



Un recorrido sociohistórico desde la voz del peonado del calzado: situaciones y condiciones desde los años 70

A socio-historical journey from the voice of the footwear workers: situations and conditions since the 70s

Sandra López Fernández (1), Aurora Galán Carretero (1) y
Alejandro Sánchez Rodenas (2)

(1) Universidad de Castilla – La Mancha (España)

(2) Profesor Educación Secundaria Obligatoria Castilla – La Mancha (España)

Resumen: En este artículo se analizan los cambios experimentados en el sector del calzado desde los años setenta hasta la actualidad desde los discursos del peonado de las fábricas de confección. Una revisión sociohistórica desde la perspectiva de los peones y las peonas nos permitirá entender mejor las condiciones laborales, las luchas sindicales, las desigualdades de género y otros aspectos relevantes. El enfoque de la investigación es cualitativo; recompone y analiza el relato colectivo de los y las protagonistas mediante la realización de diez entrevistas semiestructuradas. Los hallazgos recogidos evidencian la tendencia hacia nuevos modelos de contratación más precarios que se traducen un empobrecimiento salarial. Se recogen en las siguientes líneas los cambios que han experimentado las condiciones laborales desde los años 70 hasta la actualidad: horarios, antigüedad o descansos. En general, tal como muestran los resultados, ha existido una tendencia histórica hacia la pérdida de derechos.

Palabras clave: Sector del calzado, Precariedad, Temporalidad, Condiciones laborales, Peonado.

Abstract: This article analyzes the changes experienced in the footwear sector from the 1970s to the present day from the discourses of the garment factory laborer. A socio-historical review from the perspective of male and female labourers will allow us to better understand working conditions, trade union struggles, gender inequalities and other relevant aspects. The research approach is qualitative; It recomposes and analyzes the collective narrative of the protagonists through ten semi-structured interviews. The findings show the trend towards new, more precarious hiring models that translate into wage impoverishment. The following lines include the changes that working conditions have undergone from the 70s to the present: schedules, seniority or breaks. Overall, as the results show, there has been a historical trend towards the loss of rights.

Keywords: Footwear sector, Precariousness, Temporality, Working conditions, Labourers.

Recibido: 09/09/2024 Revisado: 15/09/2024 Aceptado: 26/09/2024 Publicado: 01/11/2024

Referencia normalizada: López-Fernández, S., Galán-Carretero, A. y Sánchez-Rodenas, A. (2024). Un recorrido sociohistórico desde la voz del peonado del calzado: situaciones y condiciones desde los años 70. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 127-156. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0005>

Correspondencia: Sandra López Fernández. Universidad de Castilla La Mancha. Departamento de Filosofía, Antropología, Sociología y Estética. E-mail: sandra.lfernandez@uclm.es

1. INTRODUCCIÓN

La industria global del calzado es de considerable relevancia. Según datos del *World Footwear Yearbook* (2023), se estima que anualmente se manufacturan alrededor de 24 mil millones de pares de zapatos. La lista de los principales productores de calzado incluye siete naciones asiáticas, encabezadas por India, Vietnam e Indonesia. En contraste, España descendió cuatro posiciones en el ranking en 2022 respecto a 2021, situándose en la vigésima posición, debido a una reducción de doce millones de pares en su producción de calzado. La fabricación anual de zapatos en España se aproxima a los 97 millones de pares, brindando empleo a alrededor de 25.000 personas en este sector (EPA, 2021-T4). Castilla-La Mancha ostenta una notable presencia en la industria del calzado a nivel nacional, representando aproximadamente el 5 % de la producción total de calzado en España y proporcionando empleo directo a 3.000 individuos en la comarca de Almansa (EPA, 2021-T4).

Conforme a los datos proporcionados por la Estadística Estructural de Empresas (INE, 2020), el ámbito del calzado se ha destacado por presentar una compensación anual por empleado de 23.800 €, situándose como la más baja en comparación con otros sectores industriales y considerablemente por debajo de la media nacional (39.100 €). Paralelamente, se han observado notables disparidades regionales en las condiciones laborales de los empleados, reflejando evoluciones que transcurrieron a distintos ritmos en los ámbitos político, económico y social.

El análisis presente se centra en la dinámica de las circunstancias laborales dentro del sector del calzado en Almansa, localidad situada en Castilla-La Mancha en estrecha proximidad al territorio levantino. A lo largo de las últimas cinco décadas, se ha constatado una conexión significativa entre el sector del calzado en Almansa y ciudades alicantinas o murcianas como Villena, Elda, Elche o Yecla, aspecto atribuible a su contigüidad geográfica (véase cita). Este enlace ha ejercido una influencia marcada en el desarrollo y progresión del sector en Almansa, contrastando con otras urbes castellanomanchegas, por ejemplo, Fuensalida, igualmente dedicadas a la manufactura de calzado.

El enfoque radica en analizar el entorno laboral del sector del calzado en Almansa a lo largo de las últimas cinco décadas, empleando los relatos de los agentes involucrados. Este estudio tiene como objetivos específicos: (1) Investigar las condiciones laborales experimentadas por los trabajadores en el ámbito almanseño e (2) Identificar los desafíos surgidos en dichas condiciones laborales y aquellos que aún perduran en la actualidad, junto a los factores que contribuyen a su agravamiento, tales como las diversas modalidades contractuales, la economía sumergida y los cambios en los convenios, entre otros.

Con la revisión de la literatura científica, se obtuvo una perspectiva esclarecedora sobre el estado actual de la problemática, lo que permitió enmarcar el contexto geográfico específico de Almansa. Además, se ha constatado que, en otras localidades con una estructura industrial ligera semejante, se han emprendido investigaciones con objetivos comparables.

La ejecución de entrevistas semiestructuradas ha revestido una importancia fundamental, ya que estas han servido como herramienta principal para articular y sistematizar la narrativa en dos conjuntos sustanciales. El primero de estos abarca los estudios de relevancia vinculados a la temática, mientras que el segundo se centra en las condiciones laborales, como se deducen de los testimonios de los trabajadores y trabajadoras de la industria del calzado.

Este último segmento se divide en dos subsecciones que concentran la atención en cinco problemáticas cruciales identificadas y reiteradas por los entrevistados. La manera en que varios estudios aborden los retos que se avecinan permitirá que la ciencia asuma un papel fundamental como recurso valioso para abordar las demandas del sector. Esta industria está en una fase de disminución comparada con períodos anteriores de prosperidad y destacada actividad económica. La falta de atracción hacia la industria entre las generaciones jóvenes demanda una reflexión profunda por parte de los distintos actores involucrados, haciendo hincapié en la superación de los aspectos más adversos de la precariedad laboral. Estudiar las condiciones laborales de los peones y peonas del calzado en Almansa desde los años setenta, da continuidad a otros estudios elaborados en investigaciones previas y ayuda a entender las reivindicaciones actuales de las personas empleadas en el sector, materializadas en la huelga del pasado diciembre de 2022.

