

**UNIVERSIDAD DE GRANADA**

Facultad de Educación y Humanidades de Ceuta



**Tesis doctoral**

**MUJERES TRANSFRONTERIZAS:  
MARROQUÍES EMPLEADAS DEL HOGAR EN CEUTA**

**NURIA GALAN PAREJA**

**Directores:**

**JOSÉ ANTONIO LIÉBANA CHECA Y  
M<sup>a</sup> DOLORES VILLUENDAS GIMÉNEZ**

**Ceuta, Septiembre 2012**

Editor: Editorial de la Universidad de Granada  
Autor: Nuria Galán Pareja  
D.L.: GR 1070-2013  
ISBN: 978-84-9028-481-0



Maruja no tenía edad.  
De sus años de antes, nada contaba.  
De sus años de después, nada esperaba.  
No era linda, ni fea, ni más ni menos.  
Caminaba arrastrando los pies, empuñando el plumero, o la escoba, o el cucharón.  
Despierta, hundía la cabeza entre los hombros.  
Dormida, hundía la cabeza entre las rodillas.  
Cuando le hablaban, miraba el suelo, como quien cuenta hormigas.  
Había trabajado en casas ajenas desde que tenía memoria.  
Nunca había salido de la ciudad de Lima.  
Mucho trajinó, de casa en casa, y en ninguna se hallaba.  
Por fin, encontró un lugar donde fue tratada como si fuera persona.  
A los pocos días se fue.  
Se estaba encariñando.

**Eduardo Galeano**

***Los hijos de los días. Barcelona, S.XXI, pág.110***



*A mis padres, a mis hijos, a Luismi.*



## **Agradecimientos**

Son muchas las personas que han hecho posible esta tesis doctoral. A todas ellas, mi más sincero agradecimiento.

A mis directores, el Dr. José Antonio Liébana Checa y la Dra. M<sup>a</sup> Dolores Villuendas Giménez, por su especial dedicación, su esfuerzo y profesionalidad. A los dos mi gratitud y reconocimiento, pero también mi cariño y amistad por sus desvelos, su entrega y su generosidad. Por su compromiso y su constante motivación.

A los compañeros del grupo de investigación por su interés, las palabras de ánimo y el empujón para seguir adelante.

A la Facultad de Educación y Humanidades de Ceuta con la que siempre he estado vinculada.

A la Asociación por la Dignidad de las Mujeres y de los Niños en Ceuta por facilitarme el acceso a sus alumnas y por el trabajo diario que realizan en la ciudad autónoma.

A todas las mujeres que me han prestado su colaboración, que me han dedicado su tiempo y se han contado sus historias. Por compartir conmigo sus preocupaciones, sus inquietudes, sus dificultades y sus deseos de una vida mejor. A ellas, mi apoyo y mi esperanza de que el futuro sea mejor.

A todos los compañeros de profesión y amigos que me han animado y me han prestado su ayuda sincera y desinteresada, sobre todo a Quino por la forma tan especial que tiene de mirar a través del objetivo.

A mi familia, por estar siempre ahí. La que me apoya, me anima y me soporta. A la que he robado tiempo y dedicación:

A mis padres, con los que puedo contar de manera incondicional.

A mis hermanos, de los que me siento siempre orgullosa.

A mis hijos, que cada día me enseñan a ser mejor persona.

A Luismi, mi compañero de vida, que ve en mí más virtudes de las que poseo.

A todos, gracias.





---

**ÍNDICE**

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
<b>Capítulo 1. Antecedentes históricos de la migración transfronteriza</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1. La Migración transfronteriza</b> .....	<b>9</b>
1.1.1. Migración y pobreza .....	<b>11</b>
<b>1.2. La Feminización de la migración</b> .....	<b>12</b>
1.2.1. Mujeres viajeras .....	<b>14</b>
1.2.2. Causas de la migración femenina .....	<b>16</b>
1.2.2.1. Causas de atracción desde los países de destino .....	<b>17</b>
1.2.2.2. Causas de salida desde los países de origen. ....	<b>20</b>
1.2.3. La actividad laboral de las mujeres migrantes .....	<b>21</b>
<b>1.3. Importancia y valor del trabajo femenino</b> .....	<b>22</b>
<b>1.4. Empleadas del Hogar: Un convenio que las regula</b> .....	<b>27</b>
<b>Capítulo 2. Normativa que regula la relaciones laborales de los trabajadores transfronterizos</b> .....	<b>31</b>
<b>2.1. La legislación sobre extranjería</b> .....	<b>32</b>
2.1.1. Antecedentes y actual Ley de Extranjería .....	<b>32</b>
2.1.2. Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social .....	<b>34</b>
2.1.2.1. Derecho y deber a la documentación .....	<b>35</b>
2.1.2.2. Régimen de entrada.....	<b>37</b>
2.1.2.3. Situaciones administrativas de los extranjeros.....	<b>39</b>
2.1.2.4. Los trabajadores transfronterizos de Ceuta .....	<b>42</b>
2.1.3. Reglamento sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social .....	<b>48</b>

---

<b>2.2. Régimen laboral del servicio doméstico en España .....</b>	<b>53</b>
2.2.1. Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar .....	53
2.2.2. Relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar .....	55
2.2.2.1. Tipos de contrato de trabajo doméstico; retribuciones, jornada y extinción de la relación laboral .....	56
2.2.3. Cálculo de la pensión de jubilación en función de los años cotizados por el beneficiario .....	59
2.2.4. Salario Mínimo Interprofesional para 2008 .....	59
2.2.4.1. Evolución del Salario Mínimo Interprofesional .....	61
2.2.5. Regularización y control del empleo sumergido .....	65
2.2.6. Modernización del sistema de Seguridad Social.....	69
2.2.6.1. Integración de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.....	70
2.2.6.2. Adaptación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social a la integración del Régimen Especial de los Empleados de Hogar en el Régimen General.....	75
2.2.7. Regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar .....	77
2.2.8. Normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, fondo de garantía salarial y formación profesional para el ejercicio 2012 .....	83
 <b>Capítulo 3. Trabajo transfronterizo en Ceuta .....</b>	<b>89</b>
 <b>3.1. Caracterización de la población de Ceuta: Estructura y situación sociolaboral .....</b>	<b>90</b>
3.1.1. Estructura de la población.....	90
3.1.2. Situación socioeconómica: niveles de renta y riqueza.....	94
3.1.3. Situación laboral.....	96
3.1.3.1. Población activa .....	99
3.1.3.2. Población ocupada.....	100
3.1.4. Referentes de afiliaciones laborales .....	101
3.1.5. Tipología de las contrataciones y demandas laborales.....	106
3.1.6. Desempleo y evolución del paro .....	107

---

<b>3.2. Trabajo transfronterizo entre Ceuta y Marruecos</b> .....	<b>110</b>
3.2.1. Tipos de trabajo transfronterizo .....	<b>115</b>
3.2.2. Economía sumergida.....	<b>118</b>
3.2.3. El dinero que mueve el empleo doméstico .....	<b>121</b>
<b>3.3. Causas que propician el trabajo transfronterizo</b> .....	<b>123</b>
3.3.1. Causas que propician el trabajo transfronterizo desde Ceuta: .....	<b>123</b>
3.3.1.1. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo .....	<b>124</b>
3.3.1.2. Implicación de la pareja en las tareas del hogar y los cuidados ...	<b>125</b>
3.3.1.3. Falta de respuesta por parte de las administraciones.....	<b>128</b>
3.3.2. Causas que propician el trabajo transfronterizo desde Marruecos.....	<b>139</b>
3.3.2.1. Situación socioeconómica .....	<b>140</b>
3.3.2.2. Situación demográfica .....	<b>142</b>
3.3.2.3. Situación laboral.....	<b>143</b>
<b>3.4. Iniciativas para promover el trabajo legal en Ceuta</b> .....	<b>145</b>
3.4.1. Iniciativas de las organizaciones sindicales .....	<b>146</b>
3.4.2. Iniciativas de las Administraciones Central y Autonómica.....	<b>155</b>
3.4.2.1. Recomendaciones del Consejo Económico Social de Ceuta para mejorar el empleo transfronterizo.....	<b>162</b>
 <b>ESTUDIO EMPÍRICO</b>	
<b>Capítulo 4. Concreciones metodológicas y objetivos</b> .....	<b>167</b>
<b>4.1. Determinación de la metodología</b> .....	<b>168</b>
<b>4.2. Objetivos</b> .....	<b>170</b>
<b>4.3. Caracterización de la muestra</b> .....	<b>172</b>
4.3.1. Edad .....	<b>173</b>
4.3.2. Procedencia.....	<b>174</b>
4.3.3. Residencia.....	<b>174</b>
4.3.4. Estado civil.....	<b>175</b>
4.3.5. Nivel de estudios.....	<b>175</b>
<b>4.4. Procedimiento para la recogida de información</b> .....	<b>176</b>
<b>4.5. Análisis de los datos y búsqueda de resultados</b> .....	<b>178</b>

---

<b>Capítulo 5. Resultados, análisis e interpretación (1).</b>	
<b>Empleadas del Hogar en la Ciudad Autónoma de Ceuta</b> .....	<b>183</b>
<b>5.1. Situación personal y sociolaboral de las mujeres marroquíes que trabajan en Ceuta</b> .....	<b>184</b>
5.1.1. Razones que mueven a las mujeres marroquíes a convertirse en transfronterizas y las condiciones que las impulsan a cruzar la frontera.....	<b>184</b>
5.1.2. Aspiraciones que satisfacen y las dificultades que asumen en la nueva forma de vida en Ceuta.....	<b>191</b>
5.1.2.1. Aspiraciones que satisfacen las mujeres marroquíes transfronterizas .....	<b>191</b>
5.1.2.2. Dificultades que asumen en la nueva forma de vida en Ceuta .....	<b>204</b>
5.1.3. Grado de satisfacción de las mujeres transfronterizas marroquíes y las circunstancias que inciden en su bienestar .....	<b>215</b>
5.1.3.1. Grado de satisfacción de las mujeres transfronterizas marroquíes .....	<b>215</b>
5.1.3.2. Circunstancias que inciden en el bienestar de las mujeres transfronterizas marroquíes.....	<b>223</b>
<b>Capítulo 6. Resultados, análisis e interpretación (2).</b>	
<b>Discriminación laboral y demandas de las trabajadoras</b> .....	<b>237</b>
<b>6.1. Discriminación personal y/o profesional de las transfronterizas</b> .....	<b>238</b>
6.1.1. Discriminación respecto al tipo de trabajo y contrato laboral .....	<b>238</b>
6.1.1.1. Discriminación respecto al tipo de trabajo.....	<b>238</b>
6.1.1.2. Discriminación respecto al contrato laboral .....	<b>242</b>
6.1.2. Discriminación respecto a los salarios y horarios laborales .....	<b>246</b>
6.1.2.1. Discriminación respecto al salario .....	<b>246</b>
6.1.2.2. Discriminación respecto a los horarios laborales .....	<b>252</b>
6.1.3. Demandas para poder desarrollarse personal y socialmente.....	<b>258</b>
6.1.3.1. Demandas laborales .....	<b>259</b>
6.1.3.2. Demandas personales.....	<b>264</b>
6.1.3.3. Demandas educativas.....	<b>267</b>
6.1.3.4. Demandas de ocio .....	<b>270</b>
6.1.3.5. Demandas de interculturalidad .....	<b>274</b>

<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>277</b>
<b>RERERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>293</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>307</b>
Anexo 1: Entrevista realizada .....	<b>307</b>
Anexo 2: Ficha-resumen de cada entrevistada.....	<b>309</b>
Anexo 3: Tabla- resumen con algunas de las respuestas aportadas .....	<b>372</b>



## INTRODUCCIÓN

La migración transfronteriza entre Ceuta y Marruecos constituye un fenómeno difícil de delimitar en el tiempo. Los múltiples lazos que a lo largo de la historia se han tejido entre la ciudad autónoma y este país han hecho de los movimientos humanos, en uno y otro sentido, una circunstancia recurrente que no se ha interrumpido nunca.

Desde la llegada de los primeros marroquíes en busca de empleo a la ciudad autónoma, el número ha crecido de forma gradual y en la actualidad se cuentan por miles. La razón de estos desplazamientos geográficos suelen responder a causas económicas y sociales, y tienen como protagonistas a los naturales de la provincia de Tetuán. Marroquíes que se ocupan de tareas rechazadas tradicionalmente por la población de Ceuta; una ciudad española ubicada al norte de África, con tan sólo 19 kilómetros cuadrados de extensión y separada de la península Ibérica por 14 kilómetros.

