



22.7.2022

COMUNICACIÓN A LOS MIEMBROS

Asunto: Petición n.º 0022/2022, presentada por Inmaculada Carmen Sabater Llorens, de nacionalidad española, en nombre de la Asociación de Aparadoras y Trabajadoras del Calzado, sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras del calzado de Elche

1. Resumen de la petición

La peticionaria denuncia las condiciones de trabajo de las trabajadoras del sector del calzado, maltratadas por la industria y víctimas de la economía sumergida, y pide que se combata la precariedad y se mejoren las condiciones laborales y sociales. Las trabajadoras del calzado ejercen su trabajo en sus casas, en talleres clandestinos o en fábricas. Las mujeres de la industria del calzado trabajan en el anonimato: son invisibles, están recluidas, dispersas, aisladas y solas ante la faena, trabajan a destajo con jornadas interminables y compiten entre ellas. Las enfermedades de las trabajadoras del calzado según un estudio de la Universidad de Alicante son: dolor de huesos, columna y articulaciones (67 %); trastornos psicológicos tales como depresión y ansiedad (20 %). La peticionaria denuncia que el 88 % del aparato de la industria del calzado se realiza en la economía sumergida. La Universidad de Alicante estima que hay 7 332 mujeres trabajando sin cotizar frente a 1 542 hombres.

2. Admisibilidad

Admitida a trámite el 12 de abril de 2022. Se pidió a la Comisión que facilitara información (artículo 227, apartado 6, del Reglamento interno).

3.

Respuesta de la Comisión, recibida el 22 de julio de 2022

Observaciones de la Comisión

La Directiva 2006/54/CE¹ prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de género en el empleo. Esta Directiva ha sido transpuesta al ordenamiento jurídico español, en particular mediante la Ley Orgánica de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, la principal norma de la Unión es la Directiva 89/391/CEE del Consejo (Directiva marco)², que establece, entre otras cosas, los principios generales en materia de prevención de riesgos, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios. Impone una serie de obligaciones al empresario, incluida la evaluación de todos los riesgos a los que están o pueden estar expuestos los trabajadores y el establecimiento de las medidas preventivas y de protección resultantes. La Directiva también es aplicable a los riesgos ergonómicos y psicosociales (por ejemplo, movimientos repetitivos, organización ineficiente o desmotivadora del trabajo, etc.). Se aplica a todos los sectores, tanto públicos como privados, incluida la industria del calzado. La Directiva también establece que los Estados miembros garantizarán que se efectúen los controles y la vigilancia adecuados.

En lo que al tiempo de trabajo se refiere, la Directiva 2003/88/CE³ establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Entre estas disposiciones figura un período mínimo de descanso diario de once horas consecutivas, pausas de descanso en las jornadas laborables de más de seis horas, un período mínimo de descanso semanal de 35 horas, una duración media del trabajo que no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, y vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas. La Directiva permite excepciones a algunas de sus disposiciones en determinadas circunstancias. En particular, los convenios colectivos podrán establecer excepciones a las disposiciones sobre descanso diario, pausas y períodos de descanso semanal, siempre que a los trabajadores de que se trate se les concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio.

Es importante destacar que las Directivas de la Unión en materia de salud y seguridad se adoptan sobre la base del artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Estas Directivas establecen requisitos mínimos, lo que significa que, de conformidad con el artículo 153 del TFUE, los Estados miembros pueden introducir requisitos más estrictos o más específicos a escala nacional.

Las directivas de la Unión deben transponerse a la legislación nacional de los Estados miembros, por lo que es la legislación nacional que transpone las directivas la que se aplica a un caso concreto, por ejemplo, la legislación española pertinente. Por tanto, los Estados miembros son los principales responsables de velar por la aplicación de las disposiciones nacionales de transposición de las Directivas. En este caso concreto, y a la luz de los hechos descritos en la petición, no está claro si se ha contactado con las autoridades nacionales, en particular con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España⁴.

En cuanto al reconocimiento de las enfermedades profesionales, los Estados miembros son

¹ Directiva 2006/54/CE del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

² Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, DO L 183 de 29.6.1989, pp. 1-8.

³ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, pp. 9-19).

⁴ See <https://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

responsables del reconocimiento y de la indemnización de las enfermedades profesionales. La Recomendación de la Comisión relativa a las enfermedades profesionales (2003/670/CE⁵) promueve el reconocimiento de las enfermedades profesionales enumeradas en dicha Recomendación con objeto de fomentar la convergencia.

Conclusiones

Los actuales requisitos mínimos de la Unión en materia de salud y seguridad establecidos en las Directivas pertinentes de la UE se aplican a los trabajadores del sector del calzado, al igual que las Directivas de la Unión sobre igualdad de género en el empleo. Por lo tanto, la Comisión no tiene previsto modificar o legislar a escala de la Unión en los ámbitos que menciona la peticionaria.

Cabe señalar que la peticionaria no explica la razón por la que habría que revisar la legislación nacional.

Las reclamaciones de la peticionaria están más bien relacionadas con la aplicación y el cumplimiento de la legislación europea y nacional vigente. Las disposiciones mínimas de salud y seguridad de la Unión y las relativas a la igualdad de género se establecen en las Directivas de la Unión pertinentes y corresponde a cada Estado miembro transponer tales Directivas a la legislación nacional y adoptar las medidas necesarias para garantizar que los empresarios y los trabajadores estén sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para su aplicación. En concreto, los Estados miembros garantizarán unos controles y una supervisión adecuados, de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva marco. Por lo tanto, sería aconsejable que la peticionaria remitiera el caso concreto a las autoridades nacionales competentes, que son las principales responsables de velar por la aplicación de las disposiciones nacionales que transponen las directivas de la Unión, en caso de que no lo haya hecho todavía.

⁵ Recomendación de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales, DO L 238 de 25.9.2003, p. 28.