



UNIVERSITAS
Miguel Hernández



**Situación laboral de las trabajadoras del calzado e
irregularidades en el contrato fijo discontinuo de la
propia industria**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Elche

TRABAJO FIN DE GRADO

Presentado por Patricia Gutiérrez Gómez

Dirigido por Yolanda Fernández López: Profesora Asociada del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Profesora Externa en el Máster Universitario de Abogacía

Grado en Derecho

Curso 2021/2022

ÍNDICE

- I. Abreviaturas**
- II. Resumen**
- III. Introducción**
- IV. Sistema Español de Seguridad Social**
- V. Situación laboral actual en la industria del calzado**
 - 1) Evolución de la industria a lo largo de los años
 - 2) Clandestinidad y precariedad del sector
 - 1.1 Trabajadora del calzado en domicilio
 - 1.2 Trabajadora del calzado en taller clandestino
 - 1.3 Trabajadora del calzado en taller/fábrica legal
- VI. Situación laboral de las trabajadoras del calzado durante el Estado de Alarma**
- VII. Características del contrato fijo discontinuo en la industria del calzado**
 - 1) Rasgos definitorios y funcionamiento
 - 1.1 Objeto del contrato, formalización y determinación de los períodos de trabajo
 - 1.2 Llamamiento y adquisición de la condición de trabajador fijo discontinuo
 - 1.3 Conciliación, formación y conversión de contrato
 - 1.4 Extinción del contrato
 - 1.5 Antigüedad laboral
 - 1.6 Prestación por desempleo
 - 1.7 Prestación de jubilación
 - 1.7.1) Problemática de la jubilación parcial en contratos fijos discontinuos*
- VIII. Irregularidad y fraude de ley en la contratación temporal**
 - 1) Realización de trabajos diferentes a lo pactado
 - 2) Concreción y duración incierta del trabajo a realizar
- IX. Conclusiones**
- X. Bibliografía**
 - 1) Autores
 - 2) Legislación
 - 3) Jurisprudencia
 - 4) Web grafía
- XI. Anexos**

I. ABREVIATURAS

CE: Constitución Española de 27 de diciembre de 1978

TRLGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE de 31-10-2015)

MTMYSS: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

RGSS: Régimen General de la Seguridad Social

MCSS: Mutua Colaboradora con la Seguridad Social

TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social

ET: Estatuto de los Trabajadores

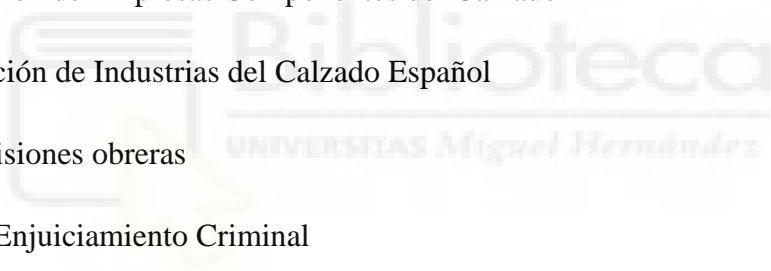
AEC: Asociación de Empresas Componentes del Calzado

FICE: Federación de Industrias del Calzado Español

CC.OO: Comisiones obreras

LEC: Ley de Enjuiciamiento Criminal

SITPA: Sindicato Intersectorial de Trabajadores de la Provincia de Alicante



II. RESUMEN

La situación laboral de las trabajadoras del calzado durante décadas ha estado caracterizada por la existencia de contratos irregulares o la inexistencia de los mismos, siendo las grandes perjudicadas del sector puesto que todo ello implica muchos años de trabajo no reconocido y en consecuencia, la desprotección de sus derechos. Tras muchos años de lucha incansable, no se ha producido una mejora de tal situación, puesto que a día de hoy muchas mujeres se encuentran trabajando en su propio domicilio o en fábricas y talleres al margen de la ley, sin ninguna relación contractual en ambos casos. La figura por tanto, del contrato fijo discontinuo cobra gran notoriedad en esta industria, siendo la más utilizada, no obstante, también se observan irregularidades produciendo de nuevo un perjuicio a dichas trabajadoras, impidiéndoles por tanto el acceso a diferentes prestaciones ofrecidas por el estado para la protección de las diferentes situaciones de necesidad.

Palabras clave: calzado, aparadoras, economía sumergida, precariedad laboral, lucha, relación contractual, protección, contrato fijo discontinuo, prestaciones, seguridad, fraude de ley, contratación temporal.

III. INTRODUCCIÓN

La industria del calzado ha sido el principal motor de la economía a lo largo de los años en la Comunidad Valenciana, concretamente en la comarca del Vinalopó. La figura de la mujer “aparadora” cobra gran importancia en el sector del Calzado, puesto que son las principales trabajadoras del mismo. Cabe resaltar que estas trabajadoras se encuentran desprotegidas desempeñando su labor, puesto que durante décadas y actualmente, atraviesan situaciones irregulares en materia contractual. Muchas de ellas trabajan en su propio domicilio sin contrato ni condiciones favorables para la labor que desempeñan. Otras realizan su labor en talleres y fábricas ilegales, donde prima de nuevo la inexistencia de contrato, y en muchas ocasiones, no se respetan las medidas de higiene y seguridad requeridas puesto que se encuentran desprotegidas en lo que a su salud se refiere. Por último, cabe destacar la presencia de aquellas mujeres que además de desempeñar su trabajo en una fábrica legal, poseen la modalidad contractual “fijo discontinuo”. Estas últimas se encuentran amparadas por tal contrato, pero en ocasiones no se respeta a la perfección, produciéndose con ello un perjuicio y un menoscabo en sus propios derechos.

Por el presente trabajo, se procede a un análisis de las diferentes modalidades de las trabajadoras del sector del calzado, destacando las situaciones por las que atraviesan y las consecuencias que todo ello conlleva de cara a un futuro. Del mismo modo se procede al análisis de la contratación temporal y el fraude de ley que en multitud de ocasiones se reflejan en este sector, puesto que durante muchos años no se ha utilizado correctamente la modalidad “fijo discontinuo”, resaltando con ello la incorporación de la nueva reforma laboral.

IV. SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL

Por medio del art.41 CE se establece que *“los Poderes Públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad especialmente en caso de desempleo”*.

La Seguridad Social es un sistema público de asistencia y prestaciones que actúa frente a situaciones de necesidad social, en las que se pueden hallar las personas comprendidas en su ámbito de aplicación, mediante la redistribución de la riqueza nacional. Constituye un elemento esencial del Estado social que consagra la Constitución en su primer artículo, formando parte también del modelo social europeo.

El capítulo III de la CE, recoge los principios rectores de la política social y económica. Entre ellos, cabe destacar el art. 39, por el cual los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia. Seguidamente, el art. 43 reconoce el derecho a la protección de la salud, estableciendo la competencia a los poderes públicos de organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. Asimismo, el art. 50 establece la protección de la tercera edad a través de pensiones suficientes. Por último cabe resaltar el art. 129.1, no se encuentra dentro de los principios rectores pero es de gran importancia ya que por medio del mismo se determina que será la ley la que establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social.

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se aprobó por medio del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Por medio del mismo el artículo 4 establece que le corresponde al Estado la ordenación, jurisdicción e inspección de la Seguridad Social. Los trabajadores y empresarios a su vez, colaborarán en la gestión de la Seguridad Social en los términos previstos para ello en la ley. En su art.5, trata las competencias del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Entre ellas cabe destacar que las funciones no jurisdiccionales del Estado en materia de Seguridad Social que no sean propias al Gobierno, se ejercerán por medio del MTMYSS. La inspección de la Seguridad Social se lleva a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Según establece el art. 138.1 TRLGSS, los empresarios como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, solicitarán su inscripción en el RGSS.

Deberán con ello hacer contar en los formularios oficiales al efecto, la MCSS que haya de asumir la protección por las contingencias del personal a su servicio. A raíz de ello, cabe destacar que se considera empresario a toda persona física o jurídica o entidad sin personalidad, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas que se incluyen en el art. 136 TRLGSS.

En el momento que una persona física realiza por primera vez una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del sistema de Seguridad Social, mediante el acto administrativo de afiliación, la TGSS reconoce la condición de incluida en tal sistema. La afiliación constituye título jurídico para la adquisición de derechos y el nacimiento de obligaciones, también condicionará la aplicación de las normas que regulan el sistema.

Por tanto, la afiliación es obligatoria para las personas que se refiere el apartado 1 del art.7 del TRLGSS, y única para toda la vida y todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos RGSS que lo integran. Los empresarios estarán obligados por tanto, a solicitar la afiliación al sistema de Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como a comunicar dicho ingreso. Seguidamente, mediante el acto administrativo de alta, la TGSS reconoce a la persona que inicia una actividad, su condición comprendida en el campo de aplicación del RSS que proceda, con los derechos y obligaciones correspondientes.

Por otro lado, cabe destacar la existencia del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Fue aprobado por primera vez en España el año 1980, desde entonces ha sufrido distintas modificaciones siendo vigente el nombrado actualmente. Será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica denominada empresario. Según establece el art. 82 del ET, los convenios colectivos son el resultado de la negociación por parte de los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyendo un acuerdo libremente adoptado. Por medio del mismo, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y productividad. Quedan obligados al cumplimiento de lo que estipula el convenio todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.

En aquellos casos en no exista un convenio colectivo para una actividad concreta o si algún aspecto no se encuentra recogido en el mismo, será de aplicación el ET puesto que actúa como legislación laboral en caso de inexistencia del mismo.

V. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EN LA INDUSTRIA DEL CALZADO

1) Evolución de la industria a lo largo de los años

El sector del calzado, a lo largo de la historia ha adquirido mayor relevancia en nuestro país, especialmente en la Comunidad Valenciana y en concreto, en la provincia de Alicante donde desde hace muchos años es el principal motor de su economía. Cabe destacar que esta provincia, ha sido y es la cuna de la industria del calzado en España, siendo todo un referente nacional e internacional en dicho sector. Gran parte de la actividad industrial es realizada en Elda, Petrer, Villena, Monóvar, Elche, Aspe, Pinoso y Sax. De entre todos estos, destacan notablemente Elche, Elda y Villena siendo los núcleos principales del sector.

La década de 1880 marcó los orígenes del calzado en Elche, debido a la combinación de la agricultura con la industria. Gracias a nuevas máquinas, técnicas y materiales como el caucho o el cuero, el calzado progresó a partir de la mitad del siglo XX. Cabe destacar que a finales de los años sesenta, se producen enormes incrementos de producción con su consecuente exportación generando una mayor demanda de mano de obra. Dicha demanda quedaría cubierta con la incorporación de trabajadores, produciendo con ello el arranque del sector y el nacimiento de una estructura industrial.

La industria del calzado en Elda tuvo diversos cambios durante su evolución. En sus orígenes, era una localidad de campesinos, no obstante muchos de ellos compaginaban su trabajo en el campo con distintas actividades con las que completar sus escasos salarios. A raíz de ello, a mitad del siglo XIX, muchos trabajadores comenzaron a fabricar zapatos artesanales en sus propias casas. Los zapatos se hacían a las puertas de las mismas, en su confección intervenían los familiares de los zapateros, que con gran imaginación iban perfeccionando su estilo. A finales de este siglo, la industria de fabricación de calzado en Elda sería una realidad. Debido al crecimiento de la demanda, aparecieron los primeros talleres y fábricas, donde se emplearían hasta 500 personas y

producirían miles de zapatos de todas clases, así como los primeros talleres de hormas hechas a mano y almacenes de curtidos.

La producción del calzado en Villena, se remonta a principios del siglo XX. Como en los casos anteriores, los trabajadores intentaban suplir la estacionalidad de las labores del campo, con la fabricación del calzado. Su comienzo tuvo lugar fundamentalmente con empresas artesanas, que durante décadas ha proporcionado sustento a gran parte de la población. Poco a poco se introdujo maquinaria que ha permitido modernizar muchos de los procesos de fabricación, no obstante muchos otros siguen manteniendo su desarrollo a través de la artesanía.

A diferencia de Elche y Elda, ciudades que fabrican calzado de señora, Villena tiene como pilares de su industria la fabricación de calzado infantil, ortopédico o incluso calzado específico para escaladores.

Como en muchos otros sectores, el calzado estuvo gravemente perjudicado debido a la crisis económica mundial que inició en 2008. Debido al esfuerzo de empresarios y trabajadores, el sector pudo remontar con el paso del tiempo teniendo un crecimiento muy satisfactorio, garantizando la fabricación de productos de alta calidad.