2. INTERESES E INVESTIGACIONES PREVIAS

Almansa se erige como un componente esencial en la estructura de la industria del calzado a niveles regional y nacional. La localidad, cerca de la Comunidad Valenciana y la Región de Murcia, se ha sometido a escrutinios que infunden inspiración y fundamentos científicos a las líneas de este artículo, abarcando áreas económicas, sociales e históricas, ligadas o relacionadas con el sector del calzado y sus componentes determinantes. No obstante, el enriquecimiento de la perspectiva y la inclusión de académicos y académicas que han dirigido su atención al ámbito del calzado, nacional e internacional, garantiza una comprensión que abarca desde lo local hasta lo global en esta empresa.

Así, la importancia de alimentar estos párrafos con las contribuciones de Aurora Galán (2014). Su trabajo ilumina el contexto de la ciudad de Almansa mediante el análisis de la fábrica de los Coloma, un hito en la Organización Científica del Trabajo en España que estableció por primera vez el modelo en la industria ligera (Galán Carretero, 2014, pp. 137-177).

A través de la utilización de datos provenientes de diversas entrevistas y la implementación de una metodología cualitativa, complementada por un meticuloso análisis de documentación original, la obra de Galán facilita un examen minucioso de la dimensión de esta fábrica en el ámbito nacional, con un papel central desde el siglo XIX hasta mediados del siglo XX, una época durante la cual su prominencia fue reducida, particularmente bajo el régimen franquista (Galán, 2014, p. 253).

No menos destacable, a pesar de enfocarse en un contexto geográfico diferente, es la labor de Begoña San Miguel (San Miguel del Hoyo, 1998). Aunque su estudio data de los 90, es relevante porque se adentra en las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras del calzado en Elche desde los 60 hasta mediados de los 90. La obra es crucial, ya que aborda aspectos similares a los del artículo presente y delinea los puntos clave que impactaron no solo en el marco de la ciudad de Elche, sino en el panorama global del sector nacional, en particular en las ciudades levantinas destacadas en esta industria, como Almansa y Yecla, pese a no pertenecer al territorio alicantino.

Otras investigaciones locales, realizadas durante las décadas de los 80 y 90, han configurado un repertorio del cual las investigaciones contemporáneas se nutren. Estas exploraciones han permitido un análisis en profundidad del asentamiento del "putting-out system" en el municipio para la producción de calzado (Gómez-Cortés et al., 1984, p. 357) o la proliferación de la economía sumergida en el sector (García-Martínez, 1990), una situación que afectaría especialmente a las mujeres. Además, los estudios geográficos exhaustivos del entorno de Almansa durante las décadas de los 80 y 90, llevados a cabo por Ponce Herrero (1986, 1997), contribuyen a la formulación de un contexto imaginario que examina los factores que impulsaron el desarrollo del sector del calzado en el Corredor de Almansa.

Por otro lado, las investigaciones sobre movimientos sindicales y lucha social realizadas por Juan Luis Hernández Piqueras (2011) y Miguel-Juan Pereda Hernández (2011) ofrecen datos valiosos que permiten extraer información sobre la organización de los empleados en Almansa a lo largo del siglo XX. Estos trabajos también facilitan la identificación de etapas históricas en las cuales las condiciones de trabajo experimentaron mejoras o declives. No obstante, es crucial recordar que estas investigaciones abarcan la totalidad del empleo en la localidad, no solo el sector del calzado. A pesar de ello, es importante destacar que, en 1930 la mayoría de la población aún estaba involucrada en el sector primario, con un 42 % de la población dedicada a estas actividades. Sin embargo, desde ese año, un considerable porcentaje (34 %) ya se encontraba empleado en el sector secundario, con el calzado como actor principal (Hernández-Piqueras, 2011, p. 18).

Como se ha mencionado anteriormente, ampliar el alcance analítico para incluir investigaciones más allá del ámbito local resulta fundamental, especialmente cuando algunas de estas contribuciones conectan el contexto almanseño con otros contextos. Algunos ejemplos de estas investigaciones incluyen el artículo de Molina, Garmendia y Mangas (2011), el cual aborda la industria del calzado en Almansa y Elda desde una perspectiva medioambiental y su correspondiente impacto, proporcionando datos que indican que el sector del calzado en Almansa emplea a 2.500 personas, lo que representa el 75 % del sector en la provincia de Albacete (Molina et al., 2011, pp. 165-166). Además, se explora la estrecha relación entre Elda y Almansa, a pesar de que Elda se enfoca en el calzado femenino y Almansa en el calzado masculino.

En paralelo, la obra de Cutillas Orgilés (2007) resalta la importancia del triángulo formado por Villena, Almansa y Yecla. Este análisis examina la singularidad socioeconómica que caracteriza a estos nodos y su especialización, lo cual ha impulsado la atracción de un porcentaje significativo de la población por razones laborales, en contraste con motivos relacionados con la residencia secundaria o los estudios (Cutillas, 2007, pp. 72-73).

Siguiendo los principios expuestos, enfocarse en las investigaciones de la región levantina resulta esencial. Por consiguiente, los estudios sobre el sector del calzado en el territorio del Vinalopó (Ybarra et al., 2004 y Marco-Lajara et al., 2021), así como otros enfoques más generales que examinan la relevancia del sector en el entorno levantino (González-Ferriz, 2021), deben ser examinados minuciosamente si se pretende abordar la industria de Almansa con solidez.

En contextos distintos del Estado español, analizar el sector del calzado implica dirigir la mirada hacia las Islas Baleares. A pesar de que el tejido industrial nunca ha sido el motor económico predominante en la región, resulta fundamental reconocer el papel central que el sector del calzado desempeña en ciertos casos, como en la comarca mallorquina de Raiguer (Bibiloni y Pons, 2001). Por otra parte, la región de La Rioja, con Arnedo como epicentro, ha destinado una parte significativa de su fuerza laboral al sector del calzado, lo cual ha dado lugar a desafíos constantes y ha requerido una tecnificación profunda (Acedo & Rodríguez, 2003).

A nivel internacional, el interés de investigadores e investigadoras en el sector del calzado ha cobrado impulso recientemente desde distintas perspectivas y regiones del mundo. Un ejemplo es la provincia de Tungurahua en Ecuador, donde gran parte de la población se dedica al sector del calzado y sus desafíos han sido objeto de investigación por parte de Mayka Paucar y Efraín Marcelo Pilamunga, entre otros (2023). En la amplia región latinoamericana, se han llevado a cabo investigaciones centradas en cuestiones de competencia con China en el sector del calzado, abordando realidades tan diversas como las de Brasil (French y Wokutch, 2005), Colombia (Castro et al., 2016) y México (Hernández-Águila, 2007). En el caso de México, también se ha examinado el sector del calzado en relación con sus vínculos comerciales con Estados Unidos (Dussel et al., 2018).

El contexto asiático también ha ganado prominencia, especialmente en el ámbito de la moda, que incluye tanto el sector textil como el del calzado. No obstante, el impacto de esta industria en términos de condiciones laborales no siempre se alinea con los estándares deseados, y esto ha generado un interés particular en investigaciones que han indagado en los abusos experimentados por los trabajadores y las trabajadoras en países como Bangladesh, Uzbekistán o China (Fasson, 2021).

