eran temporales o de campaña, ya que los empresarios/as prefieren catalogarlos como contratos de obra y servicio, (siendo esto contrario a la legislación vigente, en concreto, al art. 1.3 de la Orden TMS/1277/2019³²), ya que para ellos es preferible la norma de “día no trabajado, día no cotizado”.

En tercer lugar, en las diferentes Órdenes Ministeriales que se han ido aprobando cada año se contempla, como una garantía para el trabajador/a, que el contrato de trabajo que se suscriba deberá contener las mismas condiciones previstas en la oferta de empleo de la que la autorización de residencia y trabajo trae causa. Dicho contrato, con las condiciones referidas, será el que el empleador/a inscribirá en el Servicio público de empleo competente y respecto al que se producirá el alta del trabajador/a en el correspondiente régimen de Seguridad Social, en cumplimiento del artículo 38.4 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, previamente al inicio de la actividad laboral.

O bien esto no se cumple, o se violan las condiciones contenidas en el contrato, y ejemplo de ello son las diversas denuncias que se han interpuesto en los últimos años por parte de las temporeras a los empresarios/as de la fresa por numerosas causas: no entrega de una copia del contrato firmado en Marruecos, abusivas jornadas de trabajo, ausencia de jornadas de descanso y horas extras remuneradas, salario percibido inferior al previsto...

²⁹ Accesible en <https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-campo-huelva-500052>, consultado el 1 de julio de 2020.

³⁰ Por primera vez, son condiciones que se recogen de manera muy concreta en la Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020.

³¹ Los datos desvelan lo que parece un fracaso absoluto, según han informado La Mar de Oñuba en uno de sus últimos artículos. ECHEVARRÍA, PERICO, “Contratación en origen de temporeras marroquíes: ¿fraude masivo o caos administrativo?”, Revista *La Mar de Oñuba*, 2020.

³² Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020. Accesible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-18753, consultado el 1 de julio de 2020.

Uno de los asuntos más polémicos en estos últimos años, que desgraciadamente también se da en otros sectores, es la cuestión del alojamiento. El artículo 20 de la Directiva 2014/36/UE³³ establece que los Estados miembros exigirán pruebas de que el trabajador/a temporero/a dispondrá durante toda su estancia de un alojamiento que le garantice unas condiciones de vida adecuadas a tenor del Derecho y/o las prácticas nacionales. En el ámbito nacional, el artículo 42.2 de la L.O 4/2000 dispone que para conceder las autorizaciones de residencia y trabajo deberá garantizarse que los trabajadores/as temporeros/as serán alojados/as en condiciones de dignidad e higiene adecuadas. Esto se viene contemplando en las ya mencionadas Órdenes Ministeriales anuales, aunque no de forma suficientemente concreta hasta la última de 2019, así como en el Convenio del Campo de Huelva, en su artículo 13: cuando las empresas faciliten alojamiento a sus trabajadores/as, estos serán gratuitos, no descontándose alquiler alguno al trabajador/a, principalmente en los casos en que se produce inmigración de trabajadores/as con motivo de recogida de cosecha, inexcusablemente, deberán reunir los requisitos adecuados de sanidad e higiene exigidos por la legislación vigente.

Las temporeras llevan muchos años exigiendo condiciones mínimas de habitabilidad y salubridad de unos alojamientos totalmente precarios, que hasta hace unos meses no se han plasmado en la normativa, en concreto, en la Orden TMS/1277/2019, donde se materializan algunas de sus propuestas. Esta Orden concreta como deberán de ser las instalaciones y las condiciones de habitabilidad (luz, ventilación, baños, sistemas de calefacción y refrigeración, cocina, zonas comunes y privadas, etc.), y garantiza para las temporeras transporte gratuito semanal al núcleo urbano, si este está a más de 1 kilómetro. Esto último conforma otro factor a tener en cuenta: aunque no se considere centro de trabajo, la realidad es que las temporeras suelen alojarse en las propias fincas donde trabajan, lo que agrava su situación de aislamiento y vulnerabilidad, que podría calificarse como una especie de estatus cautivo, haciendo un símil con el término empleado por Binford³⁴ para los temporeros mexicanos.

Y por si esto no fuera suficiente, hay otra cuestión que ha ocupado titulares de prensa en los últimos tiempos (algunos internacionales, como Buzzfeed o Huffpost) e incluso

³³ Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros. Accesible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32014L0036>, consultado el 1 de julio de 2020.

³⁴ BINFORD, LEIGH: “Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos”, *Migraciones Internacionales* 3, 3, 2006, p.54-80.

reportajes televisivos: el tema de las agresiones sexuales a las temporeras por parte de los empresarios o dueños de las fincas. Se han interpuesto multitud de denuncias, una de las que más alarma social ha creado es la interpuesta a la empresa Doñana 1998 SL, por abuso laboral y sexual a una decena de jornaleras en 2018, aunque desde mucho antes se viene dando este tipo de situaciones. También en ese año se interpuso una denuncia colectiva por parte de alrededor de 400 temporeras por incumplimiento del Convenio y abusos de índole sexual: un centenar de ellas, según denunció el Sindicato Andaluz de Trabajadores/as (en adelante, SAT), fueron despedidas antes de finalizar el contrato. Todavía no existe una resolución judicial definitiva: según abogan algunas fuentes, a la impasibilidad de las administraciones se une la falta de motivación para investigar los casos y proteger a las víctimas, que ya dudan hasta del apoyo de los sindicatos: el SAT fue denunciado porque, a pesar de prestar apoyo al principio, al final ha acabado aprovechándose de la notoriedad mediática del asunto, sin ofrecer soluciones efectivas, haciendo trabajar a las denunciantes de forma irregular y quedándose con parte de los beneficios de diversas campañas solidarias³⁵.

Por otra parte, la situación es más grave de lo que parece para las jornaleras que denuncian agresiones sexuales, porque se añade el repudio por parte de sus familias y de la sociedad marroquí: como muchas cuentan³⁶, no pueden volver a sus casas porque les rechazan, se creen que han sido prostitutas, en vez de reconocerles como víctimas de graves delitos, y esto supone para ellas no poder ver a sus hijos/as. Por lo que, a la detestable realidad vivida aquí en España y a su vulnerabilidad jurídica, se une su soledad y la falta de apoyo por parte de todo el entorno que les rodea: desde las instituciones, la justicia o las administraciones, hasta su propia familia.

5. ENTRAMADO SOCIETARIO DE LA FRESA

No es objeto de este trabajo analizar esta cuestión, pero no por ello se ha querido obviar ya que supone una parte fundamental si se quiere exigir responsabilidades y rendición de cuentas desde el Derecho Internacional Privado.

³⁵ Accesible en <https://www.europapress.es/andalucia/huelva-00354/noticia-diez-temporeras-huelva-denuncian-sat-supuestamente-hacerlas-trabajar-manera-irregular-20181002181803.html>, consultado el 20 de mayo de 2020.

³⁶ MARTÍN, MARÍA y ROSATI, SARA, “El precio de denunciar los abusos en la fresa”, *El País*, 2019. Fuente: accesible en https://elpais.com/politica/2019/03/23/actualidad/1553361492_904277.html, consultado el 20 de mayo de 2020. En este artículo se relatan algunos testimonios.