A lo largo de los años grandes firmas del calzado han traído su fabricación a nuestro País, como puede ser el caso de la firma Stuart Weitzman. Gran cantidad de empresas de la localidad de Elda y Elche han abastecido su producción a lo largo del tiempo.

La estructura de trabajo en la industria del calzado consiste en cadenas de subcontratación. Es por ello que las grandes firmas exigen a sus proveedores que todos los trabajadores coticen a la Seguridad Social, de manera que la empresa trabaje con talleres legales y regularizados. No obstante, los talleres subcontratados, a su vez llevan a cabo la subcontratación de otras empresas. A pesar de la exigencia de la legalidad por parte de las grandes firmas, su presión por un menor coste (inviabile para los empresarios) da lugar a la subcontrata de fabricantes que bastándose de la ilegalidad del trabajo, logran que los precios impuestos por el mercado finalmente sean rentables.

Es por ello que este sector se encuentra caracterizado a lo largo de los años por la economía sumergida y precariedad laboral, produciéndose un notable incremento del trabajo ilegal. El 26 de diciembre de 2019, la Confederación Intersectorial de Autónomos del Estado Español, en referencia a la economía sumergida, emitió un comunicado en el cual denunciaba que “nuestro país presenta un nivel de fraude por

encima de lo que le corresponde a su nivel de desarrollo, deteriorando la justicia tributaria y desanimando a la cultura del esfuerzo”. Aporta datos que reflejan que en España estas prácticas representarían el 22% del P.I.B.¹

A colación de ello, hay que destacar que la industria del calzado contribuye en gran proporción al fomento de la misma, pues gran parte de la producción se lleva a cabo al margen de la legalidad.

Como se ha señalado anteriormente, el trabajo se realiza mediante cadenas de producción, por lo que la elaboración del zapato se encuentra dividida en distintas fases, de las cuales una gran parte de ellas es realizada fuera de las fábricas o talleres legales mediante el uso de pequeños talleres clandestinos o incluso el trabajo a domicilio.

Es inevitable explicar esta industria sin destacar también la segregación por sexos, la cual ha tenido un papel fundamental en la economía sumergida, puesto que las mujeres representan el mayor número de trabajadores que se dedican a la producción del calzado.

Actualmente dicha industria se encuentra sujeta al Convenio Colectivo de la Industria del Calzado, suscrito con fecha 27 de mayo de 2019, de una parte por la Asociación de Empresas Componentes del Calzado (AEC) y la Federación de Industrias del Calzado Español (FICE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos CC.OO, en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2) Clandestinidad y precariedad del sector

A lo largo de los años, las mujeres han trabajado en mayor proporción que los hombres en este sector, por lo que representan gran parte de la mano de obra necesaria para producir el calzado. Son las encargadas de desempeñar la actividad de aparato consistente en la costura de las diferentes piezas que conforman el zapato. Dicha actividad presenta un gran problema laboral, como se ha destacado anteriormente, ya

¹ “España tiene un problema con la economía sumergida. Y así lo sufre el autónomo”. Artículo de prensa (Rocío González) El País. 26 de diciembre de 2019. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/12/19/autonomos/1576788692_476592.html

que a pesar de ser una pieza clave en la cadena productiva, no todas las trabajadoras desarrollan su jornada cotizando en su régimen de la Seguridad Social, con su correspondiente contrato y en un lugar de trabajo donde se respeten las condiciones de salubridad e higiene o incluso sus tiempos de descanso.

Gran parte de ellas, se encuentran en situaciones laborales nefastas debido a las condiciones en las que deben realizar su trabajo, sin dejar atrás la precariedad del sector, la cual es excesivamente notoria. Es por ello que, en 2018, surgen las primeras asociaciones de aparadoras, todas ellas con el objetivo de dar visibilidad a las nefastas condiciones laborales y con ello, lograr soluciones políticas que contribuyan a una mejora de su situación.

Existen diferentes modos de realizar el trabajo del aparado, bien sea en el propio domicilio, en un taller clandestino o en un taller/fábrica regularizado por la ley. Para mayor comprensión de tales diferencias, se ha llevado a cabo un trabajo de investigación donde se ha entrevistado a diferentes trabajadoras del sector en cada una de las categorías mencionadas anteriormente.

A continuación, se detallarán las peculiaridades de cada una de las categorías, teniendo en cuenta estos testimonios personales y reales.

1.1 Trabajadora del calzado en domicilio

Gran parte de las trabajadoras del calzado actuales, han crecido en el seno de una familia de aparadoras. Son hijas, sobrinas y nietas de las mismas, criadas entre el traqueteo de la máquina de coser y bajo el olor de la cola, observando el trabajo en casa de sus familiares día a día. Muchas de ellas comenzaron su vida laboral antes de la edad legal establecida, ya que el oficio lo aprendían desde pequeñas en casa, debido a que en muchos de estos hogares requerían su ayuda para contribuir con la economía doméstica.

El trabajo a domicilio aparece regulado en tres instrumentos jurídicos. En primer lugar, aparece regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el artículo 13 del ET, y posteriormente en el artículo 18 del Convenio Colectivo del Calzado. Se trata de un contrato para aquellas prestaciones de actividad laboral que son realizadas en el domicilio o en el lugar libremente elegido por la persona. Por el medio del mismo, se establecen los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador, teniendo la especialidad sobre la jornada laboral y los horarios. Es por ello, que las empresas se encuentran obligadas a entregar un documento a sus trabajadores con el contenido y

explicación de las características de la relación laboral establecida. En el mismo momento de realización de este contrato, debe producirse la afiliación al régimen general de la Seguridad Social instando su alta a la misma.

A pesar de lo estipulado tanto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, como en el Convenio respecto a la regulación de dicho contrato, la situación laboral de las trabajadoras del calzado en domicilio, ha estado siempre caracterizada por su falta de regularización por parte de los empresarios, ya que por regla general, las trabajadoras realizan su prestación sin ningún tipo de contrato, por lo que es imposible su afiliación a la Seguridad Social para darse de alta y poder posteriormente acceder a las distintas prestaciones que ofrece el Estado. A raíz de ello, los espacios laborales, en este caso los domicilios, se convierten en invisibles a los ojos de las inspecciones de trabajo. La situación ilegal por la que atraviesan estas mujeres, genera un ahorro al empresario al que prestan sus servicios puesto que no contribuye al pago de la Seguridad Social ni al mantenimiento de unos espacios dignos de trabajo.

Esta situación irregular produce graves consecuencias para las trabajadoras, puesto que sus derechos y obligaciones establecidos por los diferentes instrumentos jurídicos nombrados anteriormente, no se encuentran respaldados.

En primer lugar, se trata de una categoría laboral caracteriza por ser realizada únicamente por mujeres produciéndose con ello una desigualdad respecto a los hombres, que suelen desarrollar su actividad en talleres y fábricas de manera presencial y normalmente dados de alta en la Seguridad Social, a diferencia de éstas. Con ello, a pesar de lo establecido por el artículo 4.3 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, obligando a las empresas a *“evitar cualquier discriminación directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes”*, se produce una clara discriminación destinando este tipo de trabajo sólo a las mujeres por la mera condición de sexo, para que compatibilicen su jornada laboral con las labores del hogar, crianza de hijos y en algunos casos, cuidados de familiares vulnerables. Debido a ello, muchas mujeres escogen esta modalidad de trabajo para una mayor conciliación familiar y laboral. El trabajo en su domicilio les proporciona flexibilidad horaria para realizar su actividad, pudiendo programarse ellas mismas su jornada y ritmo de producción. Dicha

conciliación es la única ventaja que las aparadoras resaltan de su trabajo, ya que son muchos más los inconvenientes que lo acompañan.

En segundo lugar, se imposibilita la promoción profesional, que se encuentra recogida en el artículo 35 de la CE² y en el artículo 4.2 b) del ET, en los cuales se establece como un derecho de los trabajadores. De manera más concreta, el artículo 10 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece que *“las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia”*. Es por ello que las aparadoras, al encontrarse en una situación totalmente irregular, no ven respetado este derecho, por lo que se aprecia de nuevo una clara discriminación respecto de los trabajadores que sí tienen su situación laboral regulada legalmente.

Respecto a la jornada laboral, estas trabajadoras no tienen un horario definido, pues son ellas mismas las que se programan su horario y ritmo de producción. No obstante, en muchísimas ocasiones, el intermediario les proporciona los materiales para que realicen su trabajo en tiempo límite, de manera que trabajan muchas más horas de lo que se podría considerar una jornada normal de trabajo. Este tipo de trabajo no entiende tampoco de fines de semana, noches o festivos, pues es frecuente que para lograr la producción necesaria, deban emplear cualquier día de la semana sin distinción alguna. Cabe destacar la ausencia de regulación de la jornada laboral de las trabajadoras en domicilio por parte del Convenio Colectivo del Calzado, el cual únicamente establece en su artículo 18 que *“las empresas vendrán obligadas a entregar a estas personas un documento donde contengan las particularidades y características básicas de la relación laboral”*. Gracias a la nueva Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el tiempo de trabajo queda protegido en primer lugar por el artículo 13, a través del mismo se establece que la persona encargada de desarrollar el trabajo a distancia tiene posibilidad de flexibilizar el horario de prestación de los servicios, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. En segundo lugar, el artículo 14 establece el Derecho al registro horario adecuado, haciendo mención en el mismo del sistema de registro regulado en el artículo

² “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

34.9 del ET, que de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, *“deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada”*. Por tanto, la ausencia de contrato, produce un claro perjuicio a estas mujeres, puesto que en caso de contar con el mismo, además de la flexibilidad de la jornada laboral y el registro de la misma, tendrían derecho de adaptación de la jornada establecido en el artículo 34.8 del ET, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar, teniendo por tanto respetados los mismos derechos en materia de conciliación que los trabajadores presenciales.

La inexistencia de contrato conlleva también, que no quede fijado el lugar de trabajo a fin de que se puedan exigir las medidas necesarias de higiene y seguridad, todo ello contrario a lo que estipula el Convenio. Se produce con ello también un incumplimiento de lo que establece el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, referido a la seguridad y salud en el trabajo, *“el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo”*. Es por todo ello, que las condiciones en las que se lleva a cabo la prestación del servicio no son las óptimas para las trabajadoras.

Por lo general, desempeñan su labor en alguna parte de la cocina destinada para ello, en una galería o en una sala de estar, es inusual que destinen una habitación del hogar únicamente para la actividad laboral. Cualquiera de estos lugares no reúne ningún método para descongestionar el ambiente, como podrían ser extractores, puesto que los materiales que utilizan para el aparado son productos químicos que desprenden vapores y gases que son perjudiciales para la salud. Sólo pueden recurrir a una ventilación natural, es decir, ventanas o puertas que comuniquen con el exterior de la vivienda. A ello hay que añadir, que en muy pocos casos utilizan mascarillas o guantes, por lo general no utilizan ningún tipo de medida protectora. Cabe resaltar también los problemas que muchas de estas mujeres sufren debido a este tipo de trabajo, como puede ser dolores musculares y óseos, problemas de columna y en las articulaciones.

En lo que se refiere al salario de estas trabajadoras, a pesar de lo estipulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo del Calzado, no tienen un salario fijo mensual. Como podemos observar en el testimonio de la trabajadora, el salario que se obtiene,

depende de la cantidad de trabajo y precios de la partida correspondiente, por lo que no pueden contar con un sueldo fijo y mínimo asegurado cada mes. Todo ello contrario a lo que se estipula en el convenio, donde se establece que por dicho trabajo *“percibirán los mismos salarios que las tablas que se fijan en el convenio, más un 10% del mismo salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etc.)”*. El salario mínimo fijado en él, es de 38,99 euros días, en sistema de retribución todo incluido, actualizándose cada año. Ante la inexistencia de trabajo, queda establecido también por convenio que, únicamente se dejaría de percibir el 10% durante los días donde no se trabaje. En el caso de las aparadoras, como se puede observar en el testimonio, al no existir contrato, los períodos en los que no realizan sus servicios por falta de trabajo, no perciben ningún salario ni pueden reclamar ningún tipo de ayuda por no encontrarse afiliadas a la Seguridad Social y dadas de alta. Respecto a los gastos generales, al no haber contrato, las trabajadoras asumen todo tipo de gastos que surgen de la realización de su propio trabajo, provocando una disminución considerable en su economía. Sin embargo, de encontrarse en una situación regulada laboralmente, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, proporcionaría una protección adecuada, ya que es mucho más completa que el convenio. Quedando por tanto recogido de una parte, por el artículo 11, en el cual se establece que tendrán *“derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad”*, y de otra parte, por el artículo 12, mediante el cual queda recogido que *“el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación y compensación o abono de los gastos”*.