Sin embargo, no solo es esencial considerar la relevancia del sector del calzado en continentes distantes, ya que en Europa también existen ejemplos que han incentivado a la academia a dedicar esfuerzos para comprender todas las facetas de esta realidad. Los Balcanes, en particular, presentan una serie de estudios significativos, con un enfoque destacado en Serbia (Tamindžija et al., 2017) y Albania (Arqimandriti et al., 2016).

Además de lo expuesto, se han realizado investigaciones transversales que exploran cuestiones que abarcan múltiples contextos y que se centran en la salud de los trabajadores y consumidores en la industria del calzado. Estos estudios abordan temas como el uso de productos químicos (Van Rensburg et al., 2021) y los desafíos ergonómicos en el sector (Torres & Tri Prasetyo, 2020), lo cual refleja las inquietudes más recientes que han captado la atención de los investigadores a nivel global.

La investigación se origina del interés del equipo investigador por abordar vacíos en el sector industrial del calzado, identificando una necesidad en el contexto específico de Almansa.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta investigación adopta una perspectiva inclusiva mediante un diseño multimétodo que combina técnicas cualitativas y cuantitativas para aprovechar las ventajas de ambas aproximaciones (Creswell, 2013). Se realizaron diez entrevistas semiestructuradas para recopilar y analizar tanto información sociodemográfica de los participantes como sus discursos sobre sus experiencias laborales en la industria.

En el enfoque cualitativo, las entrevistas transcritas fueron analizadas siguiendo el índice temático reflexivo propuesto por (Braun y Clarke, 2022), completando todas sus etapas: familiarización, codificación, generación de temas, revisión de temas, definición de estos y emisión del informe final. Se utilizó el software Atlas.ti para identificar y organizar los temas relevantes.

3.1. Contexto y participantes

El estudio se enfoca en el análisis realizado en la localidad de Almansa, desde febrero a septiembre de 2021. Mediante un muestreo intencionado para encontrar participantes significativos, se llevó a cabo una selección deliberada siguiendo los criterios establecidos por Hernández-Ávila y Escobar (2019). Los criterios de inclusión consistieron en: (1) haber tenido un contrato laboral en alguna fábrica de calzado, (2) desempeñar un rol como peón o peona en la fabricación de calzado en cualquiera de sus segmentos de producción y (3) contar con una experiencia mínima de cinco años en el sector del calzado. Además, se excluyó a aquellos que no tenían una relación laboral legalmente establecida con alta en la Seguridad Social como posibles informantes clave.

Con la finalidad de conformar un conjunto de datos exhaustivo y equitativo, se trabajó en obtener una distribución proporcional tanto en términos de edad como de género. Este enfoque buscaba obtener una muestra que reflejara de manera adecuada el período bajo estudio, fomentando la equidad, como se detalla en la Tabla 1. Luego de un primer contacto con cada uno de los participantes previamente seleccionados, se les proporcionó información detallada sobre el estudio y se aseguró la ausencia de riesgos para su integridad, los y las participantes consintieron su participación mediante firma registrada. Se alcanzó la saturación de información al verificar que en las dos últimas entrevistas no se identificaron nuevos códigos o categorías para el análisis.

Tabla 1. Características de los/las entrevistados/as

Codificación	Edad y Género	Situación e Historia Laboral
A1	50-60 años Masculino	Activo. Contrato indefinido. Comenzó a trabajar en el 78.
A2	60-70 años Femenino	Jubilada. Comenzó a trabajar con 14 años cierra la fábrica. Se jubila en el guarnecido.
A3	60-70 años Femenino	Jubilada. Comenzó con 13 años sin dar de alta en 1966 hasta 1977. Posteriormente, empezó a realizar tarea en casa hasta el inicio de la década de 2010.
A4	30 a 40 años Masculino	Activo. Comenzó a trabajar en 2017 en el calzado y sigue actualmente. Antes se dedicó a la carpintería y a la hostelería. Tiene un contrato de fijo discontinuo.
A5	60 a 70 años Masculino	Jubilado en 2021. Estuvo trabajando desde 1973 con contrato indefinido.
A6	50 a 60 años Femenina	Activa. Comenzó a trabajar en 1980 en el sector del calzado. Al cerrar la empresa empezó a trabajar en un guarnecido. Su marido se hizo autónomo para que ambos trabajaran en casa, siendo ella contratada durante 4 años.
A7	50 a 60 años Masculino	Activo. Ahora en el sector de la hostelería. Anteriormente estuvo trabajando en una empresa de carrocerías de camiones en 1979. Entre 1980 hasta 2008 fue peón en el sector del calzado.
A8	50 a 60 años Femenina	Activa. Antes de cumplir los 18 años trabajó un breve tiempo en una peluquería. Tras ello, se ha dedicado al sector del calzado. Al comienzo estuvo en dos pequeños guarnecidos. Actualmente está empleada.
A9	60 a 70 años Femenina	Jubilada. Empezó a trabajar en una empresa del calzado en el 69 y posteriormente cambió de empresa. En esta segunda empresa desarrolló toda su vida laboral.
A10	20 a 30 años Masculino	Activo. Comenzó a trabajar en el calzado en 2015. Desde entonces trabaja en el mismo edificio, pero ha cambiado de empresa empleadora.

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Instrumentos y procedimiento en la recogida de la información

Durante el periodo comprendido entre mayo y septiembre de 2022, se llevó a cabo el trabajo de campo. La identificación de los posibles participantes se efectuó previamente, seguido de un contacto telefónico para explicarles el propósito y la finalidad de la investigación. Las entrevistas, con una duración media de 45 minutos sin interrupciones, se realizaron en persona. Para preparar las entrevistas, se llevó a cabo una revisión bibliográfica previa, lo que permitió la elaboración del guion para las mismas.

Se optó por emplear entrevistas semiestructuradas como instrumento para posibilitar una interpretación que abarcara aspectos sociales, económicos, históricos, entre otros (Ortiz, 2002, p. 33). Se utilizó el guion presentado en la Tabla 2 para profundizar en las opiniones de los entrevistados, manteniendo un enfoque flexible y propiciando una comunicación relajada que permitiera adentrarse en sus ideas y perspectivas (McIntosh y Morse, 2015).