Se trata de una ciudad que vive básicamente del sector servicios, en la que además se distingue un elevado número de funcionarios de la Administración General del Estado y de la Autonómica, con un alto poder adquisitivo. En el lado contrario, se encuentra un amplio colectivo de un nivel económico medio-bajo, que en algunos casos raya la marginalidad. Grupos integrados por ciudadanos de distinta religión y etnia compartiendo un territorio fronterizo.

Ceuta supone un nexo de unión, a veces de desavenencia, entre ciudadanos de dos países con diferente cultura y distinta organización política, jurídica y social. Una ciudad sobre la que pesa la constante reivindicación marroquí de su territorio y que, al tiempo, constituye una de las fronteras europeas. Es por eso que se la considera zona fronteriza, lugar divisorio, frontera exterior de la Unión Europea, según el Acuerdo Schengen. Un punto estratégico como freno de la inmigración africana, y en los últimos años islamista, y en el que se enfrentan sus propias diferencias poblacionales con las marroquíes.



En Ceuta, cada día, se producen por la frontera unos 30.000 pases de personas procedentes de la provincia de Tetuán como medio de vida. Aunque el dato es oficioso, se da por aceptado, y la mayoría de este colectivo está integrado por mujeres. De ellas, un nutrido grupo se dedica a tareas domésticas y al cuidado de niños, mayores o dependientes. Una labor que realizan en condiciones paupérrimas, sin contrato de trabajo ni horario definido y con un salario que oscila entre los 20 y los 30 euros diarios por día trabajado.

La mayor parte de este colectivo (sólo unas 700 cotizan a la Seguridad Social), forma parte de una bolsa de trabajadores fraudulenta e ilegal, sin derechos. No reconocida oficialmente, pero admitida por omisión. Una situación de facto que lamentablemente supone la única forma de vida y de subsistencia para muchas familias.

Las transfronterizas –como se las conoce en Ceuta-, no son inmigrantes. Ellas van y vienen. Tienen a sus familias al otro lado de la frontera. Mujeres que trabajan, fundamentalmente, como empleadas del hogar y que sufren las dificultades propias de esta tarea en cualquier lugar del territorio nacional, más las específicas de realizarlo en la ciudad autónoma cruzando a diario una frontera que marca una de las mayores diferencias entre dos países. Integrantes de una economía sumergida, que mueve al año millones de euros.

Muchas de las mujeres transfronterizas son en Ceuta, probablemente junto a las amas de casa (madres, abuelas y otros), las que resuelven diaria y reiterativamente todas las necesidades de la vida familiar –limpian, planchan, preparan comidas, cuidan de los menores y/o de los mayores, etc-. A pesar de ello, su trabajo se encuentra casi en el anonimato y es invisible aunque sea determinante para que la vida de una familia tenga disponible lo que es vital para su desenvolvimiento. También el servicio doméstico ha facilitado que algunas mujeres –básicamente las de las clases medias-, hayan podido compatibilizar el desarrollo profesional con sus responsabilidades productivas y reproductivas.

Esta investigación, además de intentar hacer visible la labor que desarrollan las mujeres marroquíes transfronterizas que realizan trabajos asalariados –básicamente como empleadas del hogar- en la ciudad autónoma de Ceuta, tiene como objeto de estudio determinar la situación personal y sociolaboral de este colectivo, así como detectar si recae o no sobre ellas la doble discriminación, como mujeres y trabajadoras.

En definitiva, se trata de profundizar en una realidad, la de un conjunto de personas sin recursos, abocadas a trabajar en situación de ilegalidad y sin derechos

laborales reconocidos, sobre las que además, recaen otras muchas responsabilidades como la de contribuir al apoyo del resto de una familia sin recursos económicos. Un colectivo del que poco o nada se ha escrito, y sobre el que es complicado encontrar referentes. Un colectivo que se convierte en protagonista de esta investigación, que aspira a ser la primera aportación de los futuros trabajos que han de venir.

El estudio que a continuación presentamos se estructura en torno a seis capítulos. En el primero, y bajo el epígrafe “Antecedentes históricos de la migración transfronteriza”, se analiza cómo el momento histórico actual, caracterizado por una fuerte crisis del Estado del Bienestar, ha provocado una división de la sociedad en la que al tiempo que crecen los pobres, la riqueza se concentra en pequeños grupos de personas evidenciándose el problema de la exclusión social.

Además, se habla de migración y pobreza; del protagonismo que han cobrado las mujeres en los desplazamientos humanos; se repasan las causas de la migración femenina y se detiene en la actividad laboral de las mujeres migrantes, para concluir con un hecho que se ha venido a denominar como “histórico”. Esto es el convenio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en junio de 2011, durante la celebración de la edición número cien de la Conferencia Internacional del Trabajo. Un convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticos, que supone la primera norma internacional elaborada específicamente para proteger a las personas que prestan servicios domésticos en el ámbito familiar. Es decir, más de 52 millones y medio de personas en todo el mundo, del que el 83% son mujeres, según la propia OIT.

En el capítulo dos, se repasa la normativa que regula las relaciones laborales de las trabajadoras transfronterizas que desarrollan su labor profesional en Ceuta como empleadas del hogar. Por un lado, se recoge la legislación sobre Extranjería referida a los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; mientras que por otro, nos detenemos en el régimen laboral del servicio doméstico en España y su evolución a lo largo de 43 años. Cuatro décadas hasta llegar a la aprobación del Real Decreto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Se incluye igualmente las nuevas normas que han permitido avanzar en el derecho de los empleados del hogar como son la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social o el Real

Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

El capítulo tercero está dedicado al trabajo transfronterizo en Ceuta, partiendo de la situación socioeconómica de la ciudad autónoma y de Marruecos. En las páginas que conforman este apartado se repasan los tipos de trabajo transfronterizo, se habla de la economía sumergida y del dinero que mueve el empleo doméstico. Además, se analizan las causas que propician el trabajo transfronterizo y las iniciativas para promover el trabajo legal en Ceuta, desde las organizaciones sindicales y las administraciones Central y Autonómica.

Por su parte, el capítulo cuarto se ocupa de las concreciones metodológicas, determinando la metodología empleada y definiendo los objetivos. Posteriormente, se presenta la caracterización de la muestra y se profundiza en sus singularidades, para después repasar el procedimiento empleado en la recogida de información y por último, explicar cómo se han analizado los datos.

En el capítulo quinto y sexto se analizan los resultados, según los dos objetivos y seis subobjetivos planteados. Así, y a través del primer objetivo específico se pretende delimitar si las mujeres transfronterizas marroquíes en la ciudad autónoma de Ceuta buscan desarrollar trabajos asalariados para alcanzar mejoras personales y sociales. Un propósito para el que se determinarán las razones que mueven a las mujeres marroquíes a convertirse en transfronterizas y las condiciones que las impulsan a cruzar la frontera; se delimitarán las aspiraciones que satisfacen, así como las dificultades personales y profesionales que tienen que asumir en su nueva forma de vida en la ciudad autónoma; y se intentará descubrir su grado de satisfacción y las circunstancias que influyen en su bienestar.

Respecto al segundo de los objetivos, se intenta reconocer si a las mujeres emigrantes transfronterizas les afecta algún tipo de discriminación, personal y/o profesional, al desenvolverse en la comunidad autónoma. En este caso, primero se especifican si las condiciones de las emigrantes marroquíes transfronterizas en Ceuta se dan bajo formas de discriminación en relación a su tipo de trabajo y contrato laboral. Después, se determinará si son discriminatorias las características en las que el colectivo realiza su actividad respecto a salarios y horarios laborales. Por último se intenta detectar las demandas de las mujeres emigrantes transfronterizas de la ciudad autónoma de Ceuta para poder desarrollarse personal y socialmente.

A continuación se presentan las conclusiones de esta investigación. Además se realizan propuestas para seguir trabajando y profundizando con el colectivo que conforman las mujeres marroquíes transfronterizas que trabajan en la ciudad autónoma de Ceuta, más unas reflexiones finales.

Para terminar, se recogen las referencias bibliográficas que se han consultado para la elaboración de este trabajo.



## CAPÍTULO 1

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA MIGRACIÓN TRANSFRONTERIZA

En este momento histórico, caracterizado por una fuerte crisis del Estado del Bienestar se está produciendo un agravamiento progresivo de la exclusión social. Una circunstancia que, según Calvo Salvador (2006, p. 37), está generando a su vez la polarización de la sociedad; por un lado, aumenta el número de pobres en el mundo o se acentúan las situaciones de pobreza, y por otro, la riqueza se concentra en pequeños grupos de personas. Así, para este autor, el papel del Estado como compensador de las desigualdades sociales está perdiendo peso:

*La actual crisis del modelo de Estado de Bienestar produce un retraimiento de las políticas sociales y un avance del desarrollo de los mecanismos de mercado en terrenos como la salud, educación, vivienda, etc., en los que el Estado se inhibe progresivamente.*

En consecuencia, la dictadura de la economía de mercado en nuestras sociedades tiene entre sus manifestaciones la progresiva precarización del empleo y la retirada progresiva de las políticas de asistencia social potenciadas por el Estado.

De esta manera, tanto en la sociedad española actual como en el resto de las sociedades occidentales, las características socioeconómicas y socioculturales están dibujando lo que se ha venido a denominar el escenario de la globalización, sobre todo económica, como han argumentado los escritos de George (2001); Galdon (2002) o Rallo (2001).

Ante esta situación, las mujeres resultan especialmente afectadas y suelen acumular un mayor número de factores de exclusión. Además, y al igual que los jóvenes o ancianos, poseen factores de exclusión específicos determinados por las experiencias vividas, muchas de ellas situadas al margen del sistema social. Así pues, la edad, la procedencia social y el género producen dinámicas de agravamiento o modulación de los factores anteriormente señalados y que para Subirats (2005) en el caso de las mujeres suelen acumular un mayor número de factores de exclusión, independientemente de la intensidad de los mismos.

Sin embargo, los estudios sobre la pobreza suelen realizarse sin tener en cuenta la realidad de las mujeres y toman como unidad de análisis la familia, obviando las desigualdades que se dan dentro de esta unidad convivencial (Calvo Salvador, 2006). Igual sucede con los cálculos macroeconómicos sobre el Producto Nacional Bruto (PNB) que no tienen en cuenta el porcentaje de riqueza que generan las mujeres en su dedicación al trabajo doméstico y que sociólogas como Durán, Serra y Torado (2001) han estimado que para el conjunto de los países industrializados rondaría el 40%.

No será hasta finales del siglo XX cuando comienza a introducirse el análisis de género en la medición de la pobreza y se acuña el término feminización de la pobreza en un intento de reflejar de forma más completa este fenómeno. Un término que hace referencia a dos cuestiones: la existencia de más mujeres pobres que varones en el mundo, y además, de forma más severa, un empobrecimiento referido tanto a la carencia de recursos económicos como a la falta de oportunidades para acceder al empleo, la educación o la cultura, al estar tradicionalmente vinculadas las mujeres a las actividades del ámbito de lo doméstico y del trabajo reproductivo.

Es en ese contexto de pobreza en el que se produce el fenómeno migratorio como una forma de dar respuesta a la necesidad de recursos por parte de las personas y sus familias. En estos casos, la sociedad de pertenencia no es capaz de dar una respuesta laboral ni social satisfactoria y la labor del Estado se torna deficitaria. Así pues, la búsqueda del bienestar pasa de ser una responsabilidad política para convertirse en una competencia civil. Un compromiso que, cada vez más, asumen las mujeres convirtiéndose así en las encargadas de la supervivencia tanto de sus familias como de la economía de sus países de origen.

### 1.1. La migración transfronteriza

La emigración internacional y, en particular, la transfronteriza entre sociedades vecinas está bastante expandida en distintos puntos de la geografía mundial. Analizar esta situación implica a muchos componentes. Uno de ellos es la globalización que no sólo afecta a los mercados y empuja a las empresas a extenderse buscando exenciones fiscales, una productividad con menos costos y mano de obra más barata, sino que afecta a los sujetos de forma grupal e individual ya que les invita a sobrepasar sus fronteras en busca de empleo y de mejores condiciones laborales.

Sucede en Centroamérica, entre países como Nicaragua y Costa Rica; en Norteamérica, entre México y EEUU, o en Sudáfrica, entre Mozambique, Namibia o Zimbawe. Distintos continentes y distintos países, pero en personas con similares problemas y ocupaciones ingratas, de baja consideración social y, en muchas ocasiones, hasta peligrosas.

La supervivencia lleva a miles de ciudadanos a abandonar sus países para emigrar en busca de una mejor forma de vida. La emigración cumple una función estratégica en la articulación de mecanismos de supervivencia para miles de familias. Se trata de una forma de hacer frente a la pobreza, además de ser un dispositivo de salida de recursos humanos de cada familia en busca de opciones laborales fuera de sus fronteras nacionales.