Otro de los aspectos importantes de esta situación, es el referido a los accidentes laborales que pueden sufrir las trabajadoras. El accidente de trabajo se regula en el art. 156.1 TRLGSS, por medio del cual se define como *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*. En su actividad normal de trabajo, estas mujeres sufren cortes de tijera o cuchillas, pinchazos de aguja de la máquina de aparar y contusiones en los dedos de las manos por golpes fortuitos del martillo. Las trabajadoras del calzado en domicilio, al no

contar con un contrato de trabajo que proteja todos sus derechos, como se ha destacado anteriormente, no perciben estas lesiones como accidentes de trabajo, puesto que a pesar de sufrirlas, no obtienen ningún beneficio o ayuda.

En último lugar, cabe destacar la presencia del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social³, el cual tiene personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar. Las potestades administrativas que posee le facultan, para ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes. En la modalidad de trabajo en domicilio, es notoria la dificultad para realizar tales funciones debido a inviolabilidad del domicilio, derecho fundamental que viene recogido en el artículo 18.2 de la CE, por medio del cual se establece que *“el domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito”*. El concepto legal del delito flagrante viene recogido en el artículo 795 de la LEC, donde se establece que *“se considerará delito flagrante el que se estuviese cometiendo o se acabare de cometer cuando el delincuente sea sorprendido en el acto”*.

No obstante, como establece el artículo 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22 de julio), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales, están autorizados para entrar libremente en cualquier momento sin previo aviso en todo centro de trabajo, si este coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, como es la categoría laboral de que se trata, deberán obtener su expreso consentimiento o la correspondiente autorización judicial. Se deberá comunicar la visita de inspección al empresario o persona inspeccionada a menos que las autoridades consideren que a raíz de ello, se puede perjudicar el éxito de dicha inspección.

Otro de los problemas que presenta esta situación es que en la gran mayoría de casos, estas mujeres no conocen al empresario para el cual realizan sus servicios. Simplemente son conocedoras del intermediario, quien se ocupa de repartir el material y recogerlo una vez la tarea esta completada. Es por ello que, aunque muchas de ellas muestran su rechazo ante la situación ilegal por la que atraviesan, reclamando con ello un contrato,

³ De acuerdo con lo previsto en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el **RD 192/2018** (BOE 7-4-2018) por el que se aprueban sus Estatutos, el RD 138/2000 de 4, de febrero así como en la Orden Ministerial de 12 de febrero de 1998.

no hay posibilidad de conseguirlo y mucho menos de emprender acciones legales debido al desconocimiento de la identidad de dicho empresario. Debido a estas condiciones laborales no gozan de una independencia total, por lo que en muchos casos estas situaciones conllevan el mantenimiento de vínculos matrimoniales o afectivos, que en caso de gozar de una independencia económica suficiente o estar afiliadas y dadas de alta a la Seguridad Social, no se mantendrían, puesto que recibirían un salario digno y regulado, además de poder acceder a ayudas por parte del Estado en caso de desempleo.

1.2 Trabajadora del calzado en taller clandestino

Otra de las prácticas ilegales que se producen dentro del sector del calzado, es el trabajo en talleres clandestinos. Las aparadoras que trabajan en ellos, lo hacen sin contrato, en unas condiciones lamentables y poniendo en riesgo con ello su salud y seguridad. A lo largo de los años, se han llevado a cabo diversas detenciones a los responsables de este tipo de talleres.

Por ejemplo, en 2013 los agentes de la Policía de la Generalitat de la Comisaría de Elche desmantelaron tres talleres clandestinos de fabricación de calzado⁴. Estaban ubicados en los bajos y garajes de viviendas unifamiliares del casco urbano de la localidad. Las dos personas que fueron detenidas controlaban dichos talleres. La Policía pudo demostrar con la ayuda de los inspectores de Trabajo, que se hallaban un total de siete personas sin contrato, siendo la mayoría mujeres. También se pudo comprobar las condiciones deplorables en las que realizaban su trabajo, utilizando productos químicos sin ninguna medida higiénico-sanitaria y sin los medios necesarios para la ventilación y expulsión de gases nocivos.

Un año más tarde, la Policía de la Generalitat Valenciana detuvo a 26 personas y cerró 44 talleres ilegales en la provincia de Alicante, dedicados a la fabricación de material textil y calzado⁵. De todos los talleres, 28 estaban destinados al calzado. Se detuvieron a tres empresarios responsables de dos talleres en Elche y Monóvar. En las fábricas de Elche tenían empleadas a 13 mujeres, ocho de las cuales carecían de contrato y con ello

⁴ “La Policía de la Generalitat desmantela tres talleres clandestinos de fabricación de calzado”. Europapress, 17 de diciembre de 2013. <https://www.europapress.es/comunitat-valenciana/noticia-policia-generalitat-desmantela-tres-talleres-clandestinos-fabricacion-calzado-20130926112531.html>

⁵ “Detenidas 26 personas y cerrados 44 talleres ilegales de textil y calzado”. La Razón, 13 de abril de 2014. <https://www.larazon.es/local/comunidad-valenciana/detenidas-26-personas-y-cerrados-44-talleres-ilegales-de-textil-y-calzado-YE6107980/>

de afiliación a la Seguridad Social. En Monóvar, de 18 trabajadores, dos estaban sin contrato y uno se encontraba en una situación irregular en España. Al igual que en el caso anterior, también pudo comprobar la Policía la falta de medidas para asegurar la higiene y salud de sus empleados, como medidas para la ventilación y expulsión de gases nocivos.

Posteriormente en 2017, de nuevo la Policía de la Generalitat detectó en la provincia de Alicante 28 talleres ilegales del calzado⁶, informando de ello la directora general de Seguridad y protección Ciudadana, Sonia Vega, que *“los policías detuvieron a tres empresarios tras la inspección y descubrimiento de dos talleres clandestinos de fabricación y aparado de calzado en Elche y Monóvar, ubicados en sendas naves de polígonos industriales”*. Detalla también que la intervención policial fue *“fruto de informaciones recibidas y posteriores comprobaciones e investigaciones realizadas por los policías de la sede de Elche. En una de las fábricas, concretamente en la de Elche, se encontraban empleados 13 trabajadores, ocho de los cuales carecían de contrato y de filiación a la Seguridad Social, por lo que se produjo la detención del empresario. En cuanto a la fábrica de Monóvar, allí se encontraban trabajando en el momento de la inspección 18 empleados y, aunque dos estaban sin contrato, uno de ellos se encontraba en situación irregular en España y estaba obligado por los responsables de la fábrica a vivir en condiciones inhumanas en el interior de la nave, por lo que se procedió a la detención de dos responsables de la empresa”*. Tras las inspecciones realizadas, junto con funcionarios de Inspección de Trabajo con sede en Alicante, se pudo localizar a un total de diez trabajadores sin tener suscrito ni firmado contrato laboral alguno. Además, los agentes comprobaron que los trabajadores utilizaban productos químicos, como colas y disolventes, *«sin las más mínimas medidas higiénico-sanitarias y, además, se carecía de medios reglamentarios para la ventilación y expulsión de gases»*.

En 2018, la Sección segunda de la Audiencia Provincial de Alicante condenó a seis meses de cárcel y a una multa diaria de 10 euros durante seis meses a otro empresario, esta vez en Elda⁷. En este caso, la sentencia consideró a dicho empresario responsable

⁶ “Desmantelados 44 talleres clandestinos de calzado y textil en la provincia de Alicante”. Diario información, 27 de julio de 2017. <https://www.informacion.es/sucesos/2017/07/27/desmantelados-44-talleres-clandestinos-calzado-6379384.html>

⁷ “Condenado a seis meses un empresario del calzado por no tener dados de alta a sus trabajadores”. Europa Press, Disponible en la Web 20 minutos, 18 de enero de 2018.

de un delito contra los derechos de los trabajadores, puesto que el 29 de junio de 2015 una inspección de trabajo acudió a la empresa y pudo comprobar que en el taller se encontraban seis personas trabajando en el mismo sin dar de alta previamente en el RGSS. Según la sentencia, tras el levantamiento del acta de infracción por parte de los inspectores de trabajo, el empresario dio de alta a los trabajadores al día siguiente de estos hechos, estableciendo como fecha de inicio del contrato el día 29 de junio.

Cabe destacar que en los tres primeros casos, las detenciones son llevadas a cabo por la Policía de la Generalitat, la cual tiene diversas competencias en el ámbito industrial⁸ como pueden ser la realización de controles de almacenamiento de residuos (contaminantes, tóxicos y peligrosos) y vertidos industriales, inspecciones para el cumplimiento de la normativa sobre actividades nocivas...

No obstante, la Generalitat Valenciana comunicó mediante una noticia de prensa publicada en su web⁹, que la Inspección de Trabajo realizaría campañas en 2020 contra la economía irregular con especial hincapié en el sector textil, el cual nos compete, en dicha nota, también se comunicaba la aprobación por parte del Consell de un convenio con el fin de que la Policía Autonómica de la Generalitat colabore con la Inspección de Trabajo en la lucha contra la economía sumergida. Esta lucha no cesa y es por ello que, ese mismo año, fueron denunciados otros cuatro talleres ilegales del calzado en el sur de Alicante al operar sin la correspondiente licencia de actividad ni registro de Industria, comprobándose en alguno de ellos incluso irregularidades en la contratación de su plantilla. La operación es llevada a cabo de nuevo por la Policía de la Generalitat en colaboración con la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Alicante¹⁰.

Perseguir este tipo de talleres es una tarea muy compleja, por lo que a pesar de la realización de diversas detenciones y cierres de estos centros de trabajo, son muchos los

<https://www.20minutos.es/noticia/3238336/0/condenado-seis-meses-empresario-calzado-por-no-tener-dados-alta-sus-trabajadores/>

⁸ Conselleria de Justicia, Interior y administración pública. Disponible en Internet: <http://www.justicia.gva.es/es/web/seguridad/grupos-y-especialidades>

⁹ Gabinete de comunicación de la Generalitat Valenciana. Nota de prensa. Disponible en internet: https://www.gva.es/es/inicio/area_de_prensa/not_detalle_area_prensa?id=835768

¹⁰ "Denunciados cuatro talleres ilegales de calzado en el sur de Alicante que operaban sin licencia". Disponible en internet: <https://www.lasprovincias.es/alicante/denunciados-cuatro-talleres-20220205153126-nt.html>

que existen al margen de la legalidad y siguen funcionando actualmente en las diversas localidades productoras del calzado. Las trabajadoras del sector que se encuentran tanto en esta situación, como trabajando en su domicilio, optan por no solicitar ayuda a la policía y no dar la cara en los distintos reportajes y entrevistas que se realizan sobre ellas para denunciar su situación, por miedo a las represalias que pueden sufrir por parte de los empresarios o intermediarios, como es la pérdida de trabajo.¹¹

Realizan su actividad sin contrato alguno, por lo que no se tienen en cuenta tampoco sus derechos y obligaciones como trabajadoras. Al igual que las trabajadoras en domicilio, éstas no reciben un salario fijo y mínimo, sino que varía según la partida y precio de la misma. Como se puede observar en el testimonio aportado, la trabajadora acepta este tipo de empleo debido a la necesidad económica por la que atraviesa, ya que resalta que este trabajo no tiene ninguna ventaja como podría ser la conciliación familiar y laboral que sí destacan las que trabajan en su domicilio, puesto que su jornada laboral no está debidamente determinada y en muchas ocasiones realizan más horas en el taller de las que tenían pactadas con el empresario o intermediario correspondiente.

Es por ello que, en 2019, se creó la Asociación de Aparadoras y Trabajadoras del Calzado con el objetivo de ofrecer a todas las trabajadoras y trabajadores del calzado soluciones para combatir la precariedad laboral y la economía sumergida, pidiendo para ello el apoyo y la actuación inmediata de las administraciones, el compromiso de las asociaciones de empresarios para que cumplan la ley y un mayor compromiso a los sindicatos para que defiendan el trabajo digno.