En el caso de la fresa en Huelva, se ha podido comprobar que predominan las pequeñas propiedades, pero todas ellas están ligadas a distintas empresas que a su vez están asociadas entre sí. Así, entre ellas se encuentran multinacionales como DRISCOLL´S, cuya sede más conocida se encuentra en Monterrey, California. Esta empresa, además de colaborar directamente con empresas de la zona onubense como ALCONERAS, se fusiona en Europa con multitud de empresas tanto de Huelva como de otras zonas geográficas como Portugal (tiene acuerdos con la empresa BERRYPORT, entre otras), para crear DRISCOLL´S EUROPA. Otros agentes a tener en cuenta son tanto asociaciones como FRESHHUELVA o cooperativas de segundo grado como ONUBAFRUIT que a su vez están asociadas con DRISCOLL´S. Esto es sólo un ejemplo de los muchos que existen que muestran la complejidad y la dispersión del sector dedicado a la producción de fresa y otros berrys.

Así, si se demostrase que existe un conjunto económico unificado o un centro único de decisión entre todas ellas, entre otros nexos, sería posible hablar de empresa transnacional. Repárese que actualmente este tipo de empresas ha desarrollado una capacidad innata para incorporarse y circular por el mercado con gran habilidad, adoptando multitud de formas (matrices y filiales, conglomerados, fusiones, absorciones...) que permiten obtener un mayor lucro y beneficio. Este fin es totalmente legítimo. Lo que no resulta aceptable es que para conseguirlo o potenciarlo, se violen derechos humanos (salario inferior al legalmente previsto, falta de seguridad e higiene en el trabajo o la libertad sexual, en este caso), que constituyen un filtro infranqueable, o se utilice esta estructura empresarial como medio de transnacionalización de la precariedad.

CAPÍTULO SEGUNDO

1. MARCO NORMATIVO

Debido a la gran amplitud normativa entorno a los derechos humanos laborales y a la necesidad de un reconocimiento efectivo de los mismos, más aguda esta última si cabe cuando a trabajadores/as migrantes se refiere, se expondrán distintos instrumentos normativos que tratan de dar actualmente una protección internacional apropiada, los cuales han inspirado nuestra legislación tanto a nivel regional como nacional.

Ya la Organización Internacional de Trabajadores/as (en adelante, OIT)³⁷, desde que fue creada, estableció la protección especial que merecían los trabajadores/as migrantes³⁸ y, además, salvo que se disponga lo contrario, todos los documentos constitucionales, declaraciones y convenios son igualmente aplicables a ellos/as. Por otra parte, es imprescindible tener en cuenta la Carta Internacional de Derechos Humanos³⁹, que abarca instrumentos fundamentales aprobados por la Naciones Unidas (en adelante, ONU) a lo largo de su historia, como son el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entraron en vigor en 1976, los Protocolos facultativos correspondientes y la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada en 1948. Sin embargo, son tres los textos que merecen especial atención, debido a su especificación. Estos son:

- El Convenio de la OIT sobre los trabajadores/as migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)⁴⁰: contiene disposiciones sobre las condiciones en las que se tiene que regular la migración laboral, entre ellas, proporcionar información exacta a los trabajadores/as (art. 2), luchar contra la propaganda sobre migración que pueda inducir a error (art. 3), velar por el disfrute de una protección médica adecuada (art. 5) o eliminar toda discriminación por nacionalidad, raza, religión o sexo (art. 6). Este

³⁷ España pertenece a la OIT desde su fundación en 1919, con un largo paréntesis entre 1941 y 1956, y ha sido tradicionalmente uno de los principales contribuyentes a la Organización en cooperación técnica.

³⁸ Véase el segundo considerando del Preámbulo del texto constitutivo de la OIT, así como la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

³⁹ Accesible en http://tratadoseuropeos.eu/Documentos/Carta_Internacional_de_Derechos_Humanos.pdf, consultado el 1 de julio de 2020.

⁴⁰ Accesible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242, consultado el 1 de julio de 2020.

Convenio va acompañado de la Recomendación sobre los trabajadores/as migrantes (revisado), 1949 (núm. 86), que incluye en su Anexo un modelo de acuerdo bilateral sobre migración laboral que ha inspirado los llevados a cabo en adelante por distintos Estados Miembros de la OIT.

- El Convenio de la OIT sobre los trabajadores/as migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)⁴¹: aprobado en un contexto de toma de conciencia internacional sobre los abusos relacionados con la migración irregular, versa sobre esta principalmente, aunque su Parte II también trata sobre la igualdad de trato e integración de los trabajadores/as migrantes que residen legalmente. También acompañado de una Recomendación sobre los trabajadores/as migrantes, 1975 (núm. 151), con disposiciones más específicas.

Cabe destacar que, en el ámbito de la OIT, también se encuentra el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales⁴², que contiene principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos, aprobado en 2006.

- La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores/as Migratorios y de sus Familiares (ICRMW)⁴³, 1990, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas: además de ser uno de los tratados internacionales más importantes en materia de derechos humanos, ofrece un marco completo en cuanto a los derechos de los trabajadores/as migrantes, la regulación de la migración y la necesidad de cooperación interestatal.

Desgraciadamente, los países con mayores ingresos no han ratificado aún estos Convenios, de hecho, España sólo ratificó el primero de ellos en 1967. La OIT pide informes periódicos a los países que ratifican los distintos Convenios cada tres o cinco años, emitiendo como resultado de su revisión por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, observaciones o solicitudes directas. Además, en su Tratado constitutivo se prevén dos mecanismos para resolver una posible violación de un Convenio por parte de los Estados que lo han ratificado: las reclamaciones (arts. 24 y 25) y las quejas

⁴¹ Accesible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143, consultado el 1 de julio de 2020.

⁴² Accesible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178678.pdf, consultado el 1 de julio de 2020.

⁴³ Accesible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cmw.aspx>, consultado el 1 de julio de 2020.

(arts. 26 al 34). Por lo que, aunque no vamos a tratar en este trabajo este tipo de procedimientos, sería una posible e interesante vía para poder ejercer acciones, aunque se basa en la responsabilidad estatal.

En el ámbito regional, también existen distintos textos tendentes a garantizar el reconocimiento efectivo de los derechos de los trabajadores/as migrantes. En el marco del Consejo de Europa, además del propio Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales⁴⁴, se encuentran otros instrumentos más específicos en esta materia, como son la Carta Social Europea, aprobada en 1961⁴⁵ o el Convenio europeo relativo al Estatuto del Trabajador/a Migrante, aprobado en 1977⁴⁶, ambos vinculantes jurídicamente. En lo relativo a la Unión Europea, aunque se está desarrollando un marco político y jurídico sobre migración procedente de terceros países, la Unión solo tiene una competencia limitada en cuanto a la integración de estos trabajadores/as, pero nada en concreto sobre sus derechos laborales, debido en gran parte a la reticencia de algunos Estados Miembros fruto de la crisis financiera y económica sufrida y a pesar del auge de la llegada de emigrantes de terceros Estados en los últimos años.

Es necesario mencionar también los Principios Rectores sobre las Empresa y los Derechos Humanos⁴⁷, o Principios de Ruggie, aprobados en el seno de Naciones Unidas en 2011, para poner en práctica el pilar de “proteger, respetar y remediar” en lo relativo a la responsabilidad de empresas multinacionales y transnacionales por violaciones de derechos humanos y rendición de cuentas. Son un total de 31 principios que reconocen diversas obligaciones de los Estados sobre brindar protección, y de las empresas en cuanto a la responsabilidad social de respetar los derechos humanos, así como la necesidad de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimientos de estas. Estos principios han sido objeto de crítica por su corte neoliberal que obvia la necesidad de establecer reglas imperativas y

⁴⁴ Accesible en https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf, consultado el 1 de julio de 2020.