Tabla 2. Guion entrevista semiestructurada

FASE	TEMA	CUESTIONES
Presentación	Propósito	Presentación investigación
	Objetivo	Condiciones laborales durante su actividad laboral
	Cuestiones éticas	Información al entrevistado. Firma de consentimiento de grabación y protección de datos.
Apertura	Cuestión inicial	Llegada y situación laboral en el sector. Breve historia de vida.
Desarrollo	1º Contexto sociohistórico laboral	¿Siempre se dedicó al sector del calzado? Alusión a las crisis económicas. ¿Crees que las condiciones laborales de los peones/as se han visto afectadas?
	2º Condiciones labores	¿Cómo era el espacio o los espacios de trabajo? ¿Cuál era su contrato? ¿Cambió? ¿Cuántas horas se trabajaba de media? ¿Se hacían horas extras? (Conciliación familiar, tiempo para descanso, seguridad y salud, posibilidad de mejorar laboralmente, sueldo, relación con los superiores, etc.)
	3º Agentes implicados	¿Qué papel tenían los sindicatos? ¿qué recuerdas de su actividad? ¿Estuviste o estás afiliado? ¿Cómo es tu participación sindical o fue en el sector? ¿Y los empleadores? ¿Existía relación directa con ellos? ¿Cómo era?
	4º Compañeros/as	¿Tienes/tenéis el mismo número de trabajadores que trabajadoras en la fábrica? (preguntar por economía sumergida). Funciones y salario según género. ¿8 horas de alta en la Seguridad Social? ¿8 horas en las líneas de trabajo? ¿Tenías relación con trabajadores externos a las líneas de producción? ¿Todas y todos vosotras/os erais beneficiarios de la Seguridad Social?
Cierre	Última cuestión	¿Le gustaría añadir algo más?
	Agradecimientos y despedida	

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Análisis y tratamiento de la información

El presente estudio se apoyó en un enfoque cualitativo a través de entrevistas semiestructuradas. Estas entrevistas fueron transcritas en su totalidad y posteriormente se aplicó el índice temático reflexivo propuesto por Braun y Clarke (2022), siguiendo sus seis fases: familiarización, codificación, generación de temas, revisión de temas, definición de estos y emisión del informe final. Los códigos relevantes se establecieron utilizando el software Atlas.ti (Tabla 3), lo que facilitó la identificación y organización de los temas relevantes. Para asegurar la validez del estudio, se llevó a cabo una revisión externa de los resultados.

En términos de rigor, el estudio cumplió con dos principios esenciales: validez y confiabilidad (Morse, 2015). En cuanto a la validez, se dedicó un amplio período de tiempo para la preparación y planificación de las entrevistas, lo que aseguró una recolección exhaustiva de datos a lo largo de más de un año. Por otro lado, en relación con la confiabilidad, se utilizó una codificación precisa y se emplearon preguntas abiertas en las entrevistas semiestructuradas para una interpretación rigurosa, verificando el proceso a través del *feedback* de las grabaciones. Además, para corroborar la autenticidad de los datos, se devolvieron las transcripciones de las entrevistas a tres participantes, y la triangulación entre investigadores validó el análisis de los datos. En conjunto, estos enfoques garantizaron la solidez y fiabilidad del análisis realizado en el estudio.

4. RESULTADOS

La presentación de los hallazgos se organiza en torno a dos aspectos centrales: las dinámicas contractuales y las retribuciones salariales de las peonas y peones, así como los elementos que configuran las jornadas laborales en las fábricas de calzado, incluyendo horarios, antigüedad y pausas. La Tabla 3 exhibe y detalla las unidades de significado derivadas de los discursos, generando cinco subtemas que surgieron a partir del proceso de codificación y que establecen conexiones entre sí.

Tabla 3. Temas, Subtemas y Unidades de Significados (o códigos)

TEMAS	SUBTEMAS	UNIDADES DE SIGNIFICADO
Relación contractual y recompensa salarial	Tipos de contratos: la moda de la discontinuidad	Fijo-discontinuo, contrato, horas de contrato, puestos, indefinido, nómina, antigüedad
	Salario precario: cada día más.	Diferencias salariales entre hombres y mujeres, funciones diferentes entre hombres y mujeres, sueldo bajo, conflicto.
Jornadas Laborales: una segmentación de derechos	Horario y horas extras: su desaparición en nómina	Horas fuera de contrato, extras, horas extra en “negro”, destajo
	Sin antigüedad: la estrategia del empresario	Antigüedad, trienios, convenios, movimiento asambleario, sindicato vertical, pérdida de la fuerza sindical
	Un bocadillo que debían devolver	Almuerzos, derechos mínimos, recuperación de horas

Fuente: Elaboración propia.

4.1. Relación contractual y recompensa salarial

En esta sección de hallazgos, exploraremos y analizaremos los cambios relacionados con las condiciones laborales en las fábricas de elaboración y manufactura de calzado desde los años setenta hasta la actualidad: desde los discursos del peonado más veterano hasta las percepciones de los que actualmente trabajan en el sector siendo lo más jóvenes. En particular, nos adentraremos en los distintos tipos de contratos utilizados en este sector, destacando la tendencia a la discontinuidad laboral y la retribución salarial de los y las empleadas del sector, también tendente al empeoramiento de las condiciones.

4.1.1. Tipos de contratos: la moda de la discontinuidad

Las percepciones y experiencias compartidas por los trabajadores en el ámbito de la industria del calzado proporcionan una visión sobre la evolución de las condiciones laborales a lo largo del tiempo, evidenciando un deterioro en las garantías y la seguridad en sus puestos de trabajo.

Ante esta situación, el primer aspecto bajo análisis es la modalidad de contratación. Según los relatos de los trabajadores entrevistados que forman parte de la industria del calzado, durante la década de los años setenta, obtener un contrato de trabajo a largo plazo no representaba una tarea ardua.

La industria mostraba un compromiso con el mantenimiento de una relación laboral continua y estable en las fábricas, tal como señalan las voces más experimentadas en el sector de Almansa: “Enseguida, al año (1967). Casi enseguida te hacían fija” (Mujer, [60-70 años], jubilada, A3). Otra de las peonas relata en el mismo sentido: “(...) cuando yo entré a trabajar (1969) tenía muchos tipos de contrato y después pasabas a fija sin ningún problema o te hacían fija directamente. O si eras menor de 14 años, mi caso, cuando cumplí los 18 continué como fija (...) estaba normalizado en los años 70 y principios de los 80” (A9, mujer, [60-70 años], jubilada). El análisis de los discursos recoge que la modalidad fija de contrato está vinculada directamente a los más longevos: “Entre los de mi edad más o menos era normal. (...) todo el mundo entraba fijo y la idea de todos era ir subiendo un poco más en las categorías del calzado, hacer su vida y hacer su trabajo de eso” (A5, varón, [60-70 años], jubilado). Esta tendencia prevaleció en el mercado laboral hasta finales de la década de 1980. Los contratos ya no se formalizaban bajo la modalidad de contratación fija y, en su lugar, se adoptaron otras modalidades que otorgaban mayor flexibilidad al empleador. No obstante, al examinar las pruebas recopiladas durante la década de 1990, se observan transformaciones sustanciales. De hecho, al contrastar los contratos de trabajo de esta década con los de los años 80, en los que se destacaba la facilidad para obtener contratos fijos, los testimonios del personal reflejan lo siguiente: “Los últimos años ya no era así, sino tres años de contrato, luego te hacía fijo o te echaba a la calle, pero eso fue a partir del 90” (A7, varón, [50-60 años], activo en otro sector).

Las estrategias para evitar las contrataciones fijas es la tónica identificada en las entrevistas conforme se avanza a la década de los 90:

Cuando mi empresa se cierra en el 84, la empresa a los 5 o 10 días vuelve a abrir otra vez, justo con la mitad de los trabajadores, pasamos a 50 y unos iban a ser fijos y otros iban a ser contratados. Yo entro como contratada, que es igual que el temporal actual con contrato para seis meses. (...) La cuestión es que yo terminaba un contrato, me hacían otro, etc. (A9, mujer, [60-70 años], jubilada).