Al igual que las trabajadoras en domicilio, estos talleres no reúnen las condiciones óptimas de ventilación ni protección. Respecto a ello, cabe resaltar la sentencia dictada el 1 de marzo de 2007, pronunciada por el Juzgado de lo Penal nº4 de Alicante en Juicio Oral 148/02, correspondiente al Procedimiento Abreviado nº28/00 del Juzgado de Instrucción nº2 de Villena, por delito contra la seguridad en el trabajo y lesiones¹². Por medio de la misma se impuso una sanción a dos empresarios de Villena los cuales

¹¹ Reportaje por Andrea Rapero. La Sexta (10/12/2019). https://www.lasexta.com/programas/carretera-manta/reportajes/las-precarias-condiciones-en-las-que-trabajan-las-aparadoras-de-villena-hay-personas-con-cancer-de-tiroides_201902135c649c980cf2cb42a3597a91.html

¹²“El juez condena a 4 meses de cárcel a los empresarios de la parálisis del calzado”. Diario Información, 03 de marzo de 2007. <https://www.informacion.es/elda/2007/03/03/juez-condena-4-meses-carcel-7680345.html>

estaban acusados de las lesiones a diez aparadoras del calzado por inhalación de colas. El juez consideró probado, que el acusado y la dueña de la mercantil, incurrieron en un delito contra la seguridad de los trabajadores al iniciar la actividad empresarial en 1996 de forma clandestina, sin licencia de actividad ni informe de evaluación de riesgos. También fueron condenados por no proporcionar las medidas de seguridad necesarias para evitar tal intoxicación. La empresa se encontraba en un local de 400 metros cuadrados, donde se realizaba el trabajo sin guantes, mascarillas ni ventilación adecuada.

Ya en 1998 se publicó una noticia en la Revista de Salud Laboral de ISTAS-CCOO¹³, sobre la intoxicación de 10 mujeres por el uso de colas, adhesivos y disolventes orgánicos mientras realizaban su trabajo en una empresa. Como destaca la noticia, se identificó el *n-hexano* (uno de los múltiples disolventes orgánicos existentes en las colas y pegamentos), como agente responsable de tal intoxicación. “*A raíz de ello, la Inspección de Trabajo detectó condiciones higiénicas lamentables en un 70% de los talleres inspeccionados*”. Es por ello que productos químicos utilizados para la fabricación del calzado han evolucionado con el paso del tiempo.

Actualmente la mayoría de adhesivos en base solvente han sido sustituidos por adhesivos en base acuosa, siendo menos perjudiciales para la salud y el medio ambiente. La falta de medios de extracción de los mismos, produce efectos negativos en las trabajadoras que los utilizan causando daños en su salud. (Ana Belén Muñoz Milán, Responsable Medioambiente y Sostenibilidad de INESCOP, centro tecnológico del calzado)

Gracias a la función inspectora, se persiguen con mayor empeño este tipo de talleres, siempre con el fin de acabar con la nefasta situación laboral y precariedad de las personas trabajadoras en ellos. Es importante destacar, como se ha señalado anteriormente, que las inspecciones de trabajo se encuentran reguladas por la Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22 de julio), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta normativa es muy amplia y comprende entre otras materias, la prevención de riesgos laborales, Seguridad Social, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo... La función inspectora es

¹³ “Parálisis del calzado: 10 mujeres intoxicadas”. Revista de Salud Laboral de ISTAS-CCOO, 15 de julio de 1998. <https://porexperiencia.com/condiciones-de-trabajo/paralisis-del-calzado-diez-mujeres-intoxicadas>

desempeñada por los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores Laborales. Tienen competencias concretas respecto a la vigilancia del cumplimiento de la normativa en aspectos que afecten directamente a condiciones materiales de trabajo, de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales, la ejecución de programas de actuación preventiva de la ITSS derivados de la detección de la siniestralidad laboral y actuaciones inspectoras.

1.3 Trabajadora del calzado en taller/fábrica legal

En último lugar, cabe destacar la presencia de las múltiples fábricas y talleres que al contrario de muchos otros, realizan su actividad de manera legal, aunque en algunos de los casos, no cumplen a la perfección con lo establecido en el Convenio Colectivo de la Industria del calzado.

A través del mismo, se establecen diferentes tipos de contrataciones laborales para los distintos trabajadores y tareas a realizar. Entre ellos se encuentran el contrato fijo discontinuo, el contrato de relevo y el contrato de trabajo a domicilio.

Como se ha señalado anteriormente, es prácticamente escasa la aplicación de este último, puesto que la situación laboral de las trabajadoras del calzado en domicilio, siempre ha estado caracterizada por su falta de regulación por parte de los empresarios, generando con ello graves consecuencias profesionales y personales para dichas trabajadoras. Por otro lado se encuentra el contrato de relevo, incluido en este último Convenio Colectivo de la Industria del Calzado con el objetivo de hacer posible la renovación de las plantillas, logrando con ello el rejuvenecimiento de las mismas facilitando la adquisición de experiencia del nuevo trabajador a través de esta figura contractual¹⁴.

Por último, cabe destacar la gran importancia de la primera modalidad contractual, puesto que resulta la más generalizada en el sector del calzado. Actualmente ha sido modificada por la nueva reforma laboral quedando recogida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. En su artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, queda establecido que se puede concertar el contrato

¹⁴ “Sindicatos y patronales firman el nuevo convenio colectivo del calzado”. Revista del Calzado, 20 mayo 2019. <http://revistadelcalzado.com/convenio-colectivo-industria-calzado/>

fijo discontinuo *“para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”*.

A pesar de la legalidad en su contratación, en muchos de los casos se encuentran irregularidades, tanto en la antelación del llamamiento para la incorporación a sus puestos de trabajo, como en la comunicación del cese de su actividad.

Este tipo de contrato, como su propio nombre indica, puede dar lugar a períodos en los que las trabajadoras del calzado no estén realizando su prestación laboral habitual. Sin embargo, en muchas ocasiones se produce un ofrecimiento por parte de estos talleres/fábricas a las mismas trabajadoras, para llevar a cabo algún tipo de tarea en sus domicilios recibiendo por ello una retribución al margen de la legalidad, lo que conlleva de nuevo a lo señalado anteriormente; como es el fomento de una economía sumergida, un ahorro por parte del empresario responsable (ya que no contribuye al pago a la Seguridad Social) y la imposibilidad por parte de las trabajadoras de darse de alta en la misma.

Cabe resaltar también otro de los aspectos fundamentales a la hora de hablar de la distintas irregularidades que conlleva este tipo de contrato en el caso de las trabajadoras del calzado, puesto que los sindicatos llevan mucho tiempo denunciando la existencia por parte de las empresas de un gran fraude, puesto que llevan a cabo la utilización indebida de la modalidad contractual fija discontinua, cuando el servicio que realizan para la empresa debería estar cubierto con un contrato indefinido. Por tanto, gracias a la nueva reforma laboral recogida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, las trabajadoras del calzado deberán verse respaldadas y con una mayor protección, ya que gozarán de los mismos derechos que los indefinidos. Según señala Yolanda Díaz *“esta reforma pasa página a la precariedad en España. Hay jóvenes y mujeres que no han conocido en su vida un contrato de trabajo que no sea basura”*.

VI. SITUACIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL CALZADO DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

Como es sabido, el sábado 14 de marzo de 2020, el Gobierno, reunido en Consejo de Ministros extraordinario presidido por el presidente Pedro Sánchez, aprobó declarar el estado de alarma en todo el territorio nacional, durante un período de quince días (siendo prorrogado posteriormente) para afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 en nuestro país¹⁵. Tal mecanismo viene recogido en el artículo 116 de la CE¹⁶. El Gobierno lo estableció con el fin de garantizar la protección de la salud de los ciudadanos, contener la enfermedad y con ello lograr el refuerzo de nuestro sistema de salud pública. Garantizó también el suministro alimentario y se promovieron medidas de distanciamiento social, permitiéndose únicamente desplazamientos de primera necesidad. Todo ello, siendo las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la Policía Autonómica y Local, las encargadas de asegurar el cumplimiento de estas medidas, quedando bajo las órdenes directas del ministro de Interior.

Durante noventa y nueve días, los ciudadanos españoles estuvieron confinados en sus hogares, salvo para realizar las actividades esenciales permitidas. En el transcurso de todo ese tiempo, se produjo en desabastecimiento de material sanitario en todos los centros sanitarios de nuestro país¹⁷.

Lo que en un inicio era preocupación, acabó derivándose en desesperación y alarma, puesto que con la falta de mascarillas y equipos de protección, nuestros sanitarios se encontraban en una situación muy peligrosa para su salud, ya que se encontraban en centros sanitarios combatiendo la pandemia, asumiendo con ello el riesgo de caer infectados por estar en primera línea. Se produjeron diferentes llamamientos a modo de denuncia, siendo constante la presencia de vídeos y fotografías del personal sanitario mostrando sus pésimas condiciones de trabajo, donde se apreciaba que estaban

¹⁵Intervención del Presidente del Gobierno el sábado 14 de marzo de 2020. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2020/14032020_alarma.aspx

¹⁶ “El estado de alarma será declarado por el Gobierno mediante decreto acordado en Consejo de Ministros por un plazo máximo de quince días, dando cuenta al Congreso de los Diputados, reunido inmediatamente al efecto y sin cuya autorización no podrá ser prorrogado dicho plazo. El decreto determinará el ámbito territorial a que se extienden los efectos de la declaración”.

¹⁷ <https://www.elmundo.es/espana/2020/03/20/5e73ece8fdddf617e8b4613.html>

desempeñando su labor convirtiendo bolsas de basuras en batas, archivadores de plástico en pantallas protectoras y reutilizando mascarillas.

Ante esta situación todo nuestro país se volcó en ayudarles puesto que fueron la pieza clave para luchar contra el COVID-19. Es por ello que las mujeres aparadoras del calzado en domicilio vuelven a ser una pieza fundamental, pero en esta ocasión para fabricar mascarillas y batas que llegaron a todos los lugares cuando más falta hacía.

Al tener máquinas de coser en sus propios hogares pudieron llevar a cabo esta labor de manera totalmente altruista, siendo su único objetivo ayudar para combatir la crisis sanitaria. Dichas trabajadoras, son las mismas nombradas anteriormente, es decir, mujeres que forman parte de la economía sumergida producida por el sector del calzado, que trabajan tanto de día como de noche sin regularización alguna. Ante tal situación estas mujeres pasaron de ser unas grandes desconocidas e invisibles, a ser generosas, solidarias y visibles para el conjunto de nuestra sociedad siendo valoradas por la gran labor de confección de material de protección que estaban llevando a cabo.

No obstante, en un inicio, al declararse el estado de alarma y producirse con ello la paralización del trabajo, estas mujeres no dispusieron de ningún tipo de ingreso ni ayuda, debido a la falta de regularización contractual. Es por ello que a pesar de su lucha incansable durante muchos años por una mejora en su situación laboral, siguen viéndose perjudicadas, puesto que la no existencia de un contrato conlleva consecuencias muy graves para ellas, encontrándose siempre con sus derechos no respaldados.

A raíz entonces de la notable y creciente economía sumergida que conlleva el sector del calzado, cabe resaltar la falta de protección económica de que disponen. Isabel Matute, portavoz de la Asociación de Aparadoras de Elche, en unas declaraciones al Diario Información¹⁸ señaló que, durante el confinamiento *“las fábricas han parado todos los pedidos y no entra nada. El dinero que tenía en casa se acabará pronto. Me apoyo con la familia, que nos está ayudando y no deja que pasemos hambre. Hemos dejado de pagar la luz y las letras de la hipoteca”*; *“nuestro trabajo ha sido en vano, no tenemos derecho a ayudas, el COVID-19 se está cargando a todas nosotras”*; *“las aparadoras*

¹⁸ Declaraciones de Isabel Matute, portavoz de la Asociación de Aparadoras de Elche. Disponible en: <https://www.informacion.es/alicante/2020/04/12/economia-sumergida-deja-proteccion-130-4702978.html>
<https://www.informacion.es/alicante/2021/03/07/aparadoras-empleadas-invisibles-calzado-39332611.html>

si no trabajamos no cobramos”; “a nadie, nada más que a nosotras, les interesa reconocer nuestro trabajo, así ganan muchísimo más dinero”.

Por tanto, aunque se estableciese un Plan de Choque Económico por parte del gobierno, comunicado en la intervención del Presidente el sábado 14 de marzo de 2020, destinado al “apoyo a trabajadores, autónomos, empresarios, familias y colectivos vulnerables; flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos; apoyo a la actividad económica de las empresas para garantizar la liquidez”, los trabajadores cuya situación laboral no se encontrase regularizada como es el caso de estas mujeres, no optaron a ningún tipo de ayuda o prestación por parte del Estado. La misma situación se repite en aquellas trabajadoras que realizan su labor en fábricas y talleres ilegales, puesto que no disponen de contrato, por tanto también son invisibles frente a nuestro Sistema Español de Seguridad Social, encontrándose con el mismo problema, imposibilidad para acceder a ningún tipo de ayuda o prestación.