La frontera supone un punto de conexión entre dos países, dos sociedades, a veces de culturas diferentes, con distinto nivel de desarrollo, pero conectadas por una serie de necesidades económicas y personales. De esta forma se construyen *espacios sociales transnacionales* por la migración (Pries, 1997; Goldring, 1997), que resultan de la interconexión de acciones económicas, decisiones y conductas individuales y colectivas, subjetividades e identidades, arraigadas en una escala espacial que comprende los territorios de dos o más estados nacionales (Bash *et al.*, 1994).

Esa interacción entre acción humana y espacios geográficos configura realidades que se presentan como espacios sociales transnacionales y coinciden en la escala geográfica con manifestaciones muy particulares de lo que George (1976, p. 28) denominó *situaciones espaciales*. Según señala:



*Una situación es la resultante en un momento determinado que, por definición, es el momento presente en geografía, de un conjunto de acciones que se contrarían, se suavizan o se refuerzan y sufren los efectos de las aceleraciones, de los frenos o de la inhibición, por parte de los elementos duraderos del medio y de las secuelas de las situaciones anteriores.*

Los espacios sociales transnacionales, siguiendo a Pries (1997), presentan cuatro dimensiones: político legal, infraestructura material, institucional e identidades y proyectos de vida.

En cada una de esas dimensiones se encuentran los marcos de referencia para el posicionamiento social que determina las prácticas cotidianas, las actuaciones diversas de los grupos sociales, las identidades y proyectos de vida y una serie de circunstancias que en su conjunto trascienden el contexto de las sociedades nacionales.

Vanneph (1997, p. 30) habla de la construcción de regiones fronterizas y propone que una región fronteriza se transforma en una *región transfronteriza emergente*:

*Cuando las fuerzas del mercado trascienden los obstáculos convencionalmente establecidos por los hombres y generan una dinámica migratoria y económica, induciendo en ambos lados de la frontera evoluciones, solidaridades y convergencias tales, que se crea un espacio de transición entre ambos.*

La complejidad de este tipo de migración, tal y como apunta Sassen (1991), revela que la internacionalización de la fuerza de trabajo, a través de una demanda de empleo *itinerante*, y el rol que las migraciones cumplen para la satisfacción de esa demanda, permiten el establecimiento de nuevas redes transfronterizas entre territorios de salida de fuerza de trabajo y los espacios sociales donde se conforman los nuevos requerimientos de mano de obra. Es lo que la autora denomina *circuitos transfronterizos o transnacionalizados* de reproducción económica y de interconexión social entre países.

Pero el desplazamiento humano por razones de empleo, no sólo responde a impulsos de oferta y demanda de las fuerzas económicas, sino que en su análisis debe

prestarse atención a las particularidades específicas de la cultura local, e inclusive, de contingencias familiares e individuales. En este sentido, se está produciendo una reconfiguración de las familias que adquieren formas influenciadas por la variable migratoria. Es decir, espacios tradicionales, de la familia y la comunidad, que dependen para su supervivencia de su emplazamiento entre los dos países. Las conexiones de ese emplazamiento las suministran las redes sociales y dentro de ellas siguen siendo las más importantes las redes familiares.

### ***1.1.1. Migración y pobreza***

Un aspecto trascendente a tener en cuenta en el fenómeno migratorio es la relación entre las migraciones y la pobreza. Y es que las migraciones aparecen asociadas a condiciones estructurales que afectan a las posibilidades de empleo y a la necesidad de recursos por parte de los individuos, las familias y comunidades enteras, para satisfacer sus necesidades de reproducción social. En ese marco, las migraciones han constituido un mecanismo orientado de manera colectiva a la búsqueda de recursos para la satisfacción de esas necesidades.

En los lugares de salida de emigrantes, los límites para la satisfacción de esas necesidades no sólo tienen explicación en las deficiencias de los mercados laborales locales, sino también se deben a la ausencia o limitaciones de otros mecanismos para la asignación y redistribución de recursos. Esta última situación es más bien propia de sociedades en las cuales las políticas sociales no cumplen un claro cometido en la búsqueda de la equidad; por lo tanto, la función del Estado se vuelve deficitaria desde el punto de vista social.

Frente a tales condiciones, las exigencias del desarrollo social pasan a ser asumidas como responsabilidad por parte de otros agentes, como son organizaciones privadas de asistencia, las familias y los individuos. Frente a la crisis que experimenta el estado de bienestar y la aplicación universal de los derechos a la educación, la salud y la protección social, el asistencialismo privado y la migración laboral, se organizan como estrategias para la individualización superadora del riesgo de la pobreza, según Procacci (1999). En otras palabras, la búsqueda del bienestar deja de ser una responsabilidad política y se convierte en una responsabilidad civil. Ante la falta de soluciones del Estado a la hora de paliar las diferencias socio-económicas, los individuos terminan asumiendo su tarea.

Ha observado Sassen (2003) que la estructura económica interna y la posición ocupada por cada Estado en la economía mundial determinan intereses muy diversos que se reflejan en las políticas migratorias. En España, según apunta la autora, el peso de la economía sumergida es una característica distintiva que no debería ser interpretada como un indicador de su menor desarrollo con respecto a otros estados comunitarios, sino como su forma específica de inserción en el mercado internacional, que permite la coexistencia de una minoritaria “aristocracia obrera” con una mayoría de trabajadores precarios. Es en esta estructura jerárquica donde se insertan de manera diferencial la población inmigrante, con una alta concentración de personas procedentes del Tercer Mundo en los sectores más precarizados. Insiste la autora en que la llamada economía sumergida o informal, e incluso la ilegal, no son una desviación o anomalía del sistema, sino más bien elementos estructurales del mismo. El trabajo informal, el trabajo ilegal y la emigración se presentan como formas cada vez más importantes para garantizar la subsistencia.

## **1.2. La feminización de la migración**

Uno de los rasgos más novedosos de la migración, está en el protagonismo de las mujeres. Concretamente, Sassen (2003) establece un vínculo entre dos procesos que a menudo pasan desapercibidos, cuando no son directamente invisibilizados en los análisis sobre la globalización económica. Estos dos procesos son las dinámicas históricas de género y raza en el desarrollo capitalista y la forma de concreción característica en el presente. Esta idea la expone la autora a través de dos cuestiones en las que se profundiza básicamente en la literatura feminista: la feminización de la fuerza de trabajo, un fenómeno que con distintos rasgos se ha incrementado a lo largo de las últimas tres décadas en los países hegemónicos y periféricos, y la feminización de la pobreza.

La creciente presencia femenina en los circuitos alternativos (industria matrimonial y del sexo, emigración o trabajo informal, entre otros) es un indicador parcial de estos procesos. La expansión de la economía informal reduce los costes de producción, en tanto favorece la flexibilización y la desregulación de la fuerza de trabajo, y crea condiciones para la absorción de mano de obra femenina y extranjera.

Los grupos de inmigrantes, y especialmente las mujeres, están asumiendo y soportando el peso de las actividades informales. En el caso de los países en desarrollo, ellas están siendo, cada vez más, las responsables de la supervivencia, no sólo de sus familias, sino también de la economía de sus países de origen, a través de las remesas que ellas aportan.

En cualquier caso, es importante tomar en consideración las distintas motivaciones que animan a las mujeres a la hora de intervenir en los circuitos alternativos. Asimismo, hay que tener en cuenta que la feminización de las corrientes migratorias abarca también las dinámicas de género en los países de destino, donde las tareas de reproducción -vinculadas con el rol de madres, esposas o cuidadoras y consideradas en el imaginario social como actividades femeninas- son las peor remuneradas y menos valoradas socialmente.

La contratación de mujeres inmigrantes para el servicio doméstico y el cuidado refleja la creciente presencia de mujeres nativas en el mercado de trabajo y pone de manifiesto la falta de reparto de las tareas reproductivas en los hogares formados por hombres y mujeres. Así, el trabajo doméstico (nunca repartido) se transfiere a otras mujeres mal pagadas, lo que enmascara nuevamente el mito de la igualdad marital o la corresponsabilidad en la familia entre la mujer y el hombre. La emancipación femenina a través del empleo y el salario profesional, se verá seriamente dificultada mientras se mantengan intactas las estructuras patriarcales del hogar.

La creciente demanda del servicio doméstico en los nuevos “hogares profesionales sin esposa” responde, según Sassen (2003), a hogares integrados por profesionales de alto nivel que, independientemente de su composición, no pueden ocuparse de la vida doméstica de manera adecuada. Lo cierto es que esta demanda, al menos en España, no se limita sólo a las parejas de profesionales con empleos de alta exigencia y bien remunerados, sino que una amplia gama de personas y situaciones familiares son también consumidores de esta fuerza de trabajo que denomina “clases de servidumbre” y que están formadas principalmente por mujeres.

La organización actual del mercado laboral sitúa a los inmigrantes en determinados sectores abandonados por la fuerza de trabajo nacional, debido a la creciente desregulación y precarización de estas actividades. En el caso español, la política de contingentes y la cláusula de prioridad nacional restringe los permisos de trabajo a determinadas áreas como el servicio doméstico, la agricultura, la construcción

y la hostelería, que son, precisamente, los sectores más afectados por las reformas del mercado de trabajo.

Las reglamentaciones que afectan a las nacionalizaciones y los permisos de trabajo inciden de manera particular en las mujeres procedentes de los países periféricos, ya que el marco institucional de discriminación entre ciudadanos comunitarios e inmigrantes no comunitarios se articula con las relaciones de género y unos mercados de trabajo fuertemente sexuados. En España, la política de contingentes ha fomentado la feminización de las corrientes migratorias provenientes de América Latina y Filipinas, al haber convertido el servicio doméstico en la vía más rápida de ingreso y/o estancia legal para las inmigrantes no comunitarias.

En cualquier caso, el tándem mujer e inmigrante, al que es preciso sumar, especialmente en algunos países, determinadas minorías étnicas, aparece en el centro de la nueva geografía de la globalización, al tiempo que la expansión de los circuitos alternativos invisibiliza la fuerza de trabajo que los sustenta.

### ***1.2.1. Mujeres viajeras***

La historia muestra cómo las mujeres han emigrado incluso más que los hombres cuando se trata de distancias cortas, son protagonistas principales en las migraciones del campo a la ciudad y componen la mitad de las migraciones internacionales; incluso podría hablarse de mujeres estructuralmente viajeras (Juliano, 2000), si tenemos en cuenta que en las culturas patrilocales y patrilineales como las magrebíes, el matrimonio de las mujeres iba asociado a su movilidad a la casa del esposo.

Holgado Fernández (2006, p.172) considera a las mujeres viajeras del mundo global “agentes económicas y sociales de primer orden, responsables primeras del sustento familiar”. Además, y según indica:

*Estas mujeres están planteando, con sus prácticas y disidencias, retos de gran calado para la sociedad contemporánea, incluyendo la política sexual entre otros y forzando la renegociación de los roles, valores y relaciones de poder en el seno de sus familias, estableciendo nuevos esquemas de convivencia y*

*dependencia, experimentando un sentido de poder personal y social a través de la reescritura de sus identidades.*

En el nuevo panorama mundial, con las políticas ultraliberales extendiendo las desigualdades y la mayor conciencia femenina como sujetos con derechos, la migración se convierte, de nuevo para las mujeres, en una estrategia intencionada de acción y resistencia. El proceso de globalización económica ha reforzado la situación precaria y de subordinación para muchas mujeres, pero también ha generado una brecha por donde las mujeres buscan oportunidades para sus familias y para ellas (Holgado Fernández, 2006).

La dimensión económica de las migraciones femeninas trasciende con mucho el ámbito familiar. Son ellas quienes más dinero envían a sus países de origen. Las remesas de las mujeres migrantes son uno de los principales resortes de la economía en muchas áreas del mundo (Soldevilla, 2001). Por ejemplo, en América Latina las remesas de los emigrantes han contribuido a mejorar la balanza de pagos y constituyen, en algunos casos, una fracción significativa de PIB (Producto Interior Bruto) de los países de origen, según recoge las conclusiones del Foro de Migraciones Internacionales en las Américas, organizado por la Comisión Económica para América Latina y celebrado en septiembre de 2000.