⁴⁵ Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961. Accesible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-13567>, consultado el 1 de julio de 2020.

⁴⁶ Instrumento de Ratificación, de 29 de abril de 1980, del Convenio Europeo relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante, hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1977. Accesible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1983-17038, consultado el 1 de julio de 2020.

⁴⁷ Accesible en https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf, consultado el 1 de julio de 2020.

que deja en manos del poder económico incorporarlos o no a su actuación⁴⁸. Así, su principal fortaleza (que no son vinculantes y por tanto generan consenso) es su mayor debilidad, ya que no están consiguiendo su propósito fundamental, que no es otro que conseguir que las actividades empresariales respeten los derechos humanos⁴⁹.

Junto a este se encuentran otros instrumentos internacionales como las Directrices sobre Empresas Multinacionales de la OCDE⁵⁰, la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT⁵¹, las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Entidades Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos de la Subcomisión para la Promoción y Protección de Derechos Humanos de la ONU⁵² (antecedente de los Principios Ruggie) o el Pacto Mundial del Secretario General de Naciones Unidas⁵³, el *Global Compact*.

Ninguno de estos textos tiene carácter vinculante, son normas de *soft law* cuya aplicación depende en gran parte de la voluntad de la empresa, al igual que las prácticas autonormativas o cuasinormativas como pueden ser la Responsabilidad Social Corporativa, los códigos de conducta o las certificaciones de calidad. Actualmente no existe un tratado que establezca una vía para exigir responsabilidad internacional a estas personas jurídicas privadas⁵⁴ en materia de Derechos Humanos que tenga carácter obligatorio. Téngase en cuenta que el Derecho Internacional de los derechos humanos impone obligaciones a los Estados, no a las empresas. Así, son los Estados lo que deben obligar a las empresas radicadas

⁴⁸ BELLOSO MARTÍN, NURIA, “Algunos efectos perversos de la globalización: las empresas transnacionales y el deber de respeto de los estándares mínimos internacionales de Derechos Humanos”, *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 2013, p.20.

⁴⁹ GUAMÁN HERNÁNDEZ, ADORACIÓN, “Diligencia debida en Derechos Humanos y empresas transnacionales: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos”, *Lex social: Revista jurídica de los Derechos sociales*, 2018, p. 221.

⁵⁰ Accesible en <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>, consultado el 1 de julio de 2020.

⁵¹ Accesible en https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm, consultado el 1 de julio de 2020.

⁵² Accesible en <https://www.amnesty.org/download/Documents/96000/ior420022004es.pdf>, consultado el 1 de julio de 2020.

⁵³ Accesible en https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126.pdf, consultado el 1 de julio de 2020.

⁵⁴ La posición de las empresas transnacionales en Derecho Internacional ha sido calificada de estatuto jurídico internacional privilegiado o de una especie de subjetividad limitada que, en cualquier caso, sería muy distinta de la personalidad jurídica internacional de los Estados y las Organizaciones Internacionales y no supondría amenaza para aquellos, MARTÍN ORTEGA, OLGA, *Empresas multinacionales y derechos humanos en Derecho Internacional*, Editorial J.M. Bosch, 2007, p. 66.

en su territorio al respeto de unos parámetros mínimos que aseguren la salvaguardia de los intereses generales y, a la postre, el respeto a los derechos humanos⁵⁵.

Así, es necesario establecer nuevas vías de actuación que, por una parte, definan la responsabilidad de los Estados y, por otra, redefinan la responsabilidad solidaria de las empresas transnacionales que vulneren derechos humanos⁵⁶, y para ello es crucial establecer un marco normativo vinculante u obligatorio, así como mecanismos para garantizar su cumplimiento y permitir una reparación efectiva de las víctimas.

2. TUTELA DE LOS DERECHOS DE LAS TEMPORERAS: LITIGACIÓN CIVIL INTERNACIONAL

Teniendo en cuenta lo explicado en el apartado anterior, y aunque el panorama internacional parezca en parte desolador, existen una serie de vías por medio del Derecho Internacional Privado por la que se podría exigir responsabilidad a las empresas y que podría ser útil en el caso de las temporeras de Huelva, para denunciar un posible incumplimiento del contrato o vulneración de los derechos laborales y pedir responsabilidad civil derivada de la responsabilidad penal por las agresiones sexuales que han sufrido, esto último mediante el ejercicio de una acción por responsabilidad extracontractual. Son estas dos vías las que van a ser objeto central de estudio en este trabajo.

Si se elige la opción de la litigación civil internacional, es necesario analizar distintos aspectos de la misma, para determinar cuál es el tribunal competente, la ley aplicable al caso o la eficacia de la posible resolución que se dicte en favor de los intereses de las víctimas.

Una primera cuestión que cabe plantearse es si en este caso existe la posibilidad del ejercicio de una acción colectiva. Se trata de una acción por daños que afectan a una pluralidad de individuos y debido a su amplitud o a la dificultad para su identificación, no se pueden plantear litisconsorcios pasivos o activos (en el momento de presentar la demanda o

⁵⁵ DURÁN AYAGO, ANTONIA, “Sobre la responsabilidad de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países (a propósito de la Ley francesa 2017-399, de 27 de marzo 2017, relativa al deber de vigilancia de las empresas matrices sobre sus filiales)”, *Anuario Español de Derecho Internacional Privado*, 2018, p. 329.

⁵⁶ Pese a este escenario incapaz de aportar soluciones efectivas a nivel internacional o regional, cabe destacar la ley francesa 2017-399, de 27 de marzo de 2017, relativa al deber de vigilancia de las empresas matrices sobre sus filiales. Un ejemplo que muestra que, a día de hoy, es el Estado el obligado a garantizar que las multinacionales y transnacionales respeten los derechos humanos: es un buen comienzo, que puede inspirar otras legislaciones a nivel supranacional, pero insuficiente.

en uno posterior, hay pluralidad de sujetos demandados o demandantes, respectivamente), intervención procesal (en principio existe un único individuo, demandante o demandado, y tras la presentación de la demanda, está situación se modifica y hay varios) o acumulación de acciones. A diferencia de estos últimos ejemplos, en las acciones colectivas no todos los sujetos interesados o afectados son parte procesal, porque pueden litigar en representación de sus intereses una persona, un grupo o una asociación, pero a todos les afecta la sentencia, por lo que los efectos de esta pueden extenderse a sujetos no implicados en el procedimiento, mientras que, con una acción con varias pretensiones individuales, la sentencia sólo afectará a los intervinientes en el proceso.⁵⁷

Teniendo en cuenta las circunstancias de las temporeras, que no divergen en gran parte entre sí, resulta interesante tener presente el ejercicio de estas acciones, aunque estén sujetas a la ley del país donde se litigue y no exista un consenso en la Unión Europea. En el Reglamento 1215/2012, que regula la competencia judicial internacional, el reconocimiento y ejecución de sentencias, entre otras cuestiones, y que puede ser aplicado por cualquier tribunal de la UE no hay provisiones específicas sobre las acciones colectivas. En junio de 2013, la Comisión Europea propuso una serie de principios comunes no vinculantes sobre cómo debería configurarse el mecanismo de reparación colectiva (*collective redress*)⁵⁸.