La extracción de detalles de los discursos que evidencian la presencia de la precarización laboral, focalizándose en la primera década del siglo XXI. Se observa una conexión directa entre esta precarización y la temporalidad de la firma contractual, como se refleja en los relatos recopilados: “Ahora creo que están en su mayoría fijos discontinuos, el 95 % y a lo mejor me quedo corto. Se ha llegado a esto, estas son las pérdidas de la crisis del 2008. No bajan el salario, pero pierdes mejoras contractuales” (A7, varón, [50-60 años], activo en otro sector).

Si dirigimos nuestro enfoque hacia la recopilación de evidencias encontradas en el transcurso de este siglo, se han identificado cuestiones que implican un aumento en la temporalidad y una mayor prevalencia de los contratos fijos discontinuos: “Sí, y el de toda la fábrica. No hay ningún fijo en la fábrica. Hasta los encargados son fijos discontinuos. Desde que abrieron la fábrica hace 9 años, los contratos siguen igual.” (A4, varón, [30-40 años], activo en el sector). En la misma línea siguen testimonios también de entrevistados más jóvenes:

Yo cuando firmé mi contrato de fijo discontinuo a los 6 meses de estar allí me ponía que solo iría al paro cuando no hubiese faena... No mandan a la gente al paro, están violando otras leyes, cosa que, si el trabajador no lo dice, no pasa nada (A10, varón, [20-30 años], activo en el sector).

Y la reintegración de algunas de las entrevistadas al mercado laboral implicaba acceder de manera inmediata a empleos con carácter temporal:

“Ahora acabo de empezar en otra, que no me esperaba. Yo a mis 58 años, me han hecho fija discontinua, fíjate. Con un contrato de ahora de los modernos, está de moda... yo esto nunca me lo pensaba” (A6, mujer, [50-60 años], activo en el sector).

Es digno de mención una táctica que se difundió en algunas fábricas de considerable envergadura, desde los últimos años de la década de 1980 hasta los años 2000. En esta situación, en la que se manufacturaba calzado de diversas marcas en un mismo entorno, se implementaban contratos temporales para empleados, quienes eran contratados sucesivamente por diferentes compañías, a pesar de que su función laboral fuera la misma:

La estrategia que habían buscado las empresas es que en una misma nave grande podía haber el nombre de tres o cuatro empresas, era y sigue siendo, ha permanecido hasta el 2000 y pico... Yo estoy con un contrato de seis meses en esta empresa, y sin moverme del espacio ni de la máquina de trabajo, me hacen otro contrato con otra empresa y así rotamos por las distintas empresas, aunque la persona siga desarrollando el mismo trabajo en el mismo sitio. Esto comenzó en los 80 y continuó hasta nuestros días, continuó y puede continuar. Si eras valiente y el trabajador denunciaba que estabas rotando con todas las empresas, cuando se daban cuenta de que estabas trabajando para una misma sociedad en cuestión te declaraban fijo, había trabajadores y sí que lo hacían, había otros que no lo hacían...y también ocurrió en mi caso... (A9, mujer de entre 60 y 70 años, jubilada).

En resumen, las pruebas obtenidas sugieren que la prevalencia de contratos temporales en las últimas tres décadas contrasta significativamente con los contratos de duración fija que eran comunes en las décadas de los 70 y 80. Además, la sección final de este subapartado verifica la existencia de una realidad engañosa que creó un ambiente propicio para la temporalidad entre los trabajadores y trabajadoras en la industria del calzado.

4.1.2. Salario precario: cada día más

Las perspectivas con relación al salario muestran una evolución histórica coherente: los incrementos salariales no han seguido el ritmo de crecimiento del costo de vida.

Esto lleva a que, durante la década de los años 70 y 80, la percepción del salario fuera en gran medida positiva; sin embargo, esta percepción se deteriora a medida que avanzamos hacia finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, exacerbando su impacto en la calidad de vida de los trabajadores.

Desde este punto de vista, es evidente a través de las pruebas recopiladas que las peonas de mayor antigüedad expresan su satisfacción, destacando en sus relatos la existencia de un salario digno con relación a sus labores y su calidad de vida:

“Sueldo muy bien, para mí, sí. Yo el sueldo que me daban hasta el día que me casé, le daba a mi madre: el sobrecico. Al principio fue por semanas y después fueron por meses.” (A3, mujer, [60-70 años], jubilada).

Los testimonios ofrecidos por los entrevistados más jóvenes revelan la noción de enfrentar salarios que generan precariedad en su vida, los cuales no se corresponden con las transformaciones sociales y el encarecimiento de los últimos diez años:

Odio que digan que el zapatero cobra 1100 o 1200 €, lo odio. No cobran 1100 o 1200 €, cobran 900, y gracias a tus dos extras prorrateadas, llegas a los 1100 o 1200 € claro, no digas que cobras 1200 porque no es verdad (...) Trabajadores precarios, trabajando 40 horas. El problema es ese, se están echando el máximo de horas posible, trabajando por una miseria, pero el problema está en la información en que decimos que cobramos 1200 €, y no, se cobran 900. (A10, varón, [20-30 años], activo en el sector).

Las conclusiones que comparten los entrevistados de mayor experiencia coinciden en señalar esta tendencia hacia una disminución efectiva de los salarios en lo que respecta a la correlación directa entre el salario y el aumento en el costo de las necesidades sociales:

Entonces, vamos a ver, claro, si me sube el nivel un 50 % (nivel de vida) y en Almansa, lo que antes era un alquiler de un piso eran 250 €, ya no me cuesta menos de 450 €. Yo con 1100 € ¿Tú crees que yo me puedo independizar? ¿Crees que puedo procrear para que esa persona pueda llegar a pagar mi jubilación el día de mañana? Imposible... sino me puedo mantener yo. (A10, varón, [20-30 años], activo en el sector).

4.2. Jornadas laborales: una segmentación de derechos

En el siguiente apartado de resultados, procederemos a examinar diversas cuestiones vinculadas al horario laboral y a la realización de horas extras. En particular, se destacará la notoria ausencia de horas extras en los registros salariales, además de analizar la estrategia adoptada por los empleadores con relación a la falta de reconocimiento de la antigüedad. Asimismo, se abordará el tema del período de almuerzo y su influencia en los trabajadores y las trabajadoras.

4.2.1. Horario y horas extras: su desaparición en nómina

A lo largo de la década de 1970, fue común la práctica de realizar una cantidad considerable de horas extraordinarias:

A ver, en la mayoría de las empresas venían a trabajar entre 10 y 11 horas diarias, de forma general. Sí, claro, en todas las fábricas se echaban. La gente, se cambiaba mucho de mi fábrica a otros sitios porque se trabajaba más, echaban más horas y ganaban... En Almansa siempre se ha trabajado en aquella época: verano de 6 a 14h. Y de 17h a 20h, que son 11 horas; o de 7 a 20h, es decir, de 7 a 13h y de 15h a 20h, también 11h. Eso de media en general en la ciudad. (A3, mujer, [60-70 años], jubilada).