A colación de estas fábricas y talleres clandestinos, cabe destacar que es indeterminada la cantidad de los mismos en la comarca del Vinalopó, a pesar de la lucha por parte de las autoridades de acabar con ellos. Silvia Ibáñez, concejala de Fomento Económico, Industria y Empleo de Elda resalta que *“se ha hecho y se sigue haciendo una importante labor de concienciación e inspección para que estos centros se regularicen y trabajen de forma legal, pero todavía algunos resisten”*. A la precariedad laboral anteriormente mencionada de las trabajadoras de los mismos, se suman las deficientes condiciones sanitarias que poseen estos lugares, en especial, durante la pandemia, puesto que se convierten en focos de contagios de la COVID-19. Desde Salud Pública declaran¹⁹ el desconocimiento acerca de las medidas de higiene establecidas, por lo que *“suponen un riesgo potencial para la situación sanitaria de la zona”*.

Del mismo modo, la responsable de Salud Pública señala que *“hay muchos positivos que no tienen una explicación y pensamos que pueden surgir de estos talleres. Cuando hay un brote en una empresa sabemos el número de empleados, quienes son, sus contactos y podemos poner medidas, pero en estos talleres ilegales no podemos hacer nada”*. Suelen ser espacios reducidos donde resulta prácticamente imposible guardar la distancia de seguridad entre trabajadores, a quienes tampoco se les facilitan barreras de

¹⁹ “Los talleres clandestinos del calzado de Alicante, “un riesgo potencial” de contagio de la COVID-19. Nius Diario, 10 de diciembre de 2020. https://www.niusdiario.es/economia/empleo/salud-publica-alerta-foco-contagios-talleres-clandestinos-calzado-alicante_18_3056295227.html

contención del virus, como pueden ser mascarillas o gel hidroalcohólico. Tampoco cuentan con un sistema de ventilación adecuado que es un aspecto fundamental para evitar la concentración del virus. Por todo ello, cuando se producen contagios en estos lugares, no acuden a su centro médico o de hacerlo, no comunican la realidad del lugar donde han podido contagiarse ya que están al margen de la legalidad laboral.

En definitiva, la situación de las trabajadoras del calzado durante la pandemia ha estado caracterizada por la falta de protección tanto económica como en lo relativo a su salud. La falta de una regularización laboral provoca graves consecuencias y a raíz de la aparición de la COVID-19, se ha puesto de manifiesto todas y cada una de las carencias que conlleva esta situación.

VII. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN LA INDUSTRIA DEL CALZADO

1) Rasgos definatorios y funcionamiento

Para una mayor comprensión de la problemática existente en este tipo de contratación, hay que referirse en primer lugar a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por medio de la cual se recoge el proceso que conlleva un contrato de trabajo, desde su firma, obligaciones y derechos, incluso jornada laboral, finalizando con la extinción del mismo. En ella quedan recogidas las normas fundamentales de Derecho Laboral, regulando por tanto las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Este instrumento jurídico prevalece al Convenio Colectivo de la Industria del Calzado, el cual debe respetar lo estipulado por esta Ley superior jerárquicamente.

No obstante, la presencia del Convenio Colectivo de la Industria del Calzado es de gran importancia para el sector, ya que se trata, como se ha señalado, de un acuerdo entre los representantes de los trabajadores (Sindicatos CC.OO) y los empresarios de dicho sector: la Asociación de Empresas Componentes del Calzado (AEC) y la Federación de Industrias del Calzado Español (FICE), de manera que tiene carácter vinculante, por medio del cual se regulan las condiciones laborales que posteriormente regirán el día a día de esta industria. Como estipula el artículo 2 del mismo, el convenio entró en vigor el 1 de enero de 2019, siendo vigente hasta el 31 de diciembre de 2021. Por tanto una vez vencido y no denunciado, se prorroga su vigencia de año en año, salvo pacto en

contrario de las partes, esto también reflejado en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

1.1 Objeto del contrato, formalización y determinación de los períodos de trabajo

Tras la publicación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se introducen importantes cambios en materia de contratación, en especial en la modalidad contractual que nos concierne, el contrato fijo discontinuo. Gracias a esta reforma, dicho contrato sale reforzado, puesto que uno de los objetivos de la misma consiste en desincentivar la contratación temporal.

Es por ello que el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en su preámbulo destaque su objetivo de finalizar con los grandes problemas de nuestro mercado, como son el desempleo y la temporalidad, puesto que *“dan lugar a que el trabajo se encuentre especialmente afectado por la precariedad, dando lugar a malas condiciones de trabajo”*. Resalta también que la temporalidad ha sido siempre un lastre, ya que *“ha impedido a una gran parte de las personas trabajadoras, ejercer de forma plena sus derechos”*.

El contrato fijo discontinuo se encuentra recogido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, el cual indica que se pueden concertar *“para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”*. También cabe la posibilidad de llevarlo a cabo para *“el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa”*, y por último *“entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal”*.

Anteriormente a dicha reforma, el contrato fijo discontinuo únicamente se contemplaba para *“personas contratadas por tiempo indefinido, mediante contrato escrito en el modelo establecido al efecto, para realizar tareas fijas dentro del volumen normal de*

actividad de la empresa, pero que no se repiten en fechas ciertas, al tratarse de producción de artículos de moda de temporada y sobre pedido en firme”.

Bajo esta concepción, cabe resaltar que esta modalidad contractual ha estado presente con gran notoriedad en el sector del calzado, puesto que ha sido el más utilizado por esta industria a lo largo de la historia. Según un artículo publicado en 2020²⁰, *“a finales de 2009, los trabajadores con contrato fijo discontinuo en la industria española del textil, la confección y el calzado copaban sólo el 6,7% del total, mientras que a cierre de 2019 el peso era del 13%. La discontinuidad gana terreno en el empleo en la industria española de la moda. En los últimos diez años, los trabajadores con contrato fijo discontinuo en el sector se han disparado un 80%, hasta 14.817 personas, según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social”.* Respecto al sector del calzado, destaca que es *“el subsector de la industria española de la moda que emplea a más trabajadores fijos discontinuos. En los diez últimos años, el subsector ha pasado de emplear al 79% de fijos discontinuos en el sector al 85,3% de ellos”.*

Tanto el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 16.2, como el Convenio Colectivo del Calzado en su artículo 15.1, establecen que dicho contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo establecido al efecto. Deberá reflejar en él los elementos esenciales de la actividad laboral, como son entre otros la duración estimada de la actividad a desarrollar, la jornada laboral correspondiente, incluyendo también la distribución horaria. El Convenio Colectivo del Calzado estipula que *“en las empresa de fabricación completa de calzado, la distribución horaria será, en todo caso, en jornadas diarias y semanales a tiempo completo”.*

1.2 Llamamiento y adquisición de la condición de trabajador fijo discontinuo

Como se ha señalado, en esta modalidad contractual se indica una duración estimada, reflejando con ella de manera orientativa, la jornada laboral que se realizará y su distribución. Es por ello que el reingreso del trabajador fijo discontinuo en la empresa será a través de lo que se conoce como “el llamamiento”, que consiste en la comunicación que realiza la empresa en cuestión a los trabajadores que se encuentran

²⁰ “Los contratos fijos discontinuos en la industria de la moda se disparan un 80% en diez años”.

Disponible en: www.modaes.es (Líder en información económica del mundo de la moda). 10 de enero de 2020. <https://www.modaes.es/entorno/los-contratos-fijos-discontinuos-en-la-industria-de-la-moda-se-disparan-un-80-en-diez-anos.html>

bajo este contrato, para solicitar su reincorporación al trabajo después de interrumpirse la actividad.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 16.3 establece que será por medio del convenio colectivo correspondiente, en este caso el del Calzado, donde se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas que se encuentren bajo dicha modalidad contractual. En él se establece que en cualquier caso, para la perfección del mismo, deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la notificación realizada al trabajador, donde se encuentren las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Establece también dicho artículo, que la empresa deberá trasladar un calendario con las previsiones de llamamiento anual a la representación legal de las personas trabajadoras, siempre con una antelación suficiente y al inicio de cada año natural, además se deberán trasladar del mismo modo los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas que se produzcan con el llamamiento en cuestión. En último lugar, establece un aspecto muy importante, puesto que estas personas fijas discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimiento respecto al llamamiento que realiza la empresa.

En lo que concierne al Convenio Colectivo del Calzado, completa estas pautas en su artículo 15.1, mediante el cual estipula que se producirá tal llamamiento por orden de antigüedad en cada sección, siendo la antelación mínima para el mismo de una semana a la fecha del comienzo de la realización de la actividad laboral. Únicamente por razones de organización, se podrán realizar llamamientos previos por parte de la Jefatura de sección o mandos intermedios.

1.3 Conciliación, formación y conversión del contrato

Otro de los aspectos fundamentales a destacar reflejado en el artículo 16.6 del ET, consiste en que aquellos trabajadores que se encuentren bajo la modalidad contractual en cuestión, no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación. La conciliación familiar es un concepto que hace referencia al desequilibrio existente entre la vida profesional y personal de un empleado. Es un elemento esencial puesto que mejora el clima laboral. Las trabajadoras del calzado son un claro ejemplo de la conciliación laboral y familiar a la que la mujer se ha tenido que adaptar desde su incorporación al trabajo fuera de casa, puesto que a la actividad laboral que desempeñan

hay que añadir al mismo tiempo el trabajo que ejercen de ama de casa y madre en numerosos casos.

Del mismo modo que no podrán sufrir perjuicios en relación a ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en convenios colectivos.

Por otro lado, el artículo 4 del ET, recoge los derechos laborales que los trabajadores poseen, entre ellos cabe destacar el derecho a la formación profesional en el trabajo. El artículo 16.8 del ET establece la consideración de colectivo prioritario a los trabajadores fijos discontinuos, para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los períodos de inactividad. Reconocido también como uno de los principios rectores de la política social recogido en el artículo 40.2 de la CE, *“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales”*. Respecto a ello, el Convenio Colectivo del Calzado en su artículo 70 establece que *“las empresas se encuentran obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”*, para ello se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, entre ellas destaca en el tercer apartado del artículo 70, la formación y promoción profesional, quedando en tal convenio también respaldado este elemento fundamental.

En último lugar, el Estatuto de los Trabajadores señala en su artículo 16.7, que la empresa tiene el deber de informar a los trabajadores fijos discontinuos y a la representación legal de los mismos sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario. Con ello da la posibilidad de que tales trabajadores puedan formular las correspondientes solicitudes de conversión voluntaria, siempre de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo en cuestión, o en su defecto, el acuerdo de empresa. Respaldado también mediante el artículo 21 del Convenio Colectivo del Calzado donde queda estipulado que las empresas estarán obligadas a dar la debida publicidad, para el conocimiento de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en los diferentes niveles.

1.4 Extinción del contrato

La actividad efectiva del trabajador fijo discontinuo, dependerá del inicio y fin de la temporada, por lo que el fin de la temporada implicará con ello el cese del período de

actividad, que se notificará según establece el Convenio Colectivo del Calzado en su artículo 15.1, a cada trabajador por escrito, con una semana de antelación. Cabe la posibilidad según indica dicho Convenio, de que, después de tal notificación, si la empresa necesitase ampliar actividad sobrepasando dicha fecha, será comunicado igualmente. Tal notificación servirá como justificante de desempleo ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

1.5 Antigüedad laboral

El tiempo que un trabajador permanece en la empresa, desde su firma del contrato con ella se denomina antigüedad laboral. El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, introduce una novedad al respecto de este elemento, recogido en el artículo 16.6: *“las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”*.