Así, habrá que ver la regulación de este tipo de acciones en el derecho nacional para poder ejercerlas. En el caso de España, estas acciones sólo están previstas para determinados supuestos, en concreto, para la defensa de derechos e intereses de consumidores y usuarios (art. 11 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en adelante, LEC) y para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 11 bis LEC), por lo que, si se litiga en España, como mucho se podría optar al litisconsorcio, si son varios los sujetos demandantes o demandados.

2. 1. Competencia judicial internacional

En los litigios internacionales, es decir, con algún elemento de extranjería, la capacidad de los tribunales de un país concreto para conocer del asunto se denomina competencia judicial internacional. A nivel europeo, se encuentra regulada actualmente en el

⁵⁷ GARCÍA-ÁLVAREZ, LAURA, “Las acciones colectivas en los litigios internacionales por daños medioambientales”, *Revista electrónica de Estudios Internacionales*, 2015, p. 4.

⁵⁸Accesible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0396&from=EN>, consultado el 20 de junio de 2020.

Reglamento 1215/2012, del Parlamento europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil⁵⁹. Con carácter general, comenzó a aplicarse el 10 de enero de 2015. Sólo los artículos 75 y 76 se aplicaron con anterioridad, a partir del 10 de enero de 2013, ya que eran necesarios para preparar la aplicación del Reglamento en los distintos Estados miembros. Sus disposiciones son obligatorias y directamente aplicables para cualquier acción judicial que se ejerza ante tribunales de cualquier Estado miembro, siempre que se reúnan las condiciones necesarias para su aplicación, que se revisarán a continuación, con independencia de la nacionalidad de las partes, la naturaleza del órgano jurisdiccional, el carácter de la acción (individual o colectiva) y el carácter del procedimiento (declarativo, ejecutivo, especial...).

Tanto para el caso de incumplimiento de las condiciones del contrato o vulneración de los derechos laborales como para exigir responsabilidad civil extracontractual por agresiones sexuales, que se explicará más adelante, en principio resulta aplicable este instrumento, ya que estas materias no se identifican con ninguna de las excluidas en su artículo 2. Como se ha mencionado anteriormente, aunque es aplicable desde 2015, este límite temporal se refiere a la posibilidad de ejercer acciones en base a él, pero los hechos denunciados pueden ser de fechas anteriores a este año.

Este Reglamento regula, entre otros aspectos, la operatividad de distintos foros que determinan qué tribunal o tribunales de los Estados miembros de la UE son competentes en relación con un caso. Lo primero a tener en cuenta son los foros de competencias exclusivas, que atribuyen competencia única e inderogable a un tribunal de un Estado miembro en concreto, si se trata de ciertas materias enumeradas en el artículo 24. El caso estudiado no se incluye en ninguna de ellas.

El segundo paso es comprobar si existe algún acuerdo entre las partes para someter su controversia ante un tribunal concreto, ya que el Reglamento da cabida a la autonomía de las partes, clave en la regulación jurídica eficiente del mercado internacional. En el caso de demandas relativas al contrato de trabajo, el artículo 23 establece que sólo prevalecerán sobre las disposiciones del mismo los acuerdos posteriores al nacimiento del litigio o aquellos que permitan al trabajador/a formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos a los

⁵⁹ Accesible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012R1215&from=DE>, consultado el 20 de junio de 2020.

previstos en el foro especial, ya sean los tribunales del domicilio de las partes, del estado donde se desarrolla el contrato o cualquier otro con el que no exista ninguna relación. La consecuencia del acuerdo no es, por lo tanto, excluir la competencia de estos órganos jurisdiccionales, sino ampliar las posibilidades de elección entre varios órganos jurisdiccionales competentes. En las situaciones que se estudian son poco probables este tipo de acuerdos.

El tercer paso es estudiar el foro general y los foros especiales.

El foro general está previsto en el art. 4 del Reglamento y otorga competencia para conocer del asunto a los tribunales del Estado miembro en el que se encuentre el domiciliado del sujeto/s demandado/s. A la hora de litigar contra una empresa resulta útil, ya que permite que los tribunales puedan juzgarla siempre que la misma esté domiciliada en cualquier Estado miembro⁶⁰. El domicilio de las empresas es, según el artículo 63, cualquier lugar en el que la persona jurídica tenga su sede estatutaria, su administración central o su centro de actividad principal. Cuando el empresario no esté domiciliado en un Estado miembro, pero posea una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerará, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que su domicilio se encuentra en ese Estado miembro. Por tanto, si se pudiese demostrar que cualquiera de estos sitios se halla en España, los tribunales españoles serían competentes para conocer de la demanda conforme al foro del domicilio del demandado. Sin embargo, como se verá a continuación, en los litigios laborales ya no es necesario que el demandado esté domiciliado en un Estado miembro, si se cumplen unos requisitos.

Por otra parte, el Reglamento establece una serie de foros especiales, alternativos al foro general, teniendo en cuenta distintas situaciones en las que existe una parte débil, para evitar una posible indefensión. Estos foros también se denominan foros de ataque, ya que otorgan al demandante la posibilidad de entablar su acción ante tribunales distintos a los del domicilio del demandando.

Uno de ellos es el relativo al contrato individual de trabajo (Sección 5, Capítulo 2), término que no se encuentra definido en el Reglamento. En la sentencia de 10 de septiembre de 2015 (Asunto C-47/14, Holterman Ferho y otros), el TJUE recuerda que, al no estar

⁶⁰ En el caso de los litigios laborales, este Reglamento es aplicable incluso cuando la empresa demandada no está domiciliada en un Estado miembro, así se establece en sus artículos 6 y 21.

definido en el Reglamento, su calificación no se puede abordar desde la perspectiva del derecho nacional, sino que, para garantizar la plena eficacia de la norma comunitaria (párrafo 37), los conceptos jurídicos que contiene el Reglamento deben interpretarse de una manera autónoma que sea común a todos los Estados miembros. Así, según la jurisprudencia del TJUE, los factores relevantes para determinar si una parte es un trabajador/a a efectos de dicho Reglamento son:

- La creación de una relación duradera que inserta al trabajador/a en el marco de cierta organización de los asuntos del empresario/a.
- Una relación de subordinación del trabajador/a al empresario/a.

Por otra parte, el Reglamento tampoco especifica qué tipo de litigios en base al contrato individual de trabajo o demandas laborales entran dentro de su aplicación. Sin embargo, la jurisprudencia sobre el Convenio de Bruselas de 1968⁶¹ establece que se aplica a cualquier litigio que surja de un contrato de trabajo, al menos en la medida en que el litigio no intervenga ninguna autoridad pública como demandante o demandada y en su capacidad ajena a la contratación laboral (STJUE de 13 de noviembre de 1979, as. 25/69, Sanicentral GmbH contra René Collin). Los litigios relativos a la seguridad social que surjan entre autoridades administrativas y los trabajadores/as están excluidos del ámbito de aplicación del Reglamento, así se desprende de su artículo 1, apartado 2, letra c).