Y este desarrollo de las horas extras en el ámbito de las jornadas de trabajo es expuesto con minuciosidad por otro de los expertos experimentados que aún se encuentra en ejercicio en la industria, confiriendo a su discurso una perspectiva a lo largo del tiempo:

En el calzado en los 80, en el calzado estaba todo el pueblo trabajando todo el que quería en el calzado y, de hecho, en aquella época hay unos años antes, pues venían gente de Montealegre, Bonete, de los pueblecitos de alrededor que hacían falta. O sea que sí que había. Entonces trabajábamos 11 horas. Yo cuando empecé a trabajar trabajábamos 11 horas al día y los sábados muchos sábados que iba a trabajar y esto lo hacía el 90 % de la fábrica, los que estaban en esa situación. (A7, varón, [50-60 años], activo).

En los relatos obtenidos también se presenta una revelación importante, poniendo de manifiesto la transformación que las horas extras han experimentado desde la década de 1970:

“Pues eso también ha cambiado, porque antes, en aquellos tiempos, echabas horas y te las pagaban aparte y no iban en nómina (...) Al principio, cuando empecé se echaban 9 o 10 (principios de los años 90). Eso sí que ha cambiado. (A8, mujer, [50-60 años], activo en el sector).

Aunque estas pruebas se centran en casos de empresas que operaban con una carga horaria más extensa de lo habitual durante las décadas de 1980 y 1990, a través de la entrevista subsiguiente también se ha corroborado que esta dinámica persistió durante los años 2000. Sin embargo, en la década de 2010, se observaron transformaciones significativas con relación a los horarios laborales, con una disminución notoria en la cantidad de horas trabajadas, incluso adaptándose a lo establecido en el Convenio:

“Yo ahora echo 8 y media, pero porque paro a almorzar.” (A6, mujer, [50-60 años], activo en el sector).

También otra de las peonas apunta en la misma dirección:

“Ahora si las echas van en nómina, que normalmente no se echan porque ahora son 8 horas y la mayoría de las empresas van de 6 a 14h.” (A8, mujer, [50-60 años], activo en el sector).

Y en otras fábricas ocurre lo mismo:

“Nosotros ahora trabajamos 10 horas los lunes y los martes y luego miércoles, jueves y viernes 7. Echamos las 40 con la media hora del almuerzo que tenemos que devolver.” (A4, varón, [30-40 años], activo en el sector).

La coyuntura presente pone de manifiesto una falta de interés por parte del empleador en que los trabajadores asalariados realicen horas extras en su labor:

Bueno, ahora en la empresa, por ejemplo, que estoy, no quieren que echemos horas... hombre, hay veces que hay que mandar pedidos a final de mes... pero vamos de seis a dos, todas las tardes fiesta. En esta (empresa) y en la otra, igual echábamos 8 horas. (A1, varón, [50-60 años], activo en el sector).

4.2.2. Sin antigüedad: la estrategia del empresario

Con relación a la posibilidad de acumular antigüedad mediante trienios y sexenios, las conclusiones extraídas arrojan luz sobre una disminución de los derechos experimentados por los trabajadores y trabajadoras de la industria del calzado en Almansa. Por un lado, se evidencia un inicio gradual en la década de los años 80, que se intensifica en las dos décadas siguientes, caracterizado por el cierre de empresas y la consiguiente pérdida de la antigüedad acumulada por parte de los empleados. Las estrategias empresariales conllevaban la creación de nuevos establecimientos bajo distintas denominaciones. Por otro lado, en una de las negociaciones del Convenio, se dejó de reconocer la mejora salarial vinculada a la permanencia en una misma empresa durante varios años, a partir del 1 de marzo de 1997. Los primeros cierres de empresas en el sector del calzado comenzaron a manifestarse en la década de los años 70, si bien solo prefiguraron lo que acontecería posteriormente.

Como previamente hemos advertido, algunos cierres vinieron acompañados de nuevas aperturas, pero uno de los hallazgos de la investigación, es que lo hicieron con menor cantidad de plantilla. Continúan los cierres entre finales de los 80 y principios de los 90, la estrategia empresarial para hacer desaparecer la antigüedad laboral de sus empleados era el cierre de las fábricas, y la apertura posterior bajo otra denominación.

Los entrevistados más longevos coinciden en sus discursos:

A veces por estrategias de empresa, porque a veces también tenía una plantilla muy mayor que había acumulado muchos trienios... tú cerrabas la empresa, te quitabas toda la antigüedad de encima y a los mayores, eso era una realidad y estrategia que se usaba también. (A9, mujer, [60-70 años], jubilada).

Como se ha constatado en las pruebas extraídas de las entrevistas, los cierres de empresas conllevaron la terminación de la antigüedad acumulada por los trabajadores y trabajadoras del sector del calzado en Almansa. Mediante el Convenio, mencionado anteriormente, se procedió a la supresión de la mejora salarial derivada de la acumulación de trienios, un hecho que aún permanece en la memoria debido a sus repercusiones:

Hay muchas cosas así, que se han perdido, por lo que yo te digo. También, nos quitaron los trienios y hubo desengaño con la gente por eso. (A1, varón, [50-60 años], activo en el sector).

4.2.3. Un bocadillo que debían devolver

Las evidencias extraídas nos indican una mayoría de situaciones en las cuales era obligatorio devolver con trabajo los minutos de descanso, especialmente cuando el trabajo se desarrollaba a través de una jornada partida. Así, cuando los empresarios apostaron por la “jornada partida”, ya no tuvieron que preocuparse por asegurar el descanso de sus trabajadores. Si estos decidían retomar fuerzas con un breve descanso, debían recuperarlo. Y esto fue lo que ocurrió a partir de los 80 y, que, en algunos casos, también en nuestros días:

La mayoría (de empresarios) no quieren ir de seis a dos. En estos momentos hay muy pocas empresas que vayan de seis a dos. En fábrica igual, tenías que recuperar los almuerzos. Y luego en todas las que quedan, abiertas ahora, también hay que recuperar... (A1, varón, [50-60 años], activo en el sector).

Entrada la década de los ochenta, los entrevistados continúan en la misma línea:

Entonces tú trabajabas las 40 horas y paras media hora para almorzar, pero la media hora no te la pagaban, tú las recuperabas. En vez de 40 horas, si parabas dos horas a la semana para los desayunos había que recuperarlas claro. En el calzado, siempre ha estado así... (A7, varón, [50-60 años], activo en otro sector).

Durante la década de los noventa, persistió la ausencia de derechos reconocidos en lo que respecta al descanso. No obstante, en un esfuerzo por preservar las remuneraciones restantes a través de la negociación colectiva, se idearon métodos para evitar la restitución del tiempo destinado al almuerzo de los trabajadores asalariados:

Sí, siempre, siempre. Ahora, sin embargo, nos la pagan al ser jornada continua. Por eso es por lo que algunas empresas en Almansa, como la que yo estaba, en (nombre de la fábrica), íbamos de siete a dos, parábamos media hora y 1/4 de hora nos lo pagaba la empresa y 1/4 de hora lo recuperábamos. Y nunca han querido que vayamos de seis a dos, porque al ir jornada continua, entonces te corresponde tiempo para almuerzo. Entonces, para no pagarte el almuerzo te hacen que vayas, que es una equivocación, jornada partida. (A1, varón, [50-60 años], activo en el sector).