De este precepto, surgen diferentes dudas puesto que no se concreta cuál es el período a tener en cuenta para compatibilizar la cuantía de la indemnización de estos trabajadores. Debido a ello surge todo tipo de interpretaciones provocando con ello una inseguridad jurídica, pues que las organizaciones empresariales consideran que debe ser el tiempo de prestación de los servicios con el que posteriormente se calcule la indemnización por despido del trabajador que se encuentre bajo esta modalidad contractual, sin embargo los sindicatos mantienen su postura respecto a que las empresas debe tener en cuenta toda la relación laboral que se haya producido.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea mediante sentencia (Auto de 15 de Octubre de 2019 de la Sala Séptima), dictaminó que el método utilizado en España para calcular la antigüedad de una persona fija discontinua para poder conseguir trienios, especialmente en el caso de las mujeres, genera una discriminación respecto a los trabajadores a tiempo completo. Estableciendo por tanto que sólo se computarán los períodos efectivamente trabajados. Un criterio aplicable únicamente a los trienios, puesto que como indicó seguidamente en julio de 2020 el Tribunal Supremo, *“los períodos de inactividad del fijo discontinuo se deben incluir a efectos económicos y de promoción profesional, pero no para el cálculo de las indemnizaciones por despido”*.

1.6 Prestación por desempleo

El desempleo es la única contingencia que menciona expresamente el artículo 41 de la CE el cual contiene un mandato dirigido a los poderes públicos con el fin de garantizar prestaciones sociales ante diferentes situaciones de necesidad. Las prestaciones por desempleo se encuentran financiadas mediante la cotización de empresarios y trabajadores y la aportación del Estado a través de los Presupuestos Generales del Estado (art. 293.1 TRLGSS). Estas prestaciones tienen el objetivo principal de compensar la pérdida de salario derivado de una actividad laboral, el cual queda recogido en el artículo 262 TRLGSS, estableciendo que la protección de la contingencia de desempleo va dirigida a “quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo”. Para tener derecho a las prestaciones por desempleo comprendidas en el artículo 264 TRLGSS, deberán reunir diversos requisitos recogidos en el artículo 266 TRLGSS, como son: la afiliación a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen, tener cubierto el período mínimo de cotización, encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo, no haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación y por último, estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

Según establece el Servicio de Empleo Público Estatal²¹, la persona trabajadora fija discontinua podrá cobrar tal prestación por desempleo cuando deje de trabajar, en aquellos períodos de inactividad productiva entre campañas. En caso de percibirla, una vez que reinicia la actividad, no podrá compatibilizar el cobro de la prestación y el trabajo en cuestión. De ser así, se suspenderá la prestación o se extinguirá. En el momento finalice la temporada o campaña, el trabajador fijo discontinuo podrá optar entre reanudar la prestación por desempleo ya aprobada, siempre y cuando no se haya extinguido al haber sido la duración del trabajo igual o superior a 360 días, o de otro modo, solicitar una nueva si ha cotizado al menos 360 días desde el comienzo de la prestación anterior y cumple el resto de los requisitos que son exigidos a tal efecto. En caso de solicitar la reanudación, cobrarán los días que queden pendientes. Los períodos cotizados desde el nacimiento de dicha prestación se tendrán en cuenta para una prestación posterior.

²¹ Página web SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal) Disponible en: www.sepe.es

Del mismo modo destaca, que las personas trabajadoras fijas discontinuas podrán tener el subsidio por desempleo para mayores de 52 años cuando el hecho causante del mismo se produzca a partir del 2 de marzo del 2022. Este aspecto fue acordado por el Consejo de Ministros el 1 de marzo de 2022²², fijando la cantidad del tal subsidio en 463 euros al mes hasta que se produzca la jubilación correspondiente, disminuyendo con ello las dificultades que encuentran tales personas para regresar al mercado laboral en España. Esta ayuda únicamente se encontraba disponible para los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social, producido el cambio, el Ministerio de Trabajo, impulsor de esta medida, señala que saldrán beneficiados aquellos que tengan períodos de actividad inferiores a seis meses. Desde el Ministerio indican por tanto que con “la equiparación plena de las personas trabajadoras que disfruten de contratos fijos discontinuos a la protección que gozan las personas trabajadoras con contratos indefinidos se permitirá sentar bases sólidas para la estabilidad en el empleo”.

1.7 Prestación de jubilación

Según establece el artículo 204 TRLGSS, *“la prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”*. Es decir, se trata de una pensión cuyo objeto consiste en la sustitución del salario o rentas obtenidas durante el período laboral en activo, siendo imprescindible el cumplimiento de determinados requisitos para su aprobación y posterior concesión²³. Tales requisitos se encuentran recogidos en el artículo 205 TRLGSS, en el cual se establece que tendrán derecho a la pensión de jubilación las personas incluidas en el Régimen General, además de la general exigidas en el artículo 165.1 de la misma ley (*“Para causar derecho a las prestaciones del*

²² “Los fijos-discontinuos recibirán 463 euros si se quedan en paro a partir de los 52 años”. El País, 1 de marzo de 2022. <https://elpais.com/economia/2022-03-01/los-parados-mayores-de-52-anos-que-hubieran-firmado-un-contrato-fijo-discontinuo-podran-acceder-a-una-ayuda-de-463-euros-hasta-que-se-jubilen.html>

²³ J. Ignacio García Ninet, Aránzazu Vicente Palacio y Jordi García Viña: *Manual básico de Seguridad Social*, Atelier Libros S.A.; Nº1 edición (30 septiembre 2019). (pp. 254 y ss)

Régimen General, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares exigidos para acceder a cada una de ellas, el requisito general de estar afiliadas y en alta en dicho Régimen o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario”), que cumplan las condiciones necesarias.

El elemento fundamental para causar derecho a la prestación de jubilación es el cese en el trabajo, debido a ello, se produce una protección al trabajador debido a la situación de necesidad generada. A partir de esta situación, el trabajador debe cumplir en primer lugar con la edad ordinaria de jubilación, quedando estipulado según el artículo 205.1 a) TRLGSS, en los 67 años cumplidos, o en 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán años y meses completos. En segundo lugar, se exige mediante el 205.1 b) TRLGSS, tener cubierto un período de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante. Tampoco se tendrá en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias a efectos del cómputo de años cotizados. En tercer lugar, podrán también acceder a tal pensión, aquellos que se encuentren en situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y reúnan las condiciones establecidas en el 205.1 TRLGSS. En último lugar el artículo 205.3 TRLGSS recoge que la pensión de jubilación podrá causarse, aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta, siempre que reúnan los requisitos de edad y cotización contemplados en el citado apartado 1.

Cabe destacar la importancia de este tipo de contrato en el sector del calzado, puesto que las trabajadoras del mismo (aparadoras en su gran mayoría), al encontrarse reguladas mediante el contrato fijo discontinuo, tienen posibilidad de acceso a tal prestación, ya que en el caso de cumplir con todos y cada uno de los requisitos establecidos por TRLGSS, verán protegida su situación una vez finalizada su vida laboral. Sin embargo, como se ha destacado en apartados anteriores, tanto las trabajadoras en domicilio como las trabajadoras en talleres o fábricas ilegales, al no gozar de una regulación contractual existiendo diversos tipos de contratos al efecto, se les imposibilita el acceso a diferentes prestaciones tras toda una vida trabajando y el reconocimiento por tanto de sus derechos laborales y años cotizados que les pertenecen.

Es por ello, que a pesar de toda una vida trabajando, alcanzan la vejez sin apenas años cotizados, por lo que se imposibilita el cobro de esta pensión de jubilación produciéndose con ello un perjuicio a la hora de tener una independencia económica. Por todo ello, en 2021 se publica el libro “Aparadoras, las mujeres que fabrican tus zapatos”, escrito por Beatriz Lara Pascual y Gloria Moreno Galvañ, mediante el cual se visibiliza la precariedad del sector, tratando la ausencia de contratos e imposibilidad al cobro de pensiones. Sus autoras basan su libro en diferentes entrevistas a trabajadoras del calzado denunciando mediante el mismo la situación en la que se encuentran. “El libro surge porque queríamos colaborar en esta lucha colectiva y ayudar a las aparadoras a visibilizar la situación precaria que han soportado durante años. Queríamos que se reconocieran sus derechos laborales y los años cotizados que les pertenecen y que actualmente no están reconocidos”, explica Gloria Molero en unas declaraciones para el periódico El País en su sección de moda²⁴.

1.7.1) Problemática de la jubilación parcial en contratos fijos discontinuos

La jubilación parcial se encuentra recogida en el artículo 215 TRLGSS, el cual determina que *“los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable”*. De esta manera, se produce el cobro de la pensión de jubilación por parte del trabajador de la parte de jornada en la que se jubila, al mismo tiempo que mantiene el salario por la jornada laboral que continúa realizando.

Por otro lado, el artículo en cuestión (215.2 TRLGSS) establece que siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 ET, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial al *“tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de*

²⁴ "Sin pensión tras cuarenta años haciendo calzado en casa: el drama de las zapateras de Elche". El País, 19 de mayo de 2021. <https://smoda.elpais.com/feminismo/aparadoras-las-mujeres-que-fabrican-tus-zapatos-libro-zapatos-elche/>

cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado". En segundo lugar deberán acreditar un *"período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo"*. En tercer lugar, otro de los requisitos consistirá en que *"la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable"*. Por último, deberán acreditar un *"período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias"*.

El acceso a la misma ha suscitado diversas controversias, por lo que cabe destacar diferentes sentencias donde se concede la jubilación parcial de trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo que no se repitan en fechas ciertas por aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.8 del ET *"los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial"*. Por tanto, el propio legislador reconoce que el contrato fijo discontinuo no es por definición un contrato a tiempo parcial, siendo esta una modalidad del contrato como lo es la modalidad a jornada completa. *"El trabajo fijo discontinuo es un trabajo distinto en su configuración al resto de contrataciones. Y presenta dos variantes. Es un contrato indefinido, y lo es asimilable al régimen a tiempo parcial si el llamamiento y la prestación de servicios es previsible; si es imprevista, entonces el trabajo es fijo discontinuo con el régimen particular del art. 16 ET"*, según se determina por el TSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 1207/2020 de 6 octubre (JUR\2021\66683), por medio de la cual se declara el derecho a la demandante en cuestión a la prestación de jubilación parcial, siendo trabajadora fija discontinua.

Por otro lado el TSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 890/2020 de 12 de junio destaca del mismo modo que *“el contrato fijo discontinuo que no se repite en fechas ciertas no es por definición un contrato a tiempo parcial y si no se pacta una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, por tanto, fijo discontinuo de la misma empresa y que realiza idéntico o similar trabajo, debemos concluir que se trata de un contrato a tiempo completo, a diferencia de los contratos fijos discontinuos que se repiten en fechas ciertas a los que sí se aplica la normativa reguladora del contrato a tiempo parcial”*. Mediante la sentencia en cuestión se reconoce de nuevo la jubilación parcial al *“trabajador a jornada completa, habiendo trabajado de forma fija discontinua desde 2008 hasta la solicitud de suspensión de jubilación no pudiendo ser excluido al reunir el requisito de ser un trabajador a jornada completa”*.

VIII. IRREGULARIDAD Y FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Como se ha señalado anteriormente mediante el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se pretende finalizar con los grandes problemas de nuestro mercado, como son el desempleo y la temporalidad, produciéndose con ello una gran transformación del contrato fijo discontinuo entre otros aspectos.

1) Realización de trabajos diferentes a lo pactado

La nueva redacción del artículo 16 del ET amplía los supuestos posibles para la aplicación del tal contrato, es decir, para supuestos que anterior a la reforma laboral no estaban permitidos.

No obstante, en aquellos casos que se lleve a cabo un contrato temporal cuando lo correcto sería un contrato fijo discontinuo, se considerará fraude de ley. El Tribunal Supremo²⁵, a través de la STS 348/2022, de 19 de abril, analiza esta situación, en la que resuelve en procedimiento de casación para la unificación de doctrina, un supuesto de encadenamiento de contratos fraudulento a un trabajador, por lo que determina *“...el*

²⁵ TS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 348/2022 de 19 de abril

encadenamiento de contratos eventuales por acumulación de tareas año tras año (...) evidencia una necesidad estructural y constante de la empresa durante los periodos especificados en los contratos y para los que continúan efectuándose contrataciones temporales, lo que determina acceder por esta vía a la condición de indefinido discontinuo”.