Sassen (citado en Holgado Fernández, 2006, p. 172) señala que estamos asistiendo a lo que se ha venido a denominar *la feminización de la supervivencia*:

*Al usar la noción de feminización de la supervivencia no me estoy refiriendo al hecho de que la economía doméstica, realmente comunidades enteras, depende de manera creciente de las mujeres. Quiero enfatizar el hecho de que los gobiernos dependen de los ingresos de las mujeres inscritas en los circuitos transfronterizos, así como toda la suerte de empresas cuyos modos de obtener ganancias se realizan en los márgenes de la economía ilícita.*

No obstante, en el estudio solicitado por encargo del Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Floro (2001) afirma que aún no se han abordado los prejuicios de género enraizados en las instituciones, los mercados y los

procesos económicos, prejuicios que son reforzados por algunas políticas macroeconómicas y por ciertas estrategias de desarrollo. En consecuencia, muchas mujeres quedan privadas de sus derechos y carentes de todo poder.

Igualmente, Fariñas Dulce (2005) considera cómo la globalización refuerza los mecanismos de dominación del patriarcado sobre las mujeres. En muchos hogares y contextos sociales, se produce un movimiento relativo ante la voluntad expresada por las mujeres de querer gestionar sus vidas y rechazar ser meros apéndices sin voz de una figura masculina; también ante el rechazo a su “destino vital” como las únicas responsables de la sobrevivencia de las familias.

En el mismo sentido, por su parte Irene Khan, secretaria general de Amnistía Internacional, ya denunciaba en el informe de esta organización no gubernamental correspondiente al año 2005, que las violencias mayores contra las mujeres se producen dentro de los roles considerados legítimos y buenos para ellas: son las madres, las esposas, las hijas, esto es, el núcleo de terrorismo contra la vida de las mujeres se sitúa en “hogar, dulce hogar”. Este informe ratifica que la violencia contra las mujeres constituye una tragedia de dimensiones mundiales, no sólo desde del punto de vista de los Derechos Humanos sino también, para las economías y la supervivencia del planeta.

En cualquier caso y a pesar de las circunstancias adversas, las mujeres ya sea producto de una decisión individual o familiar, siguen siendo protagonistas de un elevado número de migraciones. En este sentido y aunque una de las principales razones para iniciar el reto migratorio es la cuestión económica, existen otras muchas causas para justificar ese protagonismo.

### ***1.2.2. Causas de la migración femenina***

La migración femenina tiene formas y significados distintos en función de muchas variables situadas tanto en el país de origen como en el de destino, así como en el proceso mismo del traslado de un país a otro. En la ponencia *Mujeres migrantes en el nuevo orden internacional. Cómo las mujeres se ven especialmente afectadas por las crisis* (Elisabeth Robert y Diana López, UN-INSTRAW, 2008), se enumeran y describen las causas de atracción desde los países de destino y también se indican las causas de expulsión desde los países de origen.

Las causas de atracción desde los países de destino son cuatro: el envejecimiento de la población y la demanda de cuidados, la precarización de los empleos en la

competitividad globalizada, el aumento del nivel educativo de las mujeres y su inserción laboral, y por último, la diversificación de los destinos dentro del Sur Global.

Por su parte, las causas de expulsión desde los países de origen son dos: la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral y la inseguridad alimentaria.

A continuación vamos a ver cada uno de ellos, centrándonos primero en las causas de atracción para posteriormente analizar las causas de expulsión.

### ***1.2.2.1. Causas de atracción desde los países de destino***

La primera causa de atracción desde los países de destino es el envejecimiento de la población y la demanda de cuidados. Así, el envejecimiento de la población conlleva la necesidad de reorganizar la sociedad. El menor número de adultos productivos y el aumento de personas jubiladas impiden sostener las necesidades de la sociedad en términos de cuidados. Este problema se agrava si, además, la tasa de natalidad es baja. A este fenómeno se conoce como *crisis de los cuidados* o *vacío en las labores reproductivas*. Las causas son la prolongación de los años de vida de las personas en los países desarrollados, la precariedad del estado de salud y dependencia de estos mayores, la reducción de los núcleos familiares –de extensos a nucleares–, la entrada de las mujeres en el mercado laboral y la carencia de un sistema de provisión de servicios que pueda armonizar este proceso.

Países de Europa occidental como España, Italia e Inglaterra son claros ejemplos de estas circunstancias. Otro caso similar es Japón, donde el envejecimiento de la población, sumado a la dramática reducción del número de hijos e hijas debido a la política uno por pareja parental, han reducido la proporción de personas encargadas de los cuidados y generan a su vez una importante demanda de migrantes para estas labores.

En el caso de Europa, y más específicamente en España, las mujeres de los colectivos latinoamericanos, representan en casi todos los casos más de la mitad de los migrantes y se emplean mayoritariamente en el sector de cuidados. No obstante en este mercado también se ubican un gran número de mujeres de Europa del este y marroquíes. En concreto España en los últimos años ha experimentado un creciente aumento de mujeres independientes que ejercen como trabajadoras domésticas que hacen de cuidadoras de personas mayores dependientes aunque también ejercen de cuidadoras de niños, así como en limpieza, en la agricultura o pequeñas empresas.



La segunda causa de atracción desde los países de destino es la precarización de los empleos en la competitividad globalizada. Las mujeres sienten que deben migrar y así poder insertarse en diferentes sectores, destacando que en general donde lo hacen las condiciones son particularmente precarias, como es el caso del sector agrícola, la industria intensiva o el trabajo sexual. Este colectivo trabaja en malas condiciones, a cambio de salarios bajos y sin poder defender sus derechos por miedo a tener que retornar a sus países por su situación irregular.

El hecho de la situación de irregularidad y precariedad se ha estudiado en Estados Unidos en el caso de la población mejicana, (Elisabeth Robert y Diana López, UN-INSTRAW, 2008), sabiendo que las mujeres representan el 44,6% de la población mejicana en Estados Unidos (un 45% en junio de 2010, según la Secretaría de Gobernación). En este caso, al comparar los nichos laborales mayoritariamente masculinos y femeninos, vemos como los hombres trabajadores migrantes, pueden ser más propensos al desempleo, dado que la actual crisis golpea fuertemente el mercado inmobiliario y consecuentemente la construcción donde ellos frecuentemente realizan su actividad laboral. Por su parte, el comercio informal constituye un importante nicho en el cual se han insertado las mujeres migrantes.

Este fenómeno se observa particularmente en la Comunidad de Desarrollo de África del Sur (SADC) donde la migración está cada vez más marcada por movimientos relacionados con negocios fronterizos y de vendedores ambulantes, y menos por empleados bien remunerados y estables. Muchas mujeres participan en estos negocios informales, cruzando la frontera durante cortos períodos de tiempo e incluso diariamente. En general, las mujeres encuentran también trabajos manuales, pero no en la misma proporción que los hombres. Por ejemplo, el 14% de las mujeres basoto (de Lesoto, Sudáfrica) y el 47% de las mujeres originarias de Zimbabwe trabajan en el sector informal, según aparece en el documento de Naciones Unidas titulado *Inicio y evolución de la migración desde la SADC (Southern African Development Community) hacia Sudáfrica* (2007).

Respecto a la tercera causa de atracción desde los países de destino, esto es, el aumento del nivel educativo de las mujeres y su inserción laboral, cabe destacar que a lo largo de las tres últimas décadas se ha experimentado una mejora sustantiva en la situación de las mujeres. En este sentido, algunos países tienen menos barreras sociales, culturales y económicas que otros para una inserción laboral de las mujeres, lo que se convierte en un factor de atracción para la población migrante, proveniente de países

donde estos procesos apenas se vislumbran. En el caso de África, Savina Ammassari (2004) habla de una feminización de las migraciones desde los años 90, lo que se explicaría, entre otras cosas, por los cambios socioculturales que caracterizan la sociedad africana moderna y el hecho de que el nivel de instrucción de las mujeres aumenta, aunque el acceso a la escolarización siga siendo complicado en algunos países.

En Asia, la migración regional está caracterizada por el desarrollo económico en la zona que facilitó el movimiento de personas desde los países menos desarrollados hacia naciones como Japón, Malaysia, Singapur, Hong Kong y Taiwán, que han tenido un desarrollo económico muy exitoso (Elisabeth Robert y Diana López, 2008). Mientras la mayoría de los migrantes son de baja cualificación, existe también una migración cualificada, en particular en el sector de la enfermería y de la tecnología de la información. Es, por ejemplo, el caso de Filipinas con una amplia migración de enfermeras y enfermeros en el mundo entero.

En España, según recoge la ponencia *Mujeres migrantes en el nuevo orden internacional. Cómo las mujeres se ven especialmente afectadas por las crisis*, también se aprecian diferencias entre las migrantes latinoamericanas. Así por ejemplo, la población migrante femenina colombiana, con mayores niveles de estudios que las ecuatorianas o dominicanas, se inserta en una mayor diversidad de sectores y a niveles más altos en cuanto a especialización. Y todo, gracias a su mayor nivel educativo. Por el contrario, aquellas que no tienen estudios se emplean mayoritariamente en el sector de limpieza y de cuidados.

Respecto a la última de las causas de atracción desde los países de destino, es decir, la diversificación de los destinos dentro del Sur Global, otro matiz que debe ser mencionado es el de la importancia de los flujos migratorios Sur-Sur y no solamente Sur-Norte. Por ejemplo, algunos países dentro de América Latina son el segundo destino de países de la misma región. Argentina, Costa Rica y Venezuela siguen siendo los principales países receptores pero algunos países emisores aparecen ahora como países de destino desde los años 90, como es el caso de Chile con una inmigración femenina desde Bolivia y Perú, que se emplea principalmente en servicios domésticos.

Otros corredores migratorios como los existentes entre Paraguay y Argentina o Nicaragua y Costa Rica también se destacan en este nicho laboral. El servicio doméstico emplea al 60 por ciento de las paraguayas en Argentina y al 37 por ciento de las nicaragüenses en Costa Rica.

Ehrenreich y Russell (2004) establecen cuatro grandes flujos transnacionales, que movilizan, a escala mundial, mano de obra femenina con destino a los sectores del trabajo doméstico y cuidados y el mercado del sexo principalmente: Desde el Sudeste Asiático hacia los países petroleros del Medio y Lejano Oriente; desde el ex bloque socialista hacia Europa occidental; desde el sur de América hacia el norte, incluido el flujo desde México a los EEUU, y desde África hacia varios países de Europa occidental.

### ***1.2.2.2. Causas de expulsión desde los países de origen***

Así como existen una serie de elementos de atracción desde los países de destino, también se aprecian otras causas que motivan la migración femenina desde el lugar de origen. Dos se consideran los grandes factores de expulsión desde los países de origen, según se puso de manifiesto en Tercer Encuentro sobre Remesas y Desarrollo, celebrado en la República Dominicana en 2008. Se trata de la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral y la inseguridad alimentaria.

Comenzando por la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral, indicar que los reajustes estructurales de los años 80 del pasado siglo XX han arrastrado la precarización de la oferta laboral, con el consiguiente aumentado de la pobreza en los hogares de muchos países, y consecuentemente la crisis del papel proveedor adjudicado a los varones. Bajo estas circunstancias, es la migración femenina y su entrada en el mercado laboral una de las alternativas buscadas para superar o paliar las dificultades de la familia.

A pesar de los avances registrados en los últimos años respecto a una mayor igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la participación en la fuerza de trabajo, en todas las regiones, aún persisten muchas desigualdades relacionadas principalmente con los niveles de remuneración laboral, junto a la falta de facilidad para ascender laboralmente y la posibilidad de disfrutar de un trabajo digno.

En los diez últimos años, según la Organización Internacional del Trabajo (2008), el número de mujeres con empleo ha aumentado en proporciones similares al número de mujeres desempleadas. A su vez las mujeres que tienen empleo se enfrentan a más riesgos y tienen trabajos menos valorados, es decir tienen menos acceso a la protección social, a los derechos fundamentales y a la posibilidad de expresarse en el lugar de trabajo.

Como señala la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (2006) factores como el embarazo, la lactancia o las necesidades inherentes al cuidado de los hijos son para muchos empleadores razones válidas para prescindir del trabajo de las mujeres. Además, tienen remuneraciones en general más bajas que los hombres.

Sobre la segunda causa de atracción desde los países de origen, la inseguridad alimentaria es también un factor importante en la decisión de migrar de las mujeres. Los cambios en la estructura de los hogares, principalmente de los rurales, han impulsado a las mujeres campesinas a dejar a un lado las labores de agricultura de subsistencia y buscar trabajo remunerado fuera de su ámbito, lo cual por un lado provee a la familia de dinero para realizar compras, pero reduce la producción de alimentos destinados directamente para el consumo del hogar. Así mismo, la recepción de remesas en contextos rurales ha empezado a generar inequidades entre los hogares receptores y no receptores, lo que genera mayores presiones para optar por la migración (internacional o interna) como una fuente deseable de recursos económicos.

Estos dos factores, sumados a la actual crisis alimentaria, parecen reforzar la migración por subsistencia y no por opción, donde tanto hombres como mujeres buscan formas irregulares para migrar y por ello, su vulnerabilidad se hace mayor.