Así, las temporeras pueden demandar por incumplimiento de su contrato, por jornadas de trabajo abusivas que superen la establecida en él, por percibir un salario menor al previsto, por no cobrar o cobrar menos por las horas extra, y demás cuestiones que fueron abordadas en el Capítulo I, ya que todas estas tienen su fundamento en un contrato individual de trabajo y, por tanto, es aplicable el Reglamento 1215/2012 para determinar la competencia judicial en este asunto. En lo relativo a las condiciones de salubridad e higiene de los alojamientos, que como ya se ha mencionado están previstas en el artículo 20 de la Directiva

⁶¹El artículo 81 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que «la Unión desarrollará una cooperación judicial en asuntos civiles con repercusión transfronteriza, basada en el principio de reconocimiento mutuo de las resoluciones judiciales y extrajudiciales. Esta cooperación podrá incluir la adopción de medidas de aproximación de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros». En virtud de esta disposición, surgió el Convenio de Bruselas de 1968 sobre competencia judicial y ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil, y como heredero se promulgó, tras el Reglamento 44/2001 de 22 de diciembre de 2000, también llamado «Bruselas I», el Reglamento 1215/2012 o «Bruselas I refundido». El Considerando 34 de este último establece la continuidad de la interpretación del Convenio de Bruselas de 1968 y de los Reglamentos que lo sustituyen por el TJUE. Es decir, la interpretación del Convenio de Bruselas también resulta aplicable al Reglamento 1215/2012.

2014/36/UE, en el artículo 42.2 de la L.O 4/2000, en las distintas órdenes ministeriales que se aprueban anualmente, así como en el artículo 13 del Convenio del Campo de Huelva, si estas condiciones no se cumplen se consideraría también que existe un incumplimiento del contrato, pues se da por hecho que se contemplan en este, por tanto también se puede demandar en base a estos hechos.

Y estas demandas, según este foro especial, se podrían interponer ante los tribunales del Estado miembro en el que se encuentre domiciliada la empresa demandada o de otro Estado miembro en el que se sitúe una sucursal, agencia o establecimiento de la misma. Pero, además, este foro, como se establece en el artículo 21, permite al trabajador/a demandar ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que o desde el cual desempeñe habitualmente o haya desempeñado con habitualidad su trabajo, independientemente de si el domicilio del empresario/a se encuentra en un Estado miembro o no. Por lo que se puede fundamentar la competencia de los tribunales españoles para conocer de una posible demanda laboral, ya que es en este país donde las temporeras desempeñan habitualmente su trabajo.

Todo lo relativo a daños que tienen su origen en el contrato de trabajo se agrupa dentro de la categoría de materia contractual, que se refiere a todas las acciones que derivan de un compromiso libremente asumido por una parte frente a otra⁶². Dentro de esta categoría no se podría incluir una acción para exigir responsabilidad civil por los diferentes casos de violencia sexual que han sufrido las temporeras, ya que estos tienen que ver con otra categoría, que está prevista también en el Reglamento: materia delictual o cuasidelictual. Estos términos, que en español significan lo mismo⁶³, han sido definidos de forma negativa por el TJUE: en el asunto Kalfelis⁶⁴ el tribunal estableció por primera vez que el concepto de materia delictual o cuasidelictual comprende toda demanda que se dirija a exigir responsabilidad a un demandado/a y que no se considere materia contractual. Esta definición

⁶² Se considera así en distintas sentencias del TJUE, como la STJUE de 17 de junio de 1992, as. C-26/91, Jakob Handte & Co. GmbH contra Traitements mécano-chimiques des surfaces SA, accesible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61991CJ0026>, consultado el 1 de julio de 2020.

⁶³ CEBRIÁN SALVAT, MARÍA A., “Estrategia procesal y litigación internacional en la Unión Europea: distinción entre materia contractual y extracontractual”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2014, p.322.

⁶⁴ STJCE 27 de septiembre de 1988, as. 189/87, Athanasios Kalfelis contra Banco Schröder, Münchmeyer, Hengst & Co. y otros, apartado 17: “Para garantizar una solución uniforme en todos los Estados miembros, conviene admitir que el concepto de “en materia de delitos o cuasidelitos” comprende toda demanda que se dirija a exigir la responsabilidad de un demandado y que no esté relacionada con la “materia contractual” en el sentido del apartado 1 del artículo 5.). Accesible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61987CJ0189>, consultado el 1 de julio de 2020.

se ha ido perfilando a lo largo del tiempo, ya que no todo lo que no es materia contractual es extracontractual. El TJUE ha considerado que no existe un compromiso libremente asumido por las partes en los casos de accidentes, daños medioambientales, prácticas contrarias al Derecho de la libre competencia, daños a los derechos de propiedad intelectual o industrial, daños a los derechos contra la personalidad o la intimidad, daños derivados de la ruptura de negociaciones contractuales de mala fe, daños derivados de la gestión de negocios ajenos...⁶⁵

Teniendo claro que para exigir responsabilidad civil derivada de la responsabilidad penal por los delitos contra la libertad sexual que han sufrido algunas temporeras se tiene que ejercer una acción por la vía de la responsabilidad extracontractual, ya que evidentemente se han dado fuera de una relación contractual y no existe un libre compromiso, el Reglamento prevé distintos foros que pueden resultar útiles en este caso:

- En virtud del artículo 7.2, es posible ejercer una acción civil ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que se ha producido el hecho dañoso, es decir, se puede obtener una reparación o una compensación por parte de la empresa por los daños sufridos mediante el ejercicio de una acción para pedir responsabilidad civil derivada de la penal (este artículo es operativo en el caso de que las temporeras interpongan una denuncia por la vía penal y se reserven la acción civil para otro proceso posterior). Así, según este foro las temporeras podrán recurrir a los tribunales españoles nuevamente, que serán los competentes para conocer de esta acción dado que los hechos se han producido en su jurisdicción.

- Por otra parte, si se interponen acciones penales por estos hechos, claramente constitutivos de delitos contra la libertad sexual, los tribunales que conozcan de estas acciones podrán a su vez conocer de las acciones por daños y perjuicios o de restitución fundamentadas en los mismos hechos que dieron lugar al proceso penal, así lo establece el artículo 7.3. Se trata del foro de acumulación de la acción civil y penal en un mismo proceso, que es operativo siempre que la legislación nacional lo contemple. En este caso, en España si se prevé esta posibilidad, en concreto, en el artículo 109 del Código Penal.

⁶⁵ F. J. Garcimartín Alférez, *Derecho Internacional Privado*, Thomson Reuters, Pamplona, 2014, p. 118-119.

Por todo esto, se puede afirmar que los tribunales españoles podrían conocer de una posible demanda interpuesta por parte de las temporeras, ya sea por la vía contractual o extracontractual, aplicando el Reglamento 1215/2012.

Por último, resulta interesante mencionar otro foro previsto en el Reglamento. Se trata de un foro de vinculación procesal, previsto en el artículo 8, en su primer apartado, que permite al demandante presentar su demanda contra todos los sujetos demandados en un mismo proceso (litisconsorcio pasivo) y ante los tribunales del Estado miembro donde tenga el domicilio cualquiera de ellos, siempre que todos estén domiciliados en un Estado miembro, que las demandas planteadas estén vinculadas estrechamente entre sí (según el TJUE, existe este vínculo cuando se aprecie la necesidad de plantear las demandas en el mismo procedimiento para evitar diferencias inconciliables entre sí) y, aunque no diga nada el Reglamento, la doctrina considera que es necesario que los demandados tengan una relación previa entre sí, de modo que pueda preverse de modo razonable que puedan resultar competentes los tribunales del domicilio de cualquiera de ellos. En el caso de Huelva, dado el gran entramado societario que existe en torno a la fresa, si fuese necesario demandar en España, además de a las domiciliadas en el país, a otra/s empresas domiciliadas en otro Estado miembro, mediante este foro sería posible.