El fraude de ley viene recogido por un lado en el artículo 6.4 del Código Civil, mediante el cual se determina que *“los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”*. Por otro lado, aparece en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, mediante el cual establece que *“los Juzgados y Tribunales rechazarán fundadamente las peticiones, incidentes y excepciones que se formulen con manifiesto abuso de derecho o entrañen fraude de ley o procesal”*. En definitiva, el fin de esta figura consiste en garantizar que las leyes dictadas cumplan con la finalidad con la que se crearon, impidiendo la aplicación indebida de las mismas persiguiendo un resultado prohibido. Esta figura cobra gran importancia en el ámbito laboral, en concreto con los contratos fijos discontinuos, figura que nos concierne, puesto que según ha señalado Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, durante una sesión de control al Gobierno en el Pleno del Congreso²⁶, se procederá al lanzamiento de una campaña de la Inspección del Trabajo para investigar posibles fraudes en los contratos fijos discontinuos. Destaca que *“la reforma laboral ha elevado las sanciones hasta los 10.000 euros para aquellas empresas que incumplan la norma, multando a la empresa por cada trabajador en fraude de ley”*. Para ello, se procede *“al envío masivo de cartas a más de 83.000 empresas que han levantado sospechas de los inspectores tras detecta algún tipo de irregularidad laboral en casi 200.000 trabajadores, la gran totalidad de ellos por anomalías en sus contratos fijos discontinuos y en temporales, según publica La Razón en su sección de economía”*²⁷. En el mismo artículo, se proporcionan cifras obtenidas de

²⁶ “Díaz anuncia una campaña de la Inspección para investigar posibles fraudes en contratos fijos discontinuos”. Europa Press, 18 de mayo de 2022. Disponible en: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-diaz-anuncia-campana-inspeccion-investigar-posibles-fraudes-contratos-fijos-discontinuos-20220518101833.html>

²⁷ “83.000 empresarios, <<amenazados>> con multas de hasta 10.000 euros por irregularidades laborales”. La Razón, 26 de mayo de 2022. Disponible en : <https://www.larazon.es/economia/20220526/3cqfmwl22faxfmibepyuuxcu.html>

fuentes oficiales, de las cuales cabe destacar que *“los fijos discontinuos se han multiplicado por más de diez veces en un año, un 1.273%, pasando de los 17.391 contratos mensuales de abril de 2021 a los 238.760 de abril de 2022, considerando el Ministerio de Trabajo estos contratos como indefinidos, aunque no lo sean”*.

2) Concreción y duración incierta del trabajo a realizar

Retomando la definición del contrato fijo discontinuo, cabe destacar que según establece el artículo 16 del ET, *“el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”*. En muchas ocasiones se producen irregularidades en su puesta en práctica, ya que muchos de los empresarios del calzado aprovechan los períodos de inactividad laboral, para entregar a las aparadoras del calzado trabajo a realizar en sus domicilios con su correspondiente retribución en *“negro”* y sin ningún tipo de contrato laboral que defienda y proteja cada uno de sus derechos como Trabajadoras.

Ya en 2021, el Sindicato Intersectorial de Trabajadores de la Provincia de Alicante (SITPA) denunció²⁸ el mal uso de los contratos fijos discontinuos en el sector del calzado y la marroquinería del Vinalopó. Joaquín Gil, máximo responsable de SITPA, señaló que *“el contrato fijo discontinuo es una gran oportunidad, si se gestiona correctamente, de dar estabilidad en el empleo a los operarios de los sectores Agrario, Industria Alimentaria y del Calzado y sus derivados. Más si cabe en esta última industria donde sigue existiendo muchísima desregularización y economía sumergida. El problema es que se está utilizando de forma inadecuada creando, si cabe, más inseguridad a los operarios de este sector”*.

“El 60% de los contratos indefinidos firmados en abril fueron a tiempo parcial o discontinuos”. El País, 11 de mayo de 2022. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2022-05-11/el-60-de-los-contratos-indefinidos-firmados-en-abril-fueron-a-tiempo-parcial-o-discontinuos.html>

²⁸ “Denuncian el mal uso de los contratos fijos discontinuos en las empresas de calzado y bolso del Vinalopó. Web información, 21 de septiembre de 2021. Disponible en : <https://www.informacion.es/elda/2021/09/21/denuncian-mal-contratos-fijos-discontinuos-57523581.html>

IX. CONCLUSIONES

1. A lo largo de los años, las aparadoras del calzado, trabajadoras de la propia industria, han visto menoscabados muchos de sus derechos. La situación irregular en la que se encuentran conlleva una desprotección absoluta, impidiendo su crecimiento laboral.
2. La falta de regulación contractual, conduce a la invisibilidad de las mismas frente al Sistema de Seguridad Social Español, puesto que en la mayoría de los casos, estas trabajadoras realizan su prestación laboral sin contrato, lo que conlleva la imposibilidad de darse de alta en tal sistema, y posteriormente al acceso de las diferentes prestaciones que ofrece el Estado Español, que como establece el artículo 41 de la CE: *“los Poderes Públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad especialmente en caso de desempleo”*.
3. La figura de las trabajadoras en domicilio es destacable, puesto que es muy frecuente, y a pesar de la lucha incansable de estas trabajadoras por el reconocimiento de sus derechos, a día de hoy no han avanzado en mejorar su situación. La precariedad en la que se encuentran y la falta de regulación, provoca en ellas una situación de dependencia absoluta, puesto que de no seguir realizando su labor, su economía se vería muy afectada. En la misma situación se encuentran las aparadoras en talleres ilegales. En la actualidad como se ha analizado a lo largo del trabajo, tanto la Policía como la Inspección de Trabajo no cesan en su lucha contra la economía sumergida y la precariedad de estas personas, no obstante se siguen dando casos de actuaciones policiales sobre este tipo de talleres, pero ninguna noticia sobre las trabajadoras en domicilio, por lo que confirma lo denunciado durante décadas por estas trabajadoras, la invisibilidad de su oficio frente a las autoridades.

4. Por otro lado, durante años, la modalidad contractual “fijo discontinuo”, ha sido utilizada en muchas ocasiones en fraude de ley en la Industria del Calzado, llevando a cabo su uso de manera fraudulenta a beneficio de los empresarios, produciendo con ello de nuevo, un perjuicio para las trabajadoras que se encontraban bajo dicha modalidad. Aparece por tanto la nueva configuración del contrato fijo discontinuo, la cual pretende que dicho contrato salga reforzado, puesto que como establece el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, tiene como objetivo acabar con la temporalidad y precariedad laboral, permitiendo con ello el ejercicio pleno de sus derechos y evitando las malas condiciones de trabajo que se siguen dando.

5. Como se puede observar, y como se ha señalado en diferentes ocasiones, la Industria del Calzado necesita una revisión absoluta. A pesar de los años, se sigue caracterizando por la economía sumergida y la precariedad laboral, encontrándose sus trabajadoras desprotegidas. Es innegable la dificultad que conlleva tal lucha, pero no debe cesar. Nos encontramos en un Estado de Derecho donde por medio del ET, se establecen los derechos básicos de los trabajadores que deben ser respetados, y como podemos observar, en dicho sector, en infinidad de ocasiones se produce todo lo contrario. Durante muchos años estas mujeres han trabajado y lo siguen haciendo manteniendo el Calzado “made in Spain” en lo más alto de la moda española. Sin olvidar que fueron ellas las que en los peores momentos del Estado de Alarma, pusieron sus máquinas a funcionar. Por todo ello, su dedicación, su trabajo y su lucha, merecen ser protegidas y valoradas.

X. BIBLIOGRAFÍA

1) Autores

- J. Ignacio García Ninet, Aránzazu Vicente Palacio y Jordi García Viña: *Manual básico de Seguridad Social*, Atelier Libros S.A.; N°1 edición (30 septiembre 2019).

2) Legislación

- Constitución Española de 1978
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Resolución de 9 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Industria del calzado.
- Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22 de julio), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

3) Jurisprudencia

- TSJ de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 14/2020 de 24 enero (JUR\2020\129468)
- TSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 1207/2020 de 6 octubre (JUR\2021\66683)

- TSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 890/2020 de 12 de junio
- TS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 348/2022 de 19 de abril

4) *Webgrafía*

- “España tiene un problema con la economía sumergida. Y así lo sufre el autónomo”. Artículo de prensa (Rocío González) El País. 26 de diciembre de 2019.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/12/19/autonomos/1576788692_476592.html
- “La Policía de la Generalitat desmantela tres talleres clandestinos de fabricación de calzado”. Europa Press, 17 de diciembre de 2013. Disponible en:
<https://www.europapress.es/comunitat-valenciana/noticia-policia-generalitat-desmantela-tres-talleres-clandestinos-fabricacion-calzado-20130926112531.html>
- “Detenidas 26 personas y cerrados 44 talleres ilegales de textil y calzado”. La Razón, 13 de abril de 2014. <https://www.larazon.es/local/comunidad-valenciana/detenidas-26-personas-y-cerrados-44-talleres-ilegales-de-textil-y-calzado-YE6107980/>
- “Desmantelados 44 talleres clandestinos de calzado y textil en la provincia de Alicante”. Diario información, 27 de julio de 2017.
<https://www.informacion.es/sucesos/2017/07/27/desmantelados-44-talleres-clandestinos-calzado-6379384.html>
- “Condenado a seis meses un empresario del calzado por no tener datos de alta a sus trabajadores”. Europa Press, Disponible en la Web 20 minutos, 18 de enero

- de 2018. <https://www.20minutos.es/noticia/3238336/0/condenado-seis-meses-empresario-calzado-por-no-tener-dados-alta-sus-trabajadores/>
- Conselleria de Justicia, Interior y administración pública. Disponible en Internet: <http://www.justicia.gva.es/es/web/seguridad/grupos-y-especialidades>
 - Gabinete de comunicación de la Generalitat Valenciana. Nota de prensa. Disponible en internet: https://www.gva.es/es/inicio/area_de_prensa/not_detalle_area_prensa?id=835768
 - “Denunciados cuatro talleres ilegales de calzado en el sur de Alicante que operaban sin licencia”. Disponible en internet: <https://www.lasprovincias.es/alicante/denunciados-cuatro-talleres-20220205153126-nt.html>
 - Reportaje por Andrea Rapero. La Sexta (10/12/2019). https://www.lasexta.com/programas/carretera-manta/reportajes/las-precarias-condiciones-en-las-que-trabajan-las-aparadoras-de-villena-hay-personas-con-cancer-de-tiroides_201902135c649c980cf2cb42a3597a91.html
 - “El juez condena a 4 meses de cárcel a los empresarios de la parálisis del calzado”. Diario Información, 03 de marzo de 2007. <https://www.informacion.es/elda/2007/03/03/juez-condena-4-meses-carcel-7680345.html>
 - “Parálisis del calzado: 10 mujeres intoxicadas”. Revista de Salud Laboral de ISTAS-CCOO, 15 de julio de 1998. <https://porexperiencia.com/condiciones-de-trabajo/paralisis-del-calzado-diez-mujeres-intoxicadas>
 - “Sindicatos y patronales firman el nuevo convenio colectivo del calzado”. Revista del Calzado, 20 mayo 2019. <http://revistadelcalzado.com/convenio-colectivo-industria-calzado/>

- Intervención del Presidente del Gobierno el sábado 14 de marzo de 2020.
Disponible en:
https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2020/14032020_alarma.aspx
- <https://www.elmundo.es/espana/2020/03/20/5e73ece8fdddf617e8b4613.html>
- Declaraciones de Isabel Matute, portavoz de la Asociación de Aparadoras de Elche. Disponible en:

<https://www.informacion.es/alicante/2020/04/12/economia-sumergida-deja-proteccion-130-4702978.html>

<https://www.informacion.es/alicante/2021/03/07/aparadoras-empleadas-invisibles-calzado-39332611.html>
- “Los talleres clandestinos del calzado de Alicante, “un riesgo potencial” de contagio de la COVID-19. Nius Diario, 10 de diciembre de 2020.
https://www.niusdiario.es/economia/empleo/salud-publica-alerta-foco-contagios-talleres-clandestinos-calzado-alicante_18_3056295227.html
- “Los contratos fijos discontinuos en la industria de la moda se disparan un 80% en diez años”. Disponible en: www.modaes.es (Líder en información económica del mundo de la moda). 10 de enero de 2020.
<https://www.modaes.es/entorno/los-contratos-fijos-discontinuos-en-la-industria-de-la-moda-se-disparan-un-80-en-diez-anos.html>
- Página web SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal) Disponible en:
www.sepe.es

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/FAQS/requisitos-acceso-prestaciones/cobrar-prestacion-trabajador-fijo-discontinuo.html>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/FAQS/requisitos-acceso-prestaciones/diferencias-proteccion-desempleo-tipo-contrato.html>