### ***1.2.3. La actividad laboral de las mujeres migrantes***

Aproximadamente el 3% de la población mundial, es decir, 200 millones de personas son migrantes y la mitad de estas son mujeres. Así lo asegura Naciones Unidas (2005), cuyos estudios en el área de género, migración y desarrollo confirman la creciente participación de las mujeres autónomas o independientes en los flujos migratorios de trabajadores; lo que se conoce como la feminización de las migraciones. Este proceso deja entrever un cambio de los roles tradicionales que asumen hombres y mujeres en el desarrollo de sus vidas. Si bien el hombre se ha visto tradicionalmente como el encargado de la provisión de los medios de vida del hogar y las mujeres del sostenimiento y cuidado de los mismos, la entrada de ellas al mercado laboral está propiciando un cambio de esta tendencia. De tal manera, la IOM (Internacional Organization for Migration) destaca la creciente feminización de los flujos migratorios e indica que las mujeres ya son más del 50% de la población que migra.

En las últimas décadas, se observa un incremento del número de mujeres que migran para convertirse en las principales proveedoras de sus hogares, así como un apoyo incondicional al dedicar sus salarios al mantenimiento de sus familias. De esta forma, las féminas dimensionan las múltiples responsabilidades que ellas han adquirido tanto en la esfera productiva como en la esfera reproductiva.

Con el objetivo de garantizar la supervivencia de sus familias, estas mujeres no dudan en abandonar su país de origen para realizar las tareas que otras mujeres rechazan en la sociedad de destino. Realizan labores reproductivas, es decir, el trabajo doméstico de limpieza, elaboración de alimentos, labores de cuidado de bebés, niños y niñas dependientes, así como ancianos y, en general, el mantenimiento y gestión cotidiana de las necesidades de la familia se traspasan a otras mujeres, y en el marco de las migraciones generan lo que se ha venido a llamar *cadena globales de cuidado*.

La entrada de las mujeres en el mercado laboral de los países desarrollados ha provocado que las tareas que ellas realizaban dentro del hogar empiecen a generar vacíos. De esta forma, se generan nichos de trabajo que son asumidos por otras mujeres y surge un sector poco reconocido, con reglas no siempre claras y por lo tanto poca o ninguna regulación.

Las mujeres migrantes constituyen una buena parte de las personas que envían remesas a sus familias, y que a su vez, son en abrumadora mayoría (más del 60%, según Naciones Unidas), también mujeres la que reciben esas remesas. Estas mujeres, unas veces hijas, otras hermanas, madres o esposas, son las que adquieren paulatinamente un mayor peso dentro de las decisiones del hogar, aumentando su poder y participación en las decisiones y en las negociaciones en el interior del mismo.

Frecuentemente se debate si las remesas constituyen un ingreso básico para el sostenimiento del hogar o si por el contrario son un ingreso extra que puede ser utilizado para la producción de otros medios de vida, mediante su inversión productiva. Si bien las remesas parecen ser más un salario que asegura el sostén familiar.

### **1.3. Importancia y valor del trabajo femenino**

Desde la reflexión feminista de Rosalía Romero (2000), el trabajo de las mujeres se inicia según lo plantea Engels (1886) en *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. Para él, era natural la división sexual del trabajo y no tenía en

cuenta que la división de los espacios en función del sexo implica un orden social jerárquico y desigual. Igualmente, admitía la situación subordinada de las mujeres y la consideraba como el resultado de un proceso histórico, a través del cual este colectivo había dejado de ser un miembro de la sociedad, igual a los hombres, para convertirse en esposas subordinadas y dependientes. A su juicio, esta pérdida de valor del trabajo realizado por las mujeres en el ámbito del hogar en favor del trabajo productivo de los hombres tiene como origen la aparición de la propiedad privada.

Además, el análisis economicista de Engels (1886) parte de la carencia de una interpretación del por qué el espacio ocupado por los hombres era diferente al espacio en el que se encontraban las mujeres. La división sexual del trabajo estaba marcada por la existencia de espacios físicos diferentes para cada sexo, y en ese espacio, era en el que unos y otras realizaban sus tareas. Ellos, con actividades de subsistencia en un marco de relaciones sociales; ellas, dentro del ámbito doméstico mucho más limitados y lejano de este tipo de relaciones.

Para Romero (2000) el presupuesto engeliano de la causa de la opresión de las mujeres era debido a la existencia de la propiedad privada, y en consecuencia, su liberación estaba supeditada de la abolición de la misma. Así, el autor abogaba por la necesidad de que las mujeres accedieran al mundo de trabajo productivo social, para poder alcanzar la igualdad con los hombres y consideraba que la emancipación de la mujer no se hace posible sino cuando ésta puede participar a gran escala en la producción y el trabajo doméstico no le ocupa sino un tiempo insignificante.

Casi cien años después de la aparición de *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*, Eli Zaretsky (1978), defiende la tesis de que el capitalismo ha separado el mundo de la familia y la vida personal, del lugar del trabajo, en la esfera pública. Una circunstancia que a su entender ha sido el origen de un sexismo extremo.

En *Familia y vida personal en la sociedad capitalista*, Zaretsky (1978) asegura que “las mujeres pasarán a una situación opresiva creciente con el sistema capitalista, al ser excluidas del trabajo asalariado”. Por el contrario, apunta que la opresión de los hombres se debe a la realización de un trabajo asalariado.

Sin embargo, la redefinición del espacio femenino dentro de la familia no es explicable como mero efecto del capitalismo, y habla de una complicidad entre los hombres para que las mujeres sean las excluidas del trabajo asalariado con el objetivo de que vuelvan al hogar. Además, es en este momento, cuando los sindicatos se convierten en espacios de trabajadores asalariados y masculinos y cuando, los hombres

abogan por leyes laborales que protegieran a las mujeres y a la infancia, al tiempo que distinguían entre trabajos masculinos y femeninos.

Será Heidi Hartmann (1980), la que introduce un nuevo elemento en el análisis de la subordinación del colectivo femenino en la relación de la mujer, la familia y la esfera privada con el capitalismo. Se trata del patriarcado entendido como el predominio sistemático del hombre sobre la mujer.

Según Hartmann (1980), el patriarcado es “un conjunto de relaciones sociales entre los hombres que cuenta con una base material y que, aunque es jerárquico, establece o crea una interdependencia y solidaridad entre los hombres, lo que permite dominar a la mujer”. Así mismo, para Hartmann (1980, p. 99) “la base material” del patriarcado reside en “el control del hombre sobre la fuerza de trabajo de la mujer”, de tal manera “controlando el acceso de la mujer a los recursos y controlando su sexualidad, el hombre controla la fuerza de trabajo de la mujer para que ésta pueda servirle de muchas formas personales y sexuales...”.

Las teorías del “Doble Sistema, Capitalismo y Patriarcado” o “Dual System” tiene su primer esbozo en el trabajo realizado por Juliet Mitchell (1974), en su obra *Woman's State*, en el que sostiene que la condición de la mujer no puede ser derivada de la economía (según la propuesta de Engels) ni identificada simbólicamente con la sociedad (propuesto por Marx). La condición de las mujeres más bien ha de contemplarse como una estructura específica que resulta de la unión de determinados elementos. En un trabajo posterior *Psicoanálisis y Feminismo* Mitchell (1976), realiza un análisis psicológico y sociológico de la familia y defiende que la mujer es oprimida como madre, como objeto sexual y como aya de los niños.

El nombre de Doble Sistema (Dual System) o Sistema Dual lo utiliza Iris Young (1980), y se sirve de esta expresión para designar una teoría que complementa la concepción marxista tradicional que considera la “cuestión de la mujer” como subsidiaria. Según Young (1980, p. 169): “lo que necesitamos no es una síntesis del feminismo con el marxismo tradicional sino un más profundo materialismo histórico que tenga en cuenta las relaciones sociales de una formación histórica particular con el sistema en el cual la diferenciación genérica sea el atributo clave”.

Las teorías del Dual System han sido objeto de críticas dentro del pensamiento feminista y autoras como Barbara Ehrenreich (1984) indican que éste enfoque centra demasiado la base material del patriarcado en el trabajo doméstico que las mujeres hacen para los hombres, cuando hay muchas experiencias que demuestran que la forma



de vida de muchos solteros no ha implicado que disminuyan los privilegios y ventajas sociales de los varones en la sociedad. Además, señala, Ehrenreich (1984) que hay un grupo importante de hombres que están abdicando de su papel de esposo, ganadores del pan (breadwinner) y patriarcas. Aparecen otras salidas que buscan la superación del patriarcado.

Hay que recordar que desde principios de los años setenta, la teoría feminista ya había comenzado a utilizar la consigna “lo personal es político”: Este lema ya había sido utilizado por los movimientos sociales de las mujeres en los sesenta. Alice Echols (1989) así lo considera. Entiende que existe una dimensión política en la vida personal. La afirmación de “lo personal es político” proviene de la corriente neofeminista y existen diferencias en el significado que se le otorga a los conceptos de lo personal y lo político. Sin embargo, es en el seno del llamado Feminismo Radical donde se dio una respuesta a las insuficiencias que presentaba el marxismo y la izquierda, en general, con respecto al conocimiento de las relaciones entre los sexos y en concreto al papel de las mujeres.

Mientras que la teoría socialista tradicional había centrado su crítica en el capitalismo, el feminismo señaló que el patriarcado es anterior históricamente al sistema capitalista y que persiste aún en los países socialistas. Así que, se puede decir con Zaretsky (1978) que si en el siglo XIX el marxismo fijó la importancia de las relaciones económicas, el feminismo radical llevó al terreno de lo político la vida privada de la familia.

Efectivamente, es el movimiento social y teórico del feminismo radical el que estrena un análisis novedoso al analizar la opresión de las mujeres en el sistema patriarcal y en el marco de la familia. Será Kate Millet (1975) en *Política sexual*, la que plantea la necesidad de una transformación de la familia, al tiempo que aboga por lo que llama “democracia radical” y señala el carácter político de la afectividad, la sexualidad, las relaciones en el seno de la institución familiar, y en definitiva, el complejo de relaciones de dominio que se ejercen en la esfera de “lo privado”.

Analiza la autora el patriarcado como un sistema social y político, históricamente precedido por un tipo de sociedades a las que se puede denominar “pre-patriarcales”. Su obra es una “expresión del feminismo que no ha otorgado, en sus análisis, primacía al paradigma del modelo de producción del marxismo ortodoxo. Podemos considerar que la teoría millettiana expone que la subordinación económica



del colectivo femenino no es la causa de su opresión, sino una de las consecuencias de un estado de desigualdad previo.

Aunque Millet (1975) sitúa “lo privado” en el núcleo del objeto de análisis de su *Política sexual*, no resta importancia a la subordinación femenina en el mundo público. Según advierte, el ejército, la industria, la tecnología, las universidades, la ciencia, los cargos políticos, las finanzas, es decir, todas las vías de poder, incluida la fuerza coercitiva de la policía, están en manos masculinas. De igual forma, indica que la importancia de la mujer decrece cuando se pasa de la familia a la sociedad y, aún más, en el paso de la sociedad al Estado.

Sólo una democracia radical, en la que las mujeres detenten puestos de poder, en igualdad con los hombres, eliminaría el patriarcado. Para ello, apuesta por la inclusión de las mujeres en todas las actividades sociales y en todas las profesiones, en igualdad de condiciones y oportunidades, así como la asunción por parte de los varones del cincuenta por ciento de todas las tareas que mayoritariamente han venido haciendo en exclusiva las mujeres. La liberación de las mujeres no es posible, según apunta, si los hombres no llegan a hacer, en la misma proporción que ellas, las tareas de cuidado y mantenimiento de las necesidades de la familia así como la educación de la infancia. En ese sentido, propone que se produzca la transformación en un asunto público, de todo lo relacionado con el ámbito privado del cuidado y de la educación de los menores.

En la actualidad, uno de los retos a los que se enfrenta el feminismo y en consecuencia la búsqueda de nuevas soluciones es al cambio en las relaciones fruto de la transformación social, referida a “la desgenerización” de los espacios lo que abarca no sólo el ámbito del trabajo sino el conjunto de actividades humanas que se ejercitan cotidianamente en la capilaridad social (Romero, 2000). Las propuestas para las mujeres de cambio en el trabajo – público y remunerado- son inseparables de otros cambios que se están produciendo en otras facetas de la vida de los seres humanos. El feminismo respecto al trabajo plantea que tanto el doméstico como el trabajo del cuidado han de realizarlo ambos sexos por igual, como una de las condiciones necesarias para avanzar en el desarrollo social y en el camino de la igualdad. Las formas de hacerlo son tareas que aún quedan pendientes.