Lo mismo se subraya cuando se recoge el discurso de los más jóvenes que actualmente están el sector de forma activa:

Nosotros ahora trabajamos diez horas los lunes y los martes y luego miércoles, jueves y viernes siete. Echamos las 40 con la media hora del almuerzo que tenemos que devolver. (A4, varón, [30-40 años], activo en el sector).

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los hallazgos obtenidos a partir de las percepciones y experiencias compartidas por los trabajadores en el sector de la industria del calzado brindan una visión panorámica sobre cómo han evolucionado las condiciones laborales en las fábricas de elaboración y manufactura de calzado desde los años setenta hasta la actualidad.

Estos testimonios han permitido comprender en profundidad los cambios a los que se ha sometido este sector, destacando tanto aspectos positivos como preocupantes.

Uno de los aspectos clave en esta discusión es la evolución de las modalidades contractuales utilizadas en la industria del calzado. Durante la década de los años setenta, la obtención de contratos de trabajo a largo plazo no representaba una tarea difícil, y existía un compromiso en mantener relaciones laborales estables. Sin embargo, a medida que avanzamos en el tiempo, se observa un cambio hacia la tendencia de la discontinuidad laboral y la temporalidad (Cutillas, 2007). La flexibilidad en las modalidades contractuales se convirtió en una estrategia adoptada por los empleadores, lo que contrasta con la facilidad para obtener contratos fijos en las décadas anteriores.

Otro aspecto crucial que emerge de los resultados es el impacto en la retribución salarial a lo largo de las décadas. Durante los años setenta y ochenta, la percepción de un salario digno era predominante, en línea con el costo de vida y las necesidades sociales. No obstante, en las décadas posteriores, se observa una disminución en el poder adquisitivo de los trabajadores (Hernández-Piqueras, 2011), con incrementos salariales que no han seguido el ritmo del crecimiento del costo de vida. Esta situación ha exacerbado los desafíos económicos y la calidad de vida de los trabajadores en el sector.

Además, se destaca la estrategia adoptada por algunos empleadores de recuperar los minutos de descanso, lo que ha generado un impacto en la jornada laboral de los trabajadores.

En base a los resultados obtenidos y las voces de los trabajadores, es evidente que las condiciones laborales en la industria del calzado han experimentado un deterioro a lo largo del tiempo. Las garantías y la seguridad laboral (Molina et al., 2011) que solían caracterizar este sector en las décadas pasadas han disminuido, reflejando una tendencia hacia la precarización y la inestabilidad en el empleo. La evolución de las modalidades contractuales y la retribución salarial son indicativos de estos cambios negativos.

El impacto de estos cambios en las condiciones laborales se refleja claramente en la calidad de vida de los trabajadores. A medida que los salarios no han seguido el ritmo del costo de vida y las jornadas laborales han experimentado transformaciones, los trabajadores se enfrentan a desafíos económicos y dificultades para mantener un nivel de vida adecuado (Marco-Lajara et al., 2021). La falta de reconocimiento de la antigüedad y la estrategia de recuperar minutos de descanso también contribuyen a esta situación.

La información recopilada en este estudio destaca la importancia de abordar las problemáticas identificadas en la industria del calzado. Los cambios en las modalidades contractuales, la retribución salarial y las jornadas laborales requieren atención por parte de los actores involucrados, incluyendo a los empleadores, sindicatos y legisladores. La precarización laboral y la disminución de las garantías laborales (Cutillas, 2007, p. 87) son temas que deben ser abordados para asegurar un entorno laboral justo y sostenible en el sector.

En la búsqueda por comprender la evolución de las condiciones laborales en la industria del calzado a lo largo de las décadas, hemos explorado un conjunto de cuestiones subyacentes que arrojan luz sobre la complejidad de esta transformación y que han condicionado la movilización obrera en Almansa (Hernández-Piqueras, 2011).

Entre las interrogantes que han surgido a lo largo de nuestra investigación, se encuentra el cuestionamiento acerca de la distribución de las horas extras y la carga laboral en las jornadas extensas que algunos informantes han reportado, las cuales llegan incluso a alcanzar duraciones de hasta 11 o 12 horas. Nos hemos planteado: ¿dónde recae realmente el peso de este trabajo adicional? ¿Quiénes son los que asumen la labor durante estas prolongadas jornadas?

Además, hemos constatado una disminución en la cantidad de trabajo y un cambio en la naturaleza de las tareas en comparación con décadas anteriores.

Por ejemplo, nos hemos preguntado sobre la labor de guarnecido en la fabricación de calzado: ¿quién realiza actualmente esta tarea? ¿Se externalizó esta labor a países colindantes de la antigua Unión Europea o incluso a regiones en Asia a finales de los años 90? Estas preguntas revelan la compleja red de decisiones y cambios en la industria que han redefinido los roles laborales y han tenido un impacto en la economía regional, como ya lo tuvieron previamente en otros entornos como Elche (San Miguel del Hoyo, 1998: 180) o en otros entornos internacionales (French y Wokutch, 2005; Castro et al., 2016; Hernández-Águila, 2007).

Una perspectiva que ha surgido como un hilo conductor a lo largo de toda nuestra investigación es la economía sumergida en el sector, algo tratado previamente en otros estudios centrados en el entorno almanseño (García-Martínez, 1990) o de tradición de calzado en otros como las localidades del Vinalopó (Ybarra et al., 2004). La sombra de esta economía no solo ha desafiado la comprensión de las condiciones laborales, sino que también ha agregado una capa adicional de complejidad al panorama. Nuestro estudio ha resaltado la importancia de considerar estos factores ocultos y su influencia en la configuración de las condiciones laborales.

La investigación, centrada en Almansa, puede considerarse como un piloto para futuros estudios que amplíen el alcance geográfico. La posibilidad de extender este análisis a un contexto autonómico o incluso levantino podría proporcionar una perspectiva aún más holística sobre las dinámicas laborales en la industria del calzado. En última instancia, nuestro estudio destaca la necesidad continua de explorar y comprender las interacciones complejas entre la economía, la mano de obra y las condiciones laborales en un sector que ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo.