2. 2. Ley aplicable

Tras determinar la competencia judicial internacional, el segundo paso tiene que ver con un proceso de identificación de la ley que debería aplicarse al caso. La ley aplicable rige el régimen de responsabilidad y se determina utilizando normas de resolución de conflictos de leyes que designan que derecho aplicarán los tribunales en los casos en los que haya elementos ajenos al foro.

En el ámbito de la Unión Europea, son dos los Reglamentos que regulan esta cuestión: por un lado, el Reglamento 593/2008, del Parlamento Europeo y el Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales⁶⁶ (en adelante, Roma I) y, por otro lado, el Reglamento 864/2007, del Parlamento Europeo y el Consejo, de 11 de julio de

⁶⁶ Accesible en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0016:ES:PDF>, consultado el 20 de junio de 2020.

2007, relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales⁶⁷ (en adelante, Roma II). Estos Reglamentos proporcionan seguridad jurídica a las partes de litigios internacionales ya que indican qué derecho es el que se va a aplicar, independientemente de dónde se inicia la acción judicial.

El Reglamento Roma I se aplica a las obligaciones contractuales en materia civil y mercantil en las situaciones que impliquen un conflicto de leyes. Así, en cuanto a una demanda con base en el incumplimiento del contrato o vulneración de los derechos laborales, ya que estas no son materias excluidas de su ámbito de aplicación, se aplicaría este Reglamento. Su artículo 8 está dedicado a los contratos individuales de trabajo.

Este artículo reconoce la libertad de las partes para elegir la ley aplicable, pero a la vez protege al trabajador/a como parte débil del contrato. Así, se establece que dicha elección no podrá privar al trabajador/a de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden incluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables. Así, siempre se aplicará la ley más favorable para el trabajador/a y un acuerdo para la elección de esta no puede perjudicarlo. Si este acuerdo no existe, como sucede en el caso de las temporeras, existen distintas normas en el Reglamento relativas a la determinación de la ley aplicable.

En defecto de acuerdo, el apartado segundo del artículo 8 establece una jerarquía de factores de vinculación que determinan la ley aplicable: el contrato se regirá por la ley del país en el cual, en ejecución del trabajo, el trabajador/a realice su trabajo habitualmente. Así, en el caso estudiado se aplicaría la *lex contractus* española. Si no se puede determinar la ley aplicable al contrato, se aplicará la ley del país en el que se halle el establecimiento a través del cual el trabajador/a haya sido contratado/a, en virtud del artículo 8.3, que vuelve a ser la ley española. También se establece una cláusula de salvaguardia mediante la cual cabría la posibilidad de que los órganos jurisdiccionales aplicaran la ley de otro país distinto al previsto en los apartados anteriores, si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con ese país, según el apartado cuarto del mismo artículo. Por ejemplo, se podría pensar en la ley marroquí, lugar de origen de las temporeras, pero es poco probable que esta sea más favorable que la ley española si a protección de los derechos de los trabajadores se refiere.

⁶⁷ Accesible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32007R0864>, consultado el 20 de junio de 2020.

El artículo 12 contiene una lista no exhaustiva de las materias reguladas por la ley aplicable que se determine con arreglo al Reglamento. Entre tales asuntos figuran: la interpretación, la ejecución, las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones, incluida la indemnización por daños y perjuicios, las diversas modalidades de extinción de las obligaciones y las consecuencias de la nulidad del contrato⁶⁸.

También es necesario tener en cuenta las leyes de policía, definidas por el Reglamento como aquellas disposiciones cuya observancia un país considera esencial para la salvaguardia de sus intereses públicos, hasta tal punto de exigir su aplicación, cualquiera que sea la ley aplicable al contrato. Por tanto, aunque no se aplique en un principio la *lex contractus* española, que es lo más probable, se seguirán aplicando las disposiciones imperativas del estado español.

El Reglamento Roma II es el que tienen mayor aplicación en cuanto a empresas y derechos humanos, ya que es más probable que se vulneren estos incumpliendo obligaciones extracontractuales. Este reglamento es el que sirve de base para determinar qué ley se aplica en cuanto a la responsabilidad civil derivada de las agresiones, abusos y demás ilícitos acontecidos en la fresa en Huelva (materias no excluidas de su ámbito de aplicación, en virtud del art. 2), en aras de pedir dicha responsabilidad a la empresa. Ya se ha mencionado en el apartado anterior que estos hechos evidentemente van más allá de la relación laboral, por lo que están relacionados con la responsabilidad extracontractual.

El Reglamento prevé la posibilidad de una determinación subjetiva de la ley aplicable, en su artículo 14, que en este caso deberá ser mediante un acuerdo posterior al hecho generador del daño. Si este acuerdo se produjera (los acuerdos de elección de ley se aprecian en los propios litigios) podría designar como ley aplicable incluso la de un estado distinto al español, que es donde se ha producido el hecho dañoso (por ejemplo, la ley marroquí) aunque eso no impedirá aplicar las disposiciones de la ley española que no se pueden excluir mediante acuerdo, así lo establece el apartado segundo del citado artículo. Además, en el artículo 16, al igual que en el Reglamento Roma I, se prevé que las disposiciones del Roma II no afectarán a la aplicación de las disposiciones de la ley del foro, la ley española, que tengan carácter imperativo.

⁶⁸ “Guía práctica: Competencia judicial y legislación aplicable a los litigios internacionales entre trabajadores y empresarios”, elaborada por la Comisión Europea. Accesible 7en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELLAR:41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1&from=EN>, consultado el 1 de julio de 2020.

El Reglamento establece que, en defecto de una determinación subjetiva de la ley, es decir, que las partes elijan de mutuo acuerdo esta, la ley aplicable será la del país en el que se produce el daño o *lex loci delicti comissi*, así está establecido en el artículo 4, salvo que la empresa cuya responsabilidad se alega y la persona perjudicada tengan su domicilio en el mismo país en el momento en el que se produce el daño, ya que en ese caso se aplicaría la ley de dicho país. En el caso estudiado es evidente que las temporeras marroquíes no están domiciliadas en España (no es aquí donde se encuentra su residencia habitual). Así, dado que el daño se ha producido en territorio español, se aplicaría la ley española. Además, este artículo prevé, al igual que en el Roma I, una clausula de salvaguardia mediante la cual, si los órganos jurisdiccionales consideran que el caso presenta un vínculo más estrecho con otro país distinto al país donde se produjo el daño, se podría aplicar la ley del primero. Al igual que se dijo en materia de incumplimiento de contrato, se podría llegar a pensar en la ley marroquí, pero es poco probable que se aplique porque, aparte de que resulta evidente que es menos favorable para las víctimas, tanto estas como los demandados presentan vínculos suficientes con España, país donde se producen los daños y donde se materializa la relación jurídica laboral que une a ambas partes.

Cabe mencionar que el tercer paso tras estudiar la competencia judicial y la ley aplicable al caso, sería el reconocimiento y la ejecución de la posible sentencia. El artículo 36 del Reglamento 1215/2012 establece que las resoluciones judiciales dictadas en un Estado miembro serán reconocidas en los demás Estados miembros sin necesidad de procedimiento alguno. Así, y según lo establece el Considerando número 26, cualquier resolución dictada por un órgano jurisdiccional de un Estado miembro tiene que ser considerada como si se hubiera dictado en el Estado requerido, donde se ejecutara la sentencia. En cuanto a la ejecutividad de la sentencia, hay que partir del artículo 39 del mismo Reglamento. Cuando una resolución dictada en un Estado miembro tenga fuerza ejecutiva en dicho Estado, puede solicitarse su ejecución material en cualquier otro Estado miembro, sin necesidad de ningún procedimiento previo alguno. Ello no significa que dicha sentencia vaya a adoptarse automáticamente, ya que es necesario, previamente a su ejecución, notificar la solicitud de ejecución al sujeto contra el que se dirige.