En todo caso, las migraciones de las mujeres responden a formas de dar soluciones a los nuevos retos sociales y culturales. Retos sobre los que, por primera vez se ha producido un pronunciamiento internacional. Cien años hubo que esperar para

que la Organización Internacional del Trabajo articule un convenio que recoge la necesidad de regular la situación de las empleadas del hogar.

#### **1.4. Empleadas del hogar: Un convenio que las regula**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que hay más de 52 millones y medio de personas empleadas en hogares. De ellas, el 83% son mujeres, y más de once millones, niños y niñas de entre 5 y 17 años. El empleo doméstico constituye el 1,7% del empleo mundial, pero la propia OIT reconoce la dificultad de obtener datos precisos, entre otras razones por el elevado volumen de economía sumergida, de hecho se estima que podría haber más de 100 millones de personas trabajando como empleados domésticos.

Para dar respuesta a esta realidad, durante la celebración de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo adoptaba un convenio, complementado por una recomendación, sobre el trabajo decente para los trabajadores y trabajadores domésticos. Documentos de gran importancia pues, tal y como destacaba la Comisión Ejecutiva Federal de la Unión General de Trabajadores el mismo día de su aprobación, “se pueden considerar las primeras normas internacionales elaboradas específicamente para proteger a las personas que desarrollan servicios domésticos”. En definitiva, UGT (2011) reconocía que el empleo doméstico es un trabajo desempeñado por trabajadores y trabajadoras. El sindicato añadía :

*Si bien es cierto que las características del empleo doméstico, y los derechos y protección de quienes trabajan en este sector, varían de unos países a otros, la situación de vulnerabilidad, la infravaloración, la invisibilidad, la falta de reconocimiento, la menor protección social y la ausencia de determinados derechos laborales son comunes en todo el mundo. De hecho, en determinados casos, el empleo doméstico implica situaciones de semiesclavitud, con una particular incidencia, además, del trabajo infantil.*

Para el sindicato, las normas internacionales, como la aprobada el 16 de junio de 2011, son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (Gobiernos,

empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y derechos básicos en el trabajo. Los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes para los estados miembros que los ratifican, a diferencia de las recomendaciones que no son vinculantes. En el caso del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos se establece una serie de principios básicos que son desarrollados de manera más detallada en la recomendación.

La adopción del Convenio complementado por la Recomendación para el empleo doméstico constituye un paso adelante para garantizar un marco mínimo de derechos a los trabajadores y trabajadoras. Por ello el Convenio, además de una definición amplia de empleo doméstico que da cabida a las distintas formas que este adopta en todo el mundo, presta especial atención a derechos que, pueden parecer obvios, pero que en determinados países no están reconocidos para quienes prestan servicios domésticos, como la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso o la necesidad de fijar una edad mínima, por cada estado miembro para los trabajadores domésticos, edad mínima que no pueda ser inferior a la que establezca la legislación nacional para los trabajadores en general.

Igualmente el Convenio, señala que todo estado miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia; establecer mecanismos de queja eficaces y asegurar que los trabajadores domésticos tengan un acceso efectivo a los órganos jurisdiccionales o a otros procedimientos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las previstas para los trabajadores en general.

La igualdad de derechos con el resto de trabajadores, se reitera a lo largo del Convenio y la recomendación destacando que la desigualdad en derechos y en protección social es una característica del empleo doméstico que también está presente en España. De ahí que el Convenio haga referencia a la igualdad con el resto de trabajadores en materias como la jornada de trabajo, vacaciones, periodos de descanso (que el Convenio, en el caso del periodo de descanso semanal establece en 24 horas como mínimo), salario mínimo, protección de la seguridad social, salud y seguridad en el trabajo. Y que se remita, también de manera reiterada, a las condiciones establecidas en estas materias en la legislación nacional o convenios colectivos, además de a la consulta preceptiva con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para el desarrollo de las mismas.

Otra de las características del empleo doméstico, es que un gran volumen de trabajadores y trabajadoras son migrantes. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo muestra una preocupación especial por los trabajadores migrantes contratados en origen y establece que estos han de conocer las condiciones de empleo antes de cruzar la frontera, o que deben tener derecho a conservar sus documentos de viaje o identidad. E incluso, en la recomendación se menciona que los estados miembros deberían determinar las condiciones en las que los trabajadores migrantes del empleo doméstico tienen derecho a ser repatriados a sus países de origen, sin coste alguno para ellos.

El Convenio dedica un artículo al papel de las agencias de contratación y colocación, con la finalidad de establecer condiciones para su funcionamiento, e impedir abusos, además de establecer la obligación de incluir en leyes o reglamentos cuáles son las responsabilidades de la agencia y del hogar con respecto al trabajador.

Para UGT (2011), la adopción del Convenio y la Recomendación es “una noticia importante”:

*No solo para los países en los que los trabajadores domésticos están absolutamente desprotegidos, sino también para países como el nuestro donde es evidente la desigualdad en materia de derechos laborales y de protección social, así como la infravaloración de este trabajo. Debería implicar que de una vez por todas se abordara en España la necesaria regulación de este sector de actividad, tan arcaica que hay determinados elementos del Convenio y la Recomendación que la normativa actual laboral y de seguridad social del empleo doméstico, no cumple.*

El sindicato, a través de la Comisión Ejecutiva Federal, sentenciaba que era el momento de que los estados miembros de la OIT, entre ellos España, ratificaran el Convenio para su entrada en vigor y, “por fin se reconozca el empleo doméstico como lo que es, un trabajo y a quienes lo desempeñan como trabajadores y trabajadoras que han de gozar de igualdad de derechos y obligaciones con el resto de trabajadores”.

Tras la aprobación por parte de la Organización Internacional del Trabajo del citado Convenio y su recomendación sobre el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticos, en España se abordaba la reforma de este sector desde un

punto de vista laboral como de la seguridad social aprobándose en agosto y noviembre de 2011 la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como el Real Decreto 1620/2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Dos normas que suponen un gran avance y que serán analizadas en el siguiente capítulo.

## CAPITULO 2

### **NORMATIVA QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS**

El área de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación del Gobierno de Ceuta, a través de un folleto informativo elaborado en colaboración con la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y la Confederación de Empresarios, en el año 2010 define a las trabajadoras transfronterizas del servicio doméstico como “trabajadoras que desarrollan su labor profesional en Ceuta pero residen en la provincia de Tetuán” y añade “ellas pueden obtener una Tarjeta de Identificación de Extranjeros (TIE)”.

La TIE debe solicitarse en el momento de establecer la relación laboral y tiene una vigencia de un año a partir de la concesión y de dos años, en las sucesivas renovaciones. El solicitante debe ser la propia trabajadora, una vez dada de alta en la Seguridad Social y abonadas las tasas fiscales. El lugar donde se pide es la Oficina Única de Extranjería y puede hacerse hasta un mes después de la formalización del contrato.

La Legislación sobre Extranjería constituye una de las dos partes fundamentales de este capítulo. La otra, tiene que ver con la condición de trabajadora, aunque transfronteriza, de las mujeres que forman parte de este estudio. A continuación se realiza una revisión de las legislaciones y reglamentos que tienen relación con la actividad laboral de las mujeres marroquíes que desarrollan su labor como empleadas del hogar. En concreto se analiza la citada normativa sobre Extranjería, así como las distintas disposiciones de carácter legislativo que tienen implicaciones y están referidas al régimen laboral del servicio doméstico.

## **2. 1. La legislación sobre extranjería**

La Ley de Extranjería es el nombre con el que se conoce a la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, y que posteriormente ha sido modificada por las Leyes Orgánicas 8/2000, 14/2003 y 2/2009. Se trata de la norma española que regula la entrada y estancia de los extranjeros extracomunitarios en el territorio español, así como los derechos y libertades que se les reconocen. Su primer reglamento de desarrollo fue aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, y es sustituido por otro el 30 de junio de 2011, en virtud del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

### ***2.1.1. Antecedentes y actual Ley de Extranjería***

“Tradicionalmente, España ha sido un país de emigración, por lo que la producción legislativa se ha centrado en este ámbito, mientras que la legislación relativa a la extranjería era fragmentaria” (Sánchez Jiménez, 2005, p. 95). El primer intento de paliar este hecho se dio con la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre Derechos y Libertades de los extranjeros, que fue fuertemente criticada por el tratamiento policial del fenómeno migratorio, la regulación restrictiva en materia de derechos de los extranjeros y la deficiente técnica legal que mostraba. España, que iba a ingresar pronto en la entonces Comunidad Europea, trataba de evitar convertirse en puerta de entrada al continente. Algunas organizaciones sociales denunciaron que se trataba de la norma más dura de Europa, según recogía el especial de El Mundo titulado “1970-2005: De la emigración a la inmigración”.

La Ley fue objeto de recurso de inconstitucionalidad, resuelto por la Sentencia del Tribunal Constitucional 115/1987, de 7 de julio, que anuló varios preceptos de la norma y marcó un cambio de la doctrina constitucional en materia de extranjería hacia una línea más progresista. Las deficiencias de la Ley y la transformación del fenómeno migratorio en España en los años 80 y 90 mostró la necesidad de una nueva norma adaptada a las circunstancias.

La reforma se produjo finalmente por la Ley Orgánica 4/2000, que es la que, tras experimentar diversas modificaciones, está en vigor en la actualidad. Esta Ley supuso, según M<sup>a</sup> Ángeles Sánchez Jiménez (2005, p. 96) “un cambio importante, al introducir

políticas de integración, ampliar los derechos de los inmigrantes y establecer un principio general de igualdad con los españoles”.

La Ley de Extranjería es el nombre con el que se conoce la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por las Leyes Orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre; 11/2003, de 29 de septiembre; 14/2003, de 20 de noviembre; 2/2009, de 11 de diciembre y 10/2011, de 27 de julio. Es la norma española que regula la entrada y estancia de los extranjeros extracomunitarios en el territorio español, así como los derechos y libertades que se les reconocen. Su primer reglamento de desarrollo fue aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre; y el segundo, ahora en vigor es aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

De todas las reformas que ha tenido la indicada Ley Orgánica cabe destacar, por su mayor profundidad, la que se llevó a cabo pocos meses después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre. Algunos de los cambios que introdujo esta última ley motivaron la presentación de varios recursos de inconstitucionalidad contra la misma.

El Tribunal Constitucional ha resuelto los indicados recursos de inconstitucionalidad, entre otras, en las sentencias 236/2007, de 7 de noviembre, y 259/2007, de 19 de diciembre, reconociendo que la exigencia que la indicada ley imponía a los extranjeros para el ejercicio de los derechos fundamentales de reunión, asociación, sindicación y huelga, de que tuvieran residencia legal en España, constituía una restricción injustificada y, por tanto, contraria a la Constitución, ya que según la misma los indicados derechos alcanzan a todas las personas por el hecho de serlo.

Consecuentemente con ello, el Tribunal Constitucional ha declarado la inconstitucionalidad de los artículos de la ley Orgánica 4/2000 que regulaban los indicados derechos fundamentales.

Por otro lado, hay que destacar que ha ido creciendo el número de normas comunitarias que afectan al Derecho de Extranjería de los Estados europeos; así pues, cada vez son más las normas que se aprueban en la Unión Europea, en materia de inmigración, que deben ser incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico. En este orden de cuestiones, cabe destacar la firma del Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo, refrendado en el Consejo Europeo de 16 de octubre de 2008 por los 27 países miembros de la Unión Europea, en el cual se establecen como principales objetivos: conseguir una inmigración legal y ordenada, luchar contra la inmigración ilegal y favorecer la



integración de los inmigrantes legales mediante un equilibrio de derechos y deberes. La presente ley asume esta realidad como algo positivo en el convencimiento de que es necesario contar con un marco normativo europeo común en materia de inmigración, según recoge el desarrollo de la norma por parte del Ministerio del Interior.

La Ley de Extranjería comprende setenta y dos artículos estructurados en cuatro títulos. El Título Preliminar contiene disposiciones generales y los demás hacen referencia, respectivamente, a los derechos y libertades de los extranjeros, su régimen jurídico, las infracciones en materia de extranjería y el procedimiento sancionador y la coordinación de los poderes públicos.

### ***2.1.2. Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social***

El reglamento que desarrolla la Ley de Extranjería sólo dedica un artículo a los trabajadores transfronterizos. Se trata del artículo 84, incluido en el Título VI del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. En este artículo se autoriza a dicho colectivo a trabajar en el país por cuenta propia o ajena, (BOE nº 6, viernes 7 enero de 2005, pp. 515-516).