6. AGRADECIMIENTO

A quienes colaboraron en el estudio, con especial reconocimiento a las peonas y peones cuya participación hizo posible esta investigación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acedo Ramírez, M. Á., y Rodríguez Osés, E. (2003). Estudio empírico del endeudamiento, coste de la deuda y rentabilidades de la industria del calzado de La Rioja: comparación por tamaño y sector. *Management Letters / Cuadernos de Gestión*, 3(1), 123–142. <http://hdl.handle.net/10810/7079>
- Arqimandriti, M., Llubani, M., y Ljarja, A. (2016). Wage and Labour Conditions of Shoe and Garment Workers in Albania. *Gender Alliance for Development Center*.
- Braun, V., y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bibiloni Amengual, A., y Pons Pons, J. (2001). La fuerza de trabajo en la industria del calzado de Mallorca, 1900-1970. *VII Congreso Asociación Española de Historia Económica*, 1–27. <https://hdl.handle.net/11441/100062>

- Castro Castell, O., Ojeda Pérez, R. M., Sánchez Murillo, L. F., Reyes Ospina, N. A., y Rodríguez Núñez, K. V. (2016). Análisis de las políticas de comercio exterior en Colombia para disminuir el ingreso de mercancías del sector textil y calzado provenientes de China. *Revista Via Iuris*, 21, 127–146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6610316>
- Creswell, J. 2013. “Steps in Conducting a Scholarly Mixed Methods Study”. DBER Speaker Series, November. <https://digitalcommons.unl.edu/dberspeakers/48>.
- Cutillas Orgilés, E. (2007). La diferenciación social en un espacio periférico: las ciudades de Villena, Yecla y Almansa. *Papeles de Geografía*, 45, 67–89. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2471564.pdf>
- Dussel Peters, E., Moreno Brid, J. C., Isabel, S., Joaquín, S., y Carlos, R. J. (2018). La renegociación del TLCAN: Efectos arancelarios y el caso de la cadena del calzado. *Investigación Económica*, 77(303), 3–78. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672018000100003
- Fasson Llosa, A. (2021). La sombra de la industria de la moda, textil y fashion retail. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas*, 27(2), 15–23. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfce/article/view/5655>
- French, J. L., y Wokutch, R. E. (2005). Child Workers, Globalization, and International Business Ethics: A Case Study in Brazil’s Export-Oriented Shoe Industry. *Business Ethics Quarterly*, 15(4), 615–640. <https://doi.org/10.5840/beq200515443>
- Galán Carretero, A. (2014). *Calzados Coloma: Empresa pionera del fordismo español (Almansa, 1900-1936)* Instituto de Estudios Albacetenses “Don Juan Manuel”. <http://iealbacetenses.dipualba.es/viewer.vm?id=0000001763>
- García Martínez, F. J. (1990). La industria del calzado de Almansa: de los orígenes a la industria sumergida. *Cuaderno de Estudios Locales-II ÉPOCA*, 9, 1–29. <https://torregrandealmansa.com/category/cuadernos/cuaderno-no9/>

- Gómez Cortés, J., Sánchez Uribe Larrea, M. J., y Piqueras García, R. (1984). Evolución de la población de Almansa en el decenio 1970-1980. *Cuadernos de Geografía*, 35, 211–228. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/37618.pdf>
- González-Ferriz, F. (2021). Análisis de los factores determinantes del resultado exportador en las empresas españolas del sector calzado. *Revista de Estudios Andaluces*, 42, 138–157. <https://doi.org/10.12795/rea.2021.i42.07>
- Hernández Águila, E. de la P. (2007). Retos y perspectivas de la industria mexicana del calzado ante la apertura comercial. El impacto de la competencia con China. *Espiral*, 13(40), 95–121. <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/espiral/espiralpdf/espiral40/95.pdf>
- Hernández Piqueras, J. L. (2011). *Los movimientos sindicales y la lucha social en Almansa. II. De la derrota de la República a la consolidación de la democracia*. Altabán Ediciones.
- INE (2020). *Estructura y Dinámica empresarial en España*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid. https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Estadisticas_Territoriales/Estructura-DinamicaEmpresarial-2020.pdf#:~:text=La%20distribuci%C3%B3n%20de%20las%20empresas%20espa%C3%B1olas%20seg%C3%BAAn%20los,su%20actividad%20dentro%20del%20sector%20resto%20de%20servicios.
- Marco-Lajara, B., Zaragoza Sáez, P. del C., Martínez-Falcó, J., y Seva-Larrosa, P. (2021). Los distritos industriales zapateros de las comarcas españolas del Vinalopó: Un análisis detallado. *Revista Espacios*, 42 (2), 185–202. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n02p15>
- McIntosh, M. J., y Morse, J. M. (2015). Situating and Constructing Diversity in Semi-Structured Interviews. *Global Qualitative Nursing Research*, 2, 2333393615597674. <https://doi.org/10.1177/2333393615597674>

- Molina Ochoa, M. J., Garmendia López, I., y Mangas Martín, V. J. (2011). Evaluación medioambiental del sector del calzado: casos de Almansa y Elda. *Cuides. Cuaderno Interdisciplinar de Desarrollo Sostenible*, 7, 163–184.
- Morse, J. M. (2015). Critical Analysis of Strategies for Determining Rigor in *Qualitative Inquiry*, 25(9), 1212–1222. <https://doi.org/10.1177/1049732315588501>
- Paucar Samaniego, M., Pilamunga Poveda, E. M., Santamaría Aguirre, J. L., y Edison, V. (2023). Problemática del sector productivo del calzado de Tungurahua: perspectivas estratégicas desde el ámbito del diseño. *Cuadernos Del Centro de Estudios En Diseño y Comunicación. Ensayos*, 180, 155–171. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8897264.pdf>
- Pereda Hernández, M.-J. (2011). *Los movimientos sindicales y la lucha social en Almansa. I. El movimiento obrero en Almansa hasta 1939*. Altabán Ediciones.
- Ponce Herrero, G. (1986). Determinantes físicos y humanos en le corredor de Almansa. In *III Coloquio nacional de geografía agraria: actas* (1st ed., pp. 515–524). Consejería de Agricultura y Comercio.
- Ponce Herrero, G. (1997). Industria y medios de transporte en los corredores de Almansa y del Vinalopó. *Investigaciones Geográficas (España)*, 18, 99–114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/111670.pdf>
- San Miguel del Hoyo, B. (1998). *Los trabajadores de la industria del calzado de Elche: cambios en las condiciones de vida y de trabajo (1960-1997)* [Tesis Doctoral Universitat d'Alacant - Universidad de Alicante]. <http://hdl.handle.net/10045/4000>
- Tamindžija, B., Aleksić, S., y Musiolek, B. (2017). Focus: Terms and conditions of employment in the garment and shoe industry in Serbia¹. *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 20(2), 187–196. <http://www.jstor.org/stable/26427180>

- Torres, R., y Tri Prasetyo, Y. (2020). *Evaluation of ergonomic working conditions among manual leather cutter in the Shoe Industry*. Proceedings of the 6th International Conference on Industrial and Business Engineering, 221–227. <https://doi.org/10.1145/3429551.3429582>
- Van Rensburg, M., Nkomo, s'Phumelele, y Mkhize, N. (2021). Characterization and pyrolysis of post-consumer leather shoe waste for the recovery of valuable chemicals. *Detritus*, 92–107. <https://doi.org/10.31025/2611-4135/2021.14064>
- Ybarra Pérez, J. A., del Hoyo, B., Hurtado Jordá, J., y Santa María Beneyto, M. J. (2004). *El calzado en el Vinalopó, entre la continuidad y la ruptura*. IDELSA. <http://www.elche.me/monografia/ua-el-calzado-en-el-vinalopo-entre-la-continuidad-y-la-ruptura-2004>
- World Footwear 2023 Yearbook (2023). *World Footwear by Portuguese Shoes*. <https://www.worldfootwear.com/world-footwear-yearbook.html>