En el caso que se estudia, en principio no habría ningún problema en cuanto a reconocimiento y ejecución de la sentencia tanto en España como en cualquier otro Estado miembro. Cosa distinta es que se pretendan los mismos en otros países como Estados Unidos, lugar donde se sitúa la sede de la multinacional que se mencionaba en el capítulo anterior,

DRYSCOLL'S. No es el tratamiento procesal *exequatur*⁶⁹ de Estados Unidos objeto de estudio en este trabajo, pero cabe tener en cuenta esa posibilidad, debido al gran alcance que puede llegar a tener una posible sentencia.

3. POSIBLES MECANISMOS EXTRAJUDICIALES

Cuando existe un conflicto entre la actuación de empresas y derechos humanos, además de las vías judiciales, ya sean la civil, la penal o la administrativa, existen otra serie de mecanismos alternativos para la solución de este. Estos pueden ser privados, de la empresa u orientados a la comunidad, así como públicos, ya sean estatales (instituciones nacionales de derechos humanos) o internacionales (Líneas directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales, el Mecanismo de Denuncia del Banco Europeo de Inversiones...).

Sin embargo, considero que estos mecanismos en el caso de las temporeras no son una buena opción. Estos son adecuados para hacer frente en una fase temprana a los casos menos graves, o para desescalar los conflictos que se encuentren en su fase inicial, y tiene como fin lograr una solución acordada. Contribuyen a generar confianza mutua y aumentan las posibilidades de que las reclamaciones sean atendidas. Aunque a la larga también resulten beneficiosos si se produce un litigio, el caso que se ha denunciado es demasiado grave como para poder alcanzar un “amistoso” acuerdo entre las partes, sobre todo porque se trata de una situación que se viene repitiendo desde hace mucho tiempo y ha sido reivindicada de todas las maneras posibles.

Además, aunque estos mecanismos alternativos defienden una serie de normas no vinculantes de responsabilidad social corporativa (sólo las instituciones nacionales de derechos humanos o el Defensor del Pueblo Europeo pueden evaluar reclamaciones conforme a normas jurídicamente vinculantes), con ellos no se puede esperar una condena moral o legal de las empresas responsables de violaciones de derechos humanos, ya que dependen de la voluntad de los implicados, especialmente de estas últimas⁷⁰.

⁶⁹ El procedimiento *exequatur* es aquel que utiliza un ordenamiento jurídico de un Estado para comprobar que la sentencia judicial emanada de un tribunal de otro Estado reúne los requisitos que permiten su reconocimiento y homologación.

⁷⁰ PIGRAU SOLÉ, ANTONI; ÁLVAREZ TORNÉ, MARIA; CARDESA-SALZMANN, ANTONIO; FONT I MAS, MARIA, IGLESIAS MÁRQUEZ, DANIEL; JARIA I MANZANO, JORDI; “Derechos Humanos y empresas europeas: un Manual práctico para las organizaciones de la sociedad civil y los defensores de los Derechos Humanos”, elaborado por el Centre d’Estudis de Dret Ambiental de Tarragona y la Universitat Rovira i Virgili, coordinado por Maria Prandi Chevalier, 2016, p.15.

CONCLUSIONES

El enfoque global desde el cual se ha analizado la realidad de las temporeras permite concluir este trabajo con varias críticas al sistema.

En primer lugar, resulta obvio afirmar la existencia de un sistema globalizado que influye en todos los ámbitos de nuestra vida. Se trata de un escenario en el que muchas empresas ya no operan en un solo país, sino que circulan por todo el mundo tratando de averiguar y gestionar la logística que resulte más ventajosa. Y dentro de toda esta trama, se incluye el sector de la fresa: Huelva conforma un sitio idóneo para su producción. Es lógico que, si las empresas encuentran dificultades y se ven necesitadas de mano de obra en el país, vayan a buscarla fuera de nuestras fronteras. Y si se da esta situación, resulta imprescindible regularla. Así, surge la contratación de origen. Hasta ahí todo bien.

Sin embargo, es inevitable plantearse ciertas preguntas: ¿por qué los españoles/as no quieren trabajar en la fresa? Desde mi punto de vista, con este estudio ha quedado bastante claro. Se trata de un trabajo precario, cuyas condiciones laborales son propias de épocas pasadas, que ya no se toleran tan fácilmente por la sociedad española. Y en vez de resolver este problema (del que también son responsables el Estado y las instituciones por permitirlo), seguimos manteniéndolo. Así, tras el velo de un tipo de contratación, la contratación de origen, bien vista a todos los niveles, ya que supuestamente permite regular los flujos migratorios y acabar con la inmigración irregular, se esconde desde mi punto de vista otro lema: “si no puedo explotar a los trabajadores/as de aquí, exploto a los de fuera”.

Con esto no quiero decir que me posicione en contra de estos contratos, ya que considero que conforman una oportunidad excelente para miles de personas que provienen de otros países donde, por lo general, su situación no es muy favorable, y, sin que suene paternalista, les sirve para mejorar sus condiciones de vida. Esto sería el fin legítimo, y como se ve esta situación formalmente. Pero en la práctica, creo que estos mecanismos han favorecido la transnacionalización de la precariedad, por no hablar, ya que se ha insistido bastante, de las lógicas sexistas, étnicas y de clase en las que se basan.

En segundo lugar, y tras analizar esta realidad, es posible afirmar que actualmente desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, resulta difícil afrontar esta problemática, porque, aunque estos derechos han sufrido un gran desarrollo y cada vez están

más asentados en las distintas legislaciones, se plasman en normas no vinculantes que, al fin y al cabo, no garantizan ni su cumplimiento ni una posible reparación en el caso de que se vulneren. Ya se está trabajando en un texto jurídicamente vinculante, y esto ya es motivo de celebración, dada las reticencias a todos los niveles, ya sea estatal o comunitario, porque suelen prevalecer los intereses económicos al interés general, o en este caso, el de los trabajadores/as, tristemente. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer.

Aún así, hay un lado positivo que nos da esperanzas. Si se demostrara que opera una empresa transnacional, se puede exigir responsabilidades civiles a esta, como se ha explicado. Así, y teniendo en cuenta lo expuesto, se llega a la conclusión de que las temporeras podrían interponer una demanda ante los tribunales españoles, tanto por incumplimiento de obligaciones nacidas de su contrato de trabajo, como para exigir responsabilidad civil derivada de los casos de violencia sexual que han sufrido. Además, para ambas pretensiones se aplicaría la ley española. Es una manera de que la empresa pague por los daños ocasionados y que le sirva de ejemplo a ella y a las demás para un futuro. Con ello, estaríamos legitimados/as para afirmar que en nuestro país se lucha a favor de los derechos humanos y en contra de la explotación laboral, cosa que a día de hoy no es tan fácil dar por hecho.