El primer apartado de los siete que conforman este artículo recoge que se concederá la autorización de trabajo por cuenta propia o ajena a los trabajadores que residan en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regresan diariamente, desarrollan actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español. Su validez, añade, estará limitada a este ámbito territorial y tendrá una vigencia máxima de cinco años y será renovable.

En segundo lugar indica que la concesión inicial de la autorización de trabajo, y sucesivas renovaciones, se establecerá según lo dispuesto en los artículos sobre las condiciones para la concesión de la autorización de trabajo que proceda y su renovación. Asimismo, cuando la competencia ejecutiva en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta propia y ajena corresponda a la Administración Autonómica, ésta será competente para la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento para cada tipo de autorización. El hecho de haber sido titular de una autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos no

generará derecho para la obtención de una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de que sea tenida en cuenta para la valoración de las solicitudes que pudieran presentarse por el titular.

El extranjero deberá asimismo solicitar y obtener la correspondiente tarjeta de trabajador transfronterizo a la que se refiere el Título X de la Ley 4/2000, de 11 de enero. Esta tarjeta acreditará la condición de trabajador transfronterizo y permitirá la entrada y salida de territorio nacional para la realización de la actividad a la que se refiera.

En su apartado número cinco, se apunta que esta autorización de trabajo se renovará a su expiración en tanto el titular continúe en activo y subsistan las circunstancias que motivaron su concesión. Por el contrario, el punto seis asegura que se denegarán las autorizaciones de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos, además de por la concurrencia de alguna de las causas generales de denegación establecidas en este reglamento para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, por la pérdida de la condición de trabajador transfronterizo.

Por último, el apartado séptimo de esta norma se refiere a la extinción de las autorizaciones cuando concurren las causas previstas para el resto de autorizaciones reguladas en este reglamento, cuando sean aplicables.

#### ***2.1.2.1. Derecho y deber a la documentación***

Los extranjeros que se encuentren en territorio español tienen el derecho y la obligación de conservar, en vigor, la documentación con la que hubieran efectuado su entrada en España, la que acredite su identidad, expedida por las autoridades competentes del país de origen o de procedencia, así como la que acredite su situación en España.

Los extranjeros están obligados a exhibir su documentación cuando fueran requeridos por las autoridades o sus agentes y no podrán ser privados de la misma, salvo en los supuestos y con los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y en la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional otorga total libertad a los agentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para considerar la necesidad de la medida. Así mismo, y con carácter excepcional, un extranjero puede ser desprovisto de su documentación en determinadas circunstancias, “sólo por los poderes públicos

autorizados y nunca por un particular”, (Ortega Martín, 2005, p.60). La documentación a la que pueden acceder es la siguiente:

***a. Número de Identidad de Extranjero (NIE)***

Los extranjeros que obtengan un documento que les habilite para permanecer en territorio español, aquellos a los que se les haya incoado un expediente administrativo en virtud de lo dispuesto en la normativa sobre extranjería y aquellos que por sus intereses económicos, profesionales o sociales, se relacionen con España serán dotados, a los efectos de identificación, de un número personal, único y exclusivo, de carácter secuencial.

El número personal será el identificador del extranjero, que deberá figurar en todos los documentos que se le expidan o tramiten, así como en las diligencias que se estampen en su pasaporte o documento análogo. Además, el NIE deberá ser otorgado de oficio, por la Dirección General de la Policía, en los supuestos mencionados anteriormente, salvo en el caso de los extranjeros que se relacionen con España por razón de sus intereses económicos, profesionales o sociales, que deberán solicitar en dicho órgano la asignación del indicado número, siempre que no se encuentren en España en situación irregular y que justifiquen documentalmente los motivos por los que solicitan la asignación de dicho número.

Los extranjeros que se relacionen con España por razón de sus intereses económicos, profesionales o sociales podrán solicitar el NIE a la Dirección General de la Policía a través de las oficinas consulares de España en el exterior. Un procedimiento que resulta igualmente válido para la solicitud de los certificados de residente y de no residente.

***b. Acreditación***

Las diferentes situaciones de los extranjeros en España podrán acreditarse, según corresponda, mediante el pasaporte o documento de viaje que acredite su identidad, visado o tarjeta de identidad de extranjero. Excepcionalmente podrá acreditarse dicha situación mediante otras autorizaciones o documentos válidamente expedidos a tal fin por las autoridades españolas.

- ***Pasaporte o documento de viaje***

El pasaporte o documento de viaje en el que conste el sello de entrada, acreditará, además de la identidad, la situación de estancia en España en aquellos supuestos de extranjeros que no precisen de la obtención de un visado de estancia.

- ***Visado***

El visado válidamente obtenido acredita la situación para la que hubiese sido otorgado. La validez de dicha acreditación se extenderá desde la efectiva entrada de su titular en España, hasta la obtención de la correspondiente tarjeta de identidad de extranjero o hasta que se extinga la vigencia del visado.

- ***Tarjeta de Identidad de Extranjero***

Todos los extranjeros a los que se haya expedido un visado o una autorización para permanecer en España por un período superior a seis meses tienen el derecho y la obligación de obtener la tarjeta de identidad de extranjero, que deberán solicitar personalmente en el plazo de un mes desde su entrada en España o desde que se conceda la correspondiente autorización, respectivamente.

La tarjeta de identidad de extranjero es por tanto el documento destinado a identificar al extranjero a los efectos de acreditar su situación legal en España. Se trata de un documento personal e intransferible, y corresponde a su titular cumplimentar las actuaciones que se establezcan para su obtención y entrega, así como la custodia y conservación del documento.

El Ministerio del Interior, en el marco de los acuerdos sobre documentación de extranjeros de carácter internacional en los que España sea parte, dictará las disposiciones necesarias para determinar las características de dicho documento, previo informe de la Comisión Interministerial de Extranjería.

#### ***2.1.2.2. Régimen de entrada***

El régimen de entrada de extranjeros en territorio nacional se regula en los artículos 25 a 27 de la Ley, que se desarrollan en los artículos 1 a 16 del Reglamento. La normativa española ha tenido que ajustarse, por la pertenencia a la Unión Europea, a la

regulación comunitaria. El Tratado de Ámsterdam aunó estas materias e incluyó en el Tratado de la Comunidad Europea un Título IV relativo a "Visados, asilo, inmigración y otras políticas relacionadas con la libre circulación de personas". Se han aprobado al respecto determinados Reglamentos Comunitarios, especialmente en relación con los visados, y varias directivas.

El Tribunal Constitucional, en su sentencia 72/2005, de 4 de abril, afirma que al no reconocer la Constitución Española como derecho fundamental de los extranjeros el derecho de acceder al territorio español, deberá ser el legislador quien podrá reconocerlo y condicionarlo al cumplimiento de determinados requisitos, según apunta Ortega Martín (2010). La entrada legal es un presupuesto necesario para que la situación del extranjero sea conforme a la norma y pueda ejercer plenamente todos los derechos que la Ley le reconoce.

El extranjero que desee entrar en España deberá hacerlo por los pasos fronterizos habilitados y durante las horas de apertura establecidas. Si se accede al país desde un Estado del Espacio Schengen, al haberse suprimido los controles fronterizos, será el extranjero quien deberá declarar la entrada en el plazo de tres días hábiles en cualquier comisaría del Cuerpo Nacional de Policía u Oficina de Extranjeros.

El extranjero, además, debe cumplir los siguientes requisitos:

- Titularidad del pasaporte o título de viaje, o del documento de identidad u otro documento cuando se haya admitido como válido en virtud de acuerdos internacionales.
- Titularidad del correspondiente visado, si es exigible.
- Justificación del objeto y las condiciones de la estancia y de la tenencia de medios económicos suficientes para la estancia, o la forma de adquirirlos. El Reglamento recoge qué documentos se entenderán suficientes y la acreditación se realizará, si así se requiere, por los funcionarios responsables del control de la entrada. "En la práctica se exige de manera sistemática, pero el Tribunal Supremo considera que sólo cabe solicitarlo si existen dudas sobre la verosimilitud de los motivos de entrada", (Sánchez Jiménez, 2005:352). Aunque los funcionarios poseen cierto margen de apreciación para evitar situaciones arbitrarias "el Tribunal Constitucional ha establecido límites a dicho margen de apreciación al afirmar que ninguna circunstancia debe ser valorada sino en función de un juicio de probabilidad basado en la experiencia",

(Sentencia del Tribunal Constitucional 13/2001, de 29 de enero; citada en Ortega Martín, capítulo VII: 20).

- Presentación, en su caso, de determinados certificados médicos, o sometimiento a un examen médico.
- No estar sujeto a una prohibición de entrada, que puede derivarse, entre otros, de una previa expulsión o devolución.
- No suponer un peligro para la salud pública, el orden público, la seguridad nacional o las relaciones internacionales de España o de otros Estados con los que España tenga un convenio en tal sentido.

Si se cumplen estos requisitos, se estampará en el pasaporte o similar el sello de control de entrada, salvo que exista una ley o convenio internacional que exima de dicho requisito, y se permitirá el acceso. La denegación de entrada, de producirse, deberá ser motivada. Se informará al extranjero sobre los recursos que pueda interponer, el plazo y la autoridad competente, así como los derechos que le asisten a la asistencia de abogado y, si es necesario, de intérprete.

### ***2.1.2.3. Situaciones administrativas de los extranjeros***

De acuerdo con el artículo 29, los extranjeros pueden encontrarse en situación de estancia o residencia. La estancia, con carácter general, tiene una duración máxima de tres meses, salvo supuestos excepcionales de prórroga y el régimen especial aplicable a los estudiantes. La residencia puede ser temporal o, pasados cinco años ininterrumpidos bajo dicha situación, devenir permanente. A estas dos situaciones administrativas debe añadirse la de tránsito.

#### ***a. Tránsito***

El tránsito no conlleva la voluntad de permanecer en el territorio español. Se distingue entre tránsito territorial, situación en la que se encuentran los extranjeros autorizados para desplazarse por el espacio Schengen desde un tercer Estado hasta otro que los admita, y tránsito aeroportuario, en el que se permite permanecer en la zona de tránsito internacional de un aeropuerto, durante escalas o enlaces de vuelos, sin acceder al territorio español.

Con carácter general, salvo que esté prevista la no exigencia, es necesario el visado para ambas clases de tránsito, entendiéndose por visado o visa la norma entre países para legalizar una entrada o una estancia de personas en un país donde éste no tenga nacionalidad o libre tránsito, ya sea por convenios bilaterales entre el país de la nacionalidad de la persona y el país de destino, todo fundamentado por una razón bien definida. El visado es un documento que se coloca adjunto a los pasaportes por las autoridades para indicar que el documento ha sido examinado y considerado válido para las personas que entran o salen de un país.

### ***b. Estancia***

Se halla en situación de estancia el extranjero que, sin ser titular de un permiso de residencia, está autorizado para permanecer en España durante un máximo de tres meses en un período de seis. La estancia se corresponde con una breve permanencia por motivos turísticos, de negocios o visita a familiares, entre otros. Se autoriza a través del correspondiente visado de estancia, salvo que el extranjero sea nacional de uno de los Estados a los que no se les exige.

Los supuestos de estancia que requieren visado tienen una duración máxima de tres meses en un plazo de seis. Puede prorrogarse a solicitud del interesado si el visado tiene una duración igual o menor de tres meses, siempre que se acrediten razones que justifiquen la prórroga. La estancia de los extranjeros que no requieren visado es también de tres meses en un plazo de seis, y pueden prorrogarse hasta los seis meses pero sólo por circunstancias excepcionales.

La ley denomina también como de estancia el régimen especial de los estudiantes, cuya permanencia puede ser mucho más prolongada.

### ***c. Residencia***

La residencia es la permanencia en territorio español por un tiempo superior a noventa días. Puede ser temporal (hasta cinco años) o permanente.

#### *Residencia temporal*

La residencia temporal tiene una duración mínima de noventa días y máxima de cinco años. La autorización se concede a través de una autorización administrativa

otorgada en el marco de un procedimiento complejo, que concluye con la concesión del visado, salvo en los supuestos de residencia por circunstancias excepcionales.

El acto de autorización puede tener un contenido diverso, en función de la clase de residencia de que se trate. Existen diferentes supuestos de residencia temporal, cada uno de los cuales tiene diferentes presupuestos y condiciones, y que se regulan en el artículo 31 de la Ley y 35 a 70 del Reglamento.

- Sin realizar actividades lucrativas (arts. 35 a 37).
- En virtud de reagrupación familiar (arts. 38 a 44).
- En supuestos excepcionales (arts. 45 a 47).
- Para el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena de duración ilimitada (arts. 48 a 54).
- Para el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena de duración limitada temporalmente (arts. 55 a 57).
- Para el desarrollo de un trabajo por cuenta propia (arts. 58 a 62).
- Para el desarrollo de un trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios (arts. 63 a 67).
- Para el desarrollo de un trabajo por aquellas personas exentas de la autorización de trabajo (arts. 68 a 70).