- “Los fijos-discontinuos recibirán 463 euros si se quedan en paro a partir de los 52 años”. El País, 1 de marzo de 2022. <https://elpais.com/economia/2022-03-01/los-parados-mayores-de-52-anos-que-hubieran-firmado-un-contrato-fijo-discontinuo-podran-acceder-a-una-ayuda-de-463-euros-hasta-que-se-jubilen.html>
- "Sin pensión tras cuarenta años haciendo calzado en casa: el drama de las zapateras de Elche". El País, 19 de mayo de 2021. <https://smoda.elpais.com/feminismo/aparadoras-las-mujeres-que-fabrican-tus-zapatos-libro-zapatos-elche/>
- “83.000 empresarios, <<amenazados>> con multas de hasta 10.000 euros por irregularidades laborales”. La Razón, 26 de mayo de 2022. Disponible en : <https://www.larazon.es/economia/20220526/3cqfmw122faxfmibepyuhuuxcu.html>
- “El 60% de los contratos indefinidos firmados en abril fueron a tiempo parcial o discontinuos”. El País, 11 de mayo de 2022. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2022-05-11/el-60-de-los-contratos-indefinidos-firmados-en-abril-fueron-a-tiempo-parcial-o-discontinuos.html>
- “Díaz anuncia una campaña de la Inspección para investigar posibles fraudes en contratos fijos-discontinuos”. Europa Press, 18 de mayo de 2022. Disponible en: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-diaz-anuncia-campana-inspeccion-investigar-posibles-fraudes-contratos-fijos-discontinuos-20220518101833.html>

- “Díaz anuncia que la Inspección de Trabajo investigará el fraude en los contratos fijos discontinuos”. El Plural, 18 de mayo de 2022. Disponible en:
https://www.elplural.com/economia/diaz-anuncia-inspeccion-trabajo-investigara-fraude-en-contratos-fijos-discontinuos_289999102
- “El llamamiento de la dirección del Departamento de Salud de Elda ante la falta de mascarillas recibe una avalancha solidaria con la elaboración altruista de 4.000 unidades cosidas en tres días”. Información, 16 de marzo de 2020. Disponible en:
<https://www.informacion.es/elda/2020/03/16/aparadoras-lucha-coronavirus-4772542.html>
- “Las aparadoras del Alto y Medio Vinalopó atienden el requerimiento del personal sanitario para elaborar material que evite los contagios”. El periódico de Villena, 16 de marzo de 2020. Disponible en:
<https://elperiodicodevillena.com/avalancha-de-solidaridad-para-coser-mascarillas-destinadas-al-hospital-de-elda/>
- “Las aparadoras de Elda confeccionan miles de mascarillas para donarlas al hospital”. Cadena ser, 18 de marzo de 2020. Disponible en:
https://cadenaser.com/programa/2020/03/18/la_ventana/1584553083_281244.html
- “Por qué España está sin mascarillas cuando lo peor de la crisis no ha llegado”. El País, 18 de marzo de 2020. Disponible en:
<https://elpais.com/sociedad/2020-03-18/por-que-espana-esta-sin-mascarillas-cuando-lo-peor-de-la-crisis-no-ha-llegado.html>
- “La precariedad laboral en el calzado tiene nombre y apellido de mujer”. Agencia EFE, 19 de noviembre de 2021. Disponible en:
<https://www.efe.com/efe/comunitat-valenciana/economia/la-precariedad-laboral-en-el-calzado-tiene-nombre-y-apellido-de-mujer/50000882-4680138>

- “El aviso del SEPE a los trabajadores fijos discontinuos: estas son las prestaciones que pueden cobrar”. El Economista, 13 de marzo de 2022. Disponible en:
<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11667481/03/22/El-aviso-del-SEPE-a-los-trabajadores-fijos-discontinuos-estas-son-las-prestaciones-que-pueden-cobrar.html>
- “Los fijos discontinuos accederán al subsidio de desempleo para mayores de 52 años como el resto de asalariados”. El Diario, 1 de marzo de 2022. Disponible en:
https://www.eldiario.es/economia/fijos-discontinuos-accederan-subsidio-desempleo-mayores-52-anos-resto-asalariados_1_8792253.html
- “Las trabajadoras invisibles del calzado español”. El País, 26 de agosto de 2018. Disponible en:
https://elpais.com/economia/2018/08/06/actualidad/1533558805_174242.html
- “Sumergidas: las mujeres invisibles de la cadena productiva del calzado”. El Salto Diario, 17 de enero de 2018. Disponible en:
<https://www.elsaltodiario.com/industria-textil/sumergidas>
- “Aparadoras, la conciliación de dos vidas”. Museo Escolar de Pusol.
<https://www.museopusol.com/es/exposiciones/?id=67>

XI. ANEXOS

Entrevistas a diferentes trabajadoras del calzado llevadas a cabo de manera presencial e individual, con el fin de extraer información para analizar en el presente trabajo.

M. Serrano

ENTREVISTA A TRABAJADORA DEL CALZADO EN CASA

- 1. ¿Cuál es su situación actual de trabajo? ¿Está usted dada de alta en la Seguridad Social junto con un contrato de trabajo?**

Trabajo en casa sin estar dada de alta.

- 2. ¿Qué ventajas tiene trabajar en casa? ¿Facilita la conciliación laboral y familiar?**

La única ventaja de trabajar en casa, es que puedes estar más tiempo con tu familia y total disposición para las tareas del hogar.

- 3. ¿Qué inconvenientes tiene trabajar en casa?**

Uno de los inconvenientes más importantes es no poder cotizar a la Seguridad Social, puedes estar toda la vida trabajando en casa, como es mi caso, y no haber cotizado nada. Por otro lado, si la máquina se rompe o se estropea alguna pieza, corre de mi cuenta al igual que el gasto de la luz que utilizo para poder trabajar.

- 4. ¿Recibe el mismo salario cada mes?**

No, depende de la cantidad de faena y precios de cada partida. No tengo sueldo fijo.

- 5. Si algún período de tiempo ha estado sin trabajar por falta de “faena”, ¿cómo ha sido la situación de no obtener un salario?**

Hay períodos donde he estado sin trabajar por ese motivo y la situación es bastante mala, ya que no percibes ningún salario y tienes que pasar el mes con lo que puedas tener guardado de meses anteriores. En ocasiones es muy complicado.

A. Pérez

ENTREVISTA A TRABAJADORA DEL CALZADO EN TALLER CLANDESTINO

1. ¿Cuál es su situación actual de trabajo? ¿Está usted dada de alta en la Seguridad Social junto con un contrato de trabajo?

Actualmente trabajo en un taller sin estar dada de alta.

2. ¿Su centro de trabajo opera de manera legal?

No, el taller no consta en ningún lado. Las trabajadoras no estamos dadas de alta por lo que todos los salarios son en negro.

3. ¿Por qué decidió aceptar este trabajo?

Debido a la crisis económica, muchas de las fábricas tuvieron que cerrar. Poco a poco fueron remontando y teniendo faena otra vez, por lo que me llamó una conocida para ofrecerme este trabajo. Era la única oferta que tenía y teniendo que sacar una familia adelante tuve que aceptar.

4. ¿Qué ventajas tiene?

Ninguna. No cotizo nada a la Seguridad Social por lo que el día de mañana no tendré ningún tipo de prestación y es un problema, al igual que lo tuve al quedarme embarazada y no pude cobrar nada. A diferencia de las aparadoras que trabajan en sus casas y pueden conciliar mejor su vida familiar y laboral, yo no tengo esa ventaja.

5. ¿Se le respetan los tiempos de descanso, las horas de su jornada laboral y las condiciones salubridad?

No siempre se nos respetan los descansos. Tampoco las horas de la jornada ya que muchas veces hemos tenido que quedarnos más horas a trabajar. El taller no tiene unas condiciones buenas de ventilación para los productos que se utilizan.

6. ¿Alguna vez han recibido una Inspección en su trabajo?

No, nunca.

M. González

**ENTREVISTA A TRABAJADORA DEL CALZADO EN TALLER/FÁBRICA
LEGAL, CON CONTRATO FIJO-DISCONTINUO**

- 1. ¿Cuál es su situación actual de trabajo? ¿Está usted dada de alta en la Seguridad Social junto con un contrato de trabajo?**

Actualmente estoy trabajando en un taller legal de encargada de las aparadoras. Sí, estoy dada de alta con un contrato fijo-discontinuo.

- 2. ¿En qué consiste dicho contrato?**

Se trata de un contrato fijo-discontinuo a jornada completa (40 horas)

- 3. Según establece el Convenio Colectivo del Calzado, el llamamiento se producirá por orden de antigüedad en cada sección, con una antelación mínima de una semana a la fecha de comienzo, en su caso ¿es realizado correctamente? En caso de no ser así, ¿podría explicar cómo lo llevan a cabo?**

Sí, lo realizan correctamente como pone en el Convenio Colectivo del Calzado.

- 4. Según establece el Convenio Colectivo del Calzado, el cese del período de actividad debe notificarse a cada persona por escrito, en su caso ¿es realizado correctamente? En caso de no ser así, ¿podría explicar cómo lo llevan a cabo?**

Sí, también lo realizan correctamente. La empresa nos lo comunica a cada una por escrito.

- 5. En los períodos en los que usted no está trabajando, ¿en alguna ocasión ha tenido que realizar algún trabajo para el taller/fábrica, en el cual ha recibido una retribución “en negro”?**

No, mi jefe no paga nada “en negro”, por eso no puedo dar ningún trabajo a la calle si no es un taller legal para poder tener una factura.

M. Sellés

ENTREVISTA A TRABAJADORA DEL CALZADO EN TALLER/FÁBRICA LEGAL, CON CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

- 1. ¿Cuál es su situación actual de trabajo? ¿Está usted dada de alta en la Seguridad Social junto con un contrato de trabajo?**

A día de hoy estoy trabajando en una fábrica legal. Estoy dada de alta en la Seguridad Social.

- 2. ¿En qué consiste dicho contrato?**

Mi contrato es fijo-discontinuo. No estoy contratada todos los meses del año, pero si trabajo cada año. Depende siempre del trabajo que tenga la empresa.

- 3. Según establece el Convenio Colectivo del Calzado, el llamamiento se producirá por orden de antigüedad en cada sección, con una antelación mínima de una semana a la fecha de comienzo, en su caso ¿es realizado correctamente? En caso de no ser así, ¿podría explicar cómo lo llevan a cabo?**

Sí, lo realizan como establece el Convenio. Nunca he tenido problemas.

- 4. Según establece el Convenio Colectivo del Calzado, el cese del período de actividad debe notificarse a cada persona por escrito, en su caso ¿es realizado correctamente? En caso de no ser así, ¿podría explicar cómo lo llevan a cabo?**

No lo hacen así, en muchas ocasiones me han avisado con algún día de antelación. Por los años que llevo trabajando, muchas veces lo intuyo por el nivel de faena que tenemos.

- 5. En los períodos en los que usted no está trabajando, ¿en alguna ocasión ha tenido que realizar algún trabajo para el taller/fábrica, en el cual ha recibido una retribución “en negro”?**

Sí, alguna vez me han pedido ayuda cuando he estado parada, igual que a muchas de mis compañeras de trabajo.

L. Martínez

ENTREVISTA A TRABAJADORA DEL CALZADO EN TALLER/FÁBRICA LEGAL, CON CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

- 1. ¿Cuál es su situación actual de trabajo? ¿Está usted dada de alta en la Seguridad Social junto con un contrato de trabajo?**

Estoy trabajando en una fábrica legal. Sí, estoy dada de alta.

- 2. ¿En qué consiste dicho contrato?**

Mi contrato es fijo-discontinuo, por lo que no trabajo todos los meses del año. Me llaman para trabajar todos los años. En esta empresa estoy 11 años.

- 3. Según establece el Convenio Colectivo del Calzado, el llamamiento se producirá por orden de antigüedad en cada sección, con una antelación mínima de una semana a la fecha de comienzo, en su caso ¿es realizado correctamente? En caso de no ser así, ¿podría explicar cómo lo llevan a cabo?**

Sí, normalmente me llaman con antelación, aunque en alguna ocasión no ha sido así.

- 4. Según establece el Convenio Colectivo del Calzado, el cese del período de actividad debe notificarse a cada persona por escrito, en su caso ¿es realizado correctamente? En caso de no ser así, ¿podría explicar cómo lo llevan a cabo?**

Sí, siempre me lo notifican por escrito.

- 5. En los períodos en los que usted no está trabajando, ¿en alguna ocasión ha tenido que realizar algún trabajo para el taller/fábrica, en el cual ha recibido una retribución “en negro”?**

No, nunca he hecho ningún trabajo fuera de lo legal. Sé de compañeras de mi fábrica que alguna vez han hecho algún trabajo en casa y cobrado en negro.