Por último, me gustaría recalcar que para afrontar esta situación son necesarias soluciones multidisciplinarias. Además de la vía judicial, que es la que directamente trata el problema, es de agradecer toda la labor que están llevando a cabo asociaciones y organizaciones pro derechos humanos para intentar ayudar tanto a las temporeras de Huelva como a los trabajadores/as temporeros/as de otros lugares del país, que se encuentran en situaciones similares, así como la actuación de organizaciones sindicales. El apoyo a nivel de comunidad es clave. Por otro lado, también resulta necesario, en la medida de lo posible, concienciar a la ciudadanía: tenemos que conocer lo que ocurre, tener una visión lo más amplia posible de la realidad, para poder ejercer nuestros derechos y tener un espíritu crítico. Con este trabajo, también se ha querido contribuir a ello.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAB, CHADIA, “La migración circular femenina marroquí en Huelva. Impacto y cambio”, *Obets. Revista de Ciencias Sociales*, 2010.
- BELLOSO MARTÍN, NURIA, “Algunos efectos perversos de la globalización: las empresas transnacionales y el deber de respeto de los estándares mínimos internacionales de Derechos Humanos”, *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 2013.
- BINFORD, LEIGH: “Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos”, *Migraciones Internacionales* 3, 3, 2006.
- CEBRIÁN SALVAT, MARÍA A., “Estrategia procesal y litigación internacional en la Unión Europea: distinción entre materia contractual y extracontractual”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2014.
- DURÁN AYAGO, ANTONIA, “Sobre la responsabilidad de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países (a propósito de la Ley francesa 2017-399, de 27 de marzo 2017, relativa al deber de vigilancia de las empresas matrices sobre sus filiales)”, *Anuario Español de Derecho Internacional Privado*, 2018.
- ECHEVARRÍA, PERICO, “Contratación en origen de temporeras marroquíes: ¿fraude masivo o caos administrativo?”, *Revista La Mar de Onuba*, 2020.
- GARCÍA, IÑAKI y PEDREÑO, ANDRÉS, “La inserción de la inmigración extranjera en las áreas agroexportadoras mediterráneas”, De Lucas, Javier y Torres, Francisco (Eds.), *Inmigrantes, ¿cómo los tenemos? Algunos desafíos y (malas) respuestas*, 2002, Talasa, Madrid.
- GARCÍA-ÁLVAREZ, LAURA, “Las acciones colectivas en los litigios internacionales por daños medioambientales”, *Revista electrónica de Estudios Internacionales*, 2015.
- GARCIMARTÍN ALFÉREZ, FRANCISCO JOSÉ, *Derecho Internacional Privado*, Thomson Reuters, Pamplona, 2014.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, ADORACIÓN, “Diligencia debida en Derechos Humanos y empresas transnacionales: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos”, *Lex social: Revista jurídica de los Derechos sociales*, 2018.
- MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J. ANTONIO, “La vertebración internacional de los campos de fresas españolas”, *Paisaje, cultura territorial y vivencia de la geografía*,

coordinadores: José Fernando Vera Rebollo, Jorge Olcina Cantos, María Hernández Hernández, homenaje a Alfredo Morales Gil, Universidad de Alicante e Instituto Interuniversitario de Geografía, 2016.

MARTÍN ORTEGA, OLGA, *Empresas multinacionales y derechos humanos en Derecho Internacional*, Editorial J.M. Bosch, 2007

MORENO NIETO, JUANA, “Movilidad transnacional, trabajo y género: temporeras marroquíes en la agricultura onubense”, *Política y sociedad*, 2012.

PIGRAU SOLÉ, ANTONI; ÁLVAREZ TORNÉ, MARIA; CARDESA-SALZMANN, ANTONIO; FONT I MAS, MARIA, IGLESIAS MÁRQUEZ, DANIEL; JARIA I MANZANO, JORDI; “Derechos Humanos y empresas europeas: un Manual práctico para las organizaciones de la sociedad civil y los defensores de los Derechos Humanos”, elaborado por el Centre d’Estudis de Dret Ambiental de Tarragona y la Universitat Rovira i Virgili, coordinado por Maria Prandi Chevalier, 2016.

REIGADA OLAIZOLA, ALICIA, “Más allá del discurso sobre la ‘inmigración ordenada’: contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía”, *Política y Sociedad*, 2012.

TERRÓN, ANA, “Migraciones y relaciones con países terceros. España”, Documentos CIDOB, serie: Migraciones, 2004, Barcelona.

Recursos informáticos y noticias:

"2017 Realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva. Análisis, diagnóstico y propuestas", elaborado por 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), Huelva, 2018.

“Guía práctica: Competencia judicial y legislación aplicable a los litigios internacionales entre trabajadores y empresarios”, elaborada por la Comisión Europea. Accesible 7en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELLAR:41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1&from=EN>, consultado el 1 de julio en 2020.

Datos oficiales de FAOSTAT, accesible en <http://www.fao.org/faostat/es/#data/QC>, consultado el 20 de abril de 2020).

EUROPA PRESS, “Temporeras de Huelva denuncian al SAT por supuestamente hacerlas trabajar de manera irregular”, Europa Press, 2018, Fuente: accesible en

<https://www.europapress.es/andalucia/huelva-00354/noticia-diez-temporeras-huelva-denuncian-sat-supuestamente-hacerlas-trabajar-manera-irregular-20181002181803.html>, consultado el 20 de mayo de 2020.

JUNTA DE ANDALUCÍA, Anuario de Estadísticas Agrarias y Pesqueras del año 2005. Consejería de Agricultura y Pesca. Accesible en <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/agriculturaganaderiapescaydesarrollosostenible/servicios/estadistica-cartografia/anuarios.html>, consultado el 20 de abril de 2020.

MARTÍN, MARÍA y ROSATI, SARA, “El precio de denunciar los abusos en la fresa”, *El País*, 2019. Fuente: accesible en https://elpais.com/politica/2019/03/23/actualidad/1553361492_904277.html, consultado el 20 de mayo de 2020.

PÁGINA OFICIAL DE LA EMPRESA VIVEROS CALIFORNIA, accesible en <https://www.viveroscalifornia.com/noticias/plantas-de-fresas-2>, consultado el 20 de abril de 2020.

PORTAL DE INMIGRACIÓN. Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen. Fuente accesible en <http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimiento/s/ciudadanosnocomunitarios/hoja052/index.html>, consultado el 20 de mayo de 2020.

SAIZ, EVA, “Los empresarios de la fresa se plantean prescindir de las contrataciones de temporeras en Marruecos”, *El País*, 2020. Fuente accesible en <https://elpais.com/espana/2020-07-09/los-empresarios-de-la-fresa-se-plantean-prescindir-de-las-contrataciones-de-temporeras-en-marruecos.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

Jurisprudencia:

STJCE 27 de septiembre de 1988, as. 189/87, Athanasios Kalfelis contra Banco Schröder, Münchmeyer, Hengst & Co. y otros, accesible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61987CJ0189>, consultado el 1 de julio de 2020.

STJUE de 10 de septiembre de 2015, as. C-47/14, Holterman Ferho Exploitatie BV y otros contra Friedrich Leopold Freiherr Spies von Büllenheim, accesible en <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167281&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8270471>, consultado el 1 de julio de 2020.

STJUE de 13 de noviembre de 1979, as. 25/69, Sanicentral GmbH contra René Collin, accesible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61979CJ0025>, consultado el 1 de julio de 2020.

STJUE de 17 de junio de 1992, as. C-26/91, Jakob Handte & Co. GmbH contra Traitements mécano-chimiques des surfaces SA, accesible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61991CJ0026>, consultado el 1 de julio de 2020.