#### *Residencia permanente o de larga duración*

La autorización de residencia permanente faculta al extranjero a residir en España indefinidamente. Lleva también aparejado el permiso para trabajar en igualdad de condiciones con los españoles. La categoría está promovida desde el ámbito comunitario europeo a través de la Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre.

Con carácter general, están habilitados para solicitar la residencia permanente los extranjeros que hayan residido legal y continuadamente durante cinco años. Existen además una serie de supuestos específicos en los que puede concederse la autorización de residencia permanente:

- Los extranjeros residentes que tengan derecho la prestación de una pensión contributiva de jubilación por parte de la Seguridad Social española, o de una pensión por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.



- Los nacidos en España que acrediten haber residido legalmente en España durante los tres años inmediatamente anteriores a la mayoría de edad.
- Los extranjeros que hayan estado bajo la tutela de una entidad pública española durante los cinco años anteriores a la mayoría de edad.
- Los españoles de origen que hayan perdido la nacionalidad española.
- Los apartidas o refugiados reconocidos por España y que se encuentren en territorio español.
- Los extranjeros que hayan contribuido de forma notoria al progreso económico, científico o cultural de España, o a la proyección de España en el exterior. La autorización en este caso se concederá por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe del ministro del Interior.

#### ***2.1.2.4. Los trabajadores transfronterizos de Ceuta***

El artículo 43 de la Ley de Extranjería afecta de forma directa a la Ciudad Autónoma de Ceuta al referirse a trabajadores transfronterizos y prestación transnacional de servicios. Este artículo recoge que “los trabajadores extranjeros que, residiendo en la zona limítrofe, desarrollen su actividad en España y regresen a su lugar de residencia diariamente deberán obtener la correspondiente autorización administrativa, con los requisitos y condiciones con que se conceden las autorizaciones de régimen general”.

Así mismo, y tal y como recoge el Título VI del Real Decreto 2393/2004, artículo 84, se concederá la autorización de trabajo por cuenta propia o ajena a los trabajadores que residan en la zona fronteriza de un estado limítrofe al que regresan diariamente, y desarrollen actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español. Una autorización cuya validez está limitada a este ámbito territorial, pero que en el caso de Ceuta, tendrá una vigencia máxima de cinco años y será renovable en tanto el titular continúe en activo.

El trabajador transfronterizo deberá además obtener la Tarjeta de Autorización Transfronteriza, si bien, el hecho de ser titular de una autorización de este tipo no implica el derecho para obtener una autorización de residencia y trabajo, aunque sí se valorará en las solicitudes que pudieran presentarse. Actualmente, la tasa de Autorización Inicial es de 109,12 euros, mientras que la tasa a liquidar por renovación es de 76,05 euros.

Los marroquíes que pueden entrar en Ceuta y Melilla, sin visado, siempre que no pernocten en territorio español son:

- Los titulares del Permiso "F", correspondiente a los trabajadores fronterizos.
- Los residentes en las zonas de influencia de Tetuán y Nador que acrediten esta condición y porten documento de viaje válido (pasaporte).

El permiso Tipo F, se incluye en los Regímenes Especiales de Permisos de Trabajo. Este permiso lo obtienen los trabajadores y las trabajadoras que, residiendo en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regresan diariamente, desarrollan actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español a las que estará limitado su ámbito geográfico.

El Real Decreto 2393/2004, en el artículo 6 establece que no precisarán visado los titulares de una tarjeta de trabajador transfronterizo respecto a la entrada en el territorio español que forma frontera con el país del trabajador, (BOE nº 6, 7 de enero de 2005, p. 491).

La restrictiva legislación vigente en materia de extranjería en lo que se refiere a los requisitos de entrada aplicables al resto del territorio nacional (visados o permisos de residencia) no son aplicables a los ciudadanos y ciudadanas marroquíes residentes en la provincia de Tetuán. Según recoge el estudio “Mujeres transfronterizas en Ceuta” elaborado a instancias del Gobierno de esta Ciudad Autónoma. (Centro Asesor de la Mujer de Ceuta, 2009, p.18).

*Al ser Ceuta frontera terrestre exterior, el control de visados se efectúa en la frontera marítima con destino a la Península, mientras que se permite la entrada (sin exigencia de visado) a las personas que residen en la provincia de Tetuán. Esto conlleva a una falta de control minucioso en la frontera, donde tan sólo se presenta el pasaporte, sin sellado, y por donde actualmente transitan un gran número de marroquíes que en ningún caso podrían ser admitidos en el resto del territorio nacional.*

**a. El Acuerdo Schengen**

La aplicación del Acuerdo Schengen, que España firmó en 1991, afecta de forma directa a Ceuta. Esta aprobación significó la implementación de rígidas medidas de control fronterizo y las nuevas fronteras euroafricanas pasaron a ser también fronteras exteriores del espacio Schengen. A partir de este momento, la exigencia de visado a la ciudadanía marroquí (excepto a los ciudadanos y ciudadanas de las provincias de Tetuán, y Nador en el caso de Melilla), alteró las dinámicas de circulación entre España y Marruecos. Xavier Ferrer Gallardo apunta que “significativamente, el 19 de mayo de 1991 (el mismo año en el que se produce la schengenización de las fronteras españolas), fallecían las primeras víctimas de la inmigración clandestina en el estrecho de Gibraltar”, (En Centro Asesor de la Mujer, 2009, p. 12). Y sigue:

*Las singularidades características de los dos enclaves, y la interacción de ambos países, provocó la implementación del régimen Schengen con ciertas particularidades y excepciones, permitiendo con ello el flujo selectivo de algunos/as ciudadanos/as marroquíes, trabajadores/as y consumidores/as, sin necesidad de visado. El acuerdo Schengen no sólo influyó en el tránsito transfronterizo de las personas, sino también en el flujo de mercancías.*

El objetivo del Acuerdo Schengen es la creación de una zona de libre circulación con la supresión de las fronteras comunes de los países firmantes. Mediante este acuerdo, los estados miembros suprimieron los controles de las fronteras comunes, potenciando sus fronteras externas a fin de obstaculizar la inmigración ilegal de nacionales de estados no miembros de la Unión Europea, suprimiendo las fronteras interiores. Además, los Estados se comprometieron a armonizar sus normativas sobre prohibiciones y restricciones y a adoptar las medidas necesarias para salvaguardar la seguridad.

La supresión de las fronteras interiores y su traslado a las fronteras exteriores, convierten a Ceuta en una de las fronteras terrestres exteriores del Territorio Schengen junto con Melilla y Andorra.

Schengen supone algo más que un acuerdo, ya que establece términos nuevos con un contenido más universal. A los efectos de interpretación de su contenido, se entiende por:

- Fronteras interiores: fronteras terrestres comunes de las partes contratantes. También los aeropuertos, para vuelos interiores, y puertos en lo referente a enlaces regulares entre dichas partes.
- Fronteras exteriores: fronteras terrestres, marítimas y los aeropuertos, siempre que no sean fronteras interiores.
- Tercer Estado: todo Estado que no sea parte contratante.
- Extranjero: toda persona que no sea nacional de los Estados miembros de las comunidades europeas.
- Paso fronterizo: todo paso autorizado por las autoridades competentes para cruzar las fronteras exteriores.

En principio, las fronteras exteriores, sólo podrán cruzarse por los pasos fronterizos, habilitados para la entrada y salida del territorio nacional de españoles y extranjeros. Ceuta cuenta con dos pasos fronterizos, el de El Tarajal por el que transitan vehículos y personas, y el de Benzú, reservado exclusivamente para los residentes de la localidad marroquí de Belyounech provistos con permiso de trabajo tipo “F”. La competencia del control en materia de extranjería en los puestos fronterizos es del Cuerpo Nacional de Policía.

Los principios que rigen la circulación transfronterizas en las fronteras exteriores, y por ende en los puestos fronterizos de la Ciudad de Ceuta son:

- El control de las personas incluirá no sólo la comprobación de los documentos de viaje y de las restantes condiciones de entrada, de residencia, de trabajo y de salida, sino también la investigación y la prevención de peligros para la seguridad nacional y el orden público.
- Todas las personas deberán ser objeto de al menos un control que permita determinar su identidad tras haber exhibido o presentado documentos de viaje.
- A la entrada deberá someterse a los extranjeros a un control minucioso, con arreglo a lo dispuesto en la norma.

- A la salida se procederá al control que exija el interés de todas las partes contratantes en virtud del derecho de extranjería y en la medida en que sea necesario para investigar y prevenir peligros para la seguridad nacional y el orden público de las partes contratantes. Dicho control se efectuará sobre los extranjeros en todos los casos.
- Si no pudieran efectuarse dichos controles por circunstancias especiales se establecerán prioridades. A este respecto, el control de la circulación a la entrada tendrá prioridad, en principio, sobre el control a la salida.

***b. Derecho de los trabajadores transfronterizos a recibir el Plus de Residencia***

En abril de 2010, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sala de lo social, con sede en Sevilla, reconocía a través de una sentencia el derecho de los trabajadores transfronterizos a recibir el plus de residencia. A partir de ese momento, todos los trabajadores transfronterizos que presten sus servicios en sectores en los que se abone este concepto deben percibirlo.

La denuncia la interpuso un trabajador de la construcción de Ceuta. Su empresa no le abonaba este concepto retributivo alegando que carecía del derecho al plus de residencia porque el trabajador no residía en la ciudad autónoma. Una excusa que el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía no aceptó como buena.

La sentencia dice al respecto que tal alegación es inconsistente desde el momento en el que no consta probado, ni se intenta introducir como hecho por el cauce procesal del artículo 191, que el actor no resida en Ceuta, por lo que, en caso de duda, hay que aceptar que reside en la ciudad autónoma ya que, como dice la sentencia recurrida, “es notoria la tolerancia administrativa en la aplicación de la norma en cuanto son los fines de semana cuando tales trabajadores fronterizos regresan a su país de origen”. (Armuña, El Faro de Ceuta, 13 de abril de 2010. Ed. Digital).

Asimismo, el juez concluye:

*Tal plus es percibido por todos los trabajadores del sector de la construcción de Ceuta, sin que su ámbito de aplicación personal se excluya a ningún trabajador por el hecho de ser de nacionalidad marroquí o trabajador transfronterizo, lo que sería una conducta discriminatoria prohibida por el artículo 24 CE, lo que*

*confiere al actor el derecho al plus que reclama al reunir para ello los mismos requisitos que los demás trabajadores residentes en la localidad.*

Según este Tribunal, “no abonar esta indemnización, supone una conducta discriminatoria prohibida”. De esta forma, los trabajadores transfronterizos tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores, por lo que, tal y como marca el artículo 34 del convenio colectivo de la construcción, “verán incrementado su salario base en un 25 por ciento en concepto de plus de residencia”.

### ***c. Derecho de los trabajadores transfronterizos a cobrar el desempleo***

Este derecho de los transfronterizos aparece recogido en la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. En esta modificación, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 12 de diciembre de 2009, se garantiza el acceso a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles.

“Esto supone que ahora podrán percibir también prestaciones por desempleo, de las que estaban excluidos por la legislación anterior, igualándose así en derechos al resto de los trabajadores de nuestra ciudad”, según recoge un comunicado de prensa remitido por el sindicato Comisiones Obreras de Ceuta a los medios de comunicación locales, el 9 de febrero de 2010.

El mismo comunicado indicaba que las empresas deberán cotizar también por la contingencia de desempleo, de la que estaban exentos hasta ahora, por los fronterizos, lo cual “igualará los costes salariales de estos trabajadores con los residentes y hace menos rentable, desde el punto de vista empresarial, la contratación de fronterizos basada únicamente en una cotización inferior a la Seguridad Social”.

Para Comisiones Obreras de Ceuta (2010), esta modificación legislativa cumplía una reivindicación histórica del sindicato, que había solicitado en múltiples ocasiones la equiparación de trato de los trabajadores fronterizos con los residentes en materia de prestaciones y servicios de la Seguridad Social.

El comunicado sindical finalizaba recordando que, aunque esta reforma de la Ley de Extranjería suponía un importante avance para los trabajadores fronterizos, los

sindicatos de clase siguen pendientes de conseguir la equiparación en cuanto a la tributación por el IRPF (Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas), que penaliza a los fronterizos con un tipo de 24 por ciento, independientemente de su nivel de ingresos, y no les permite, al no ser residentes, formular su declaración anual para conseguir la devolución de las cantidades que pudieran corresponderle.

### ***2.1.3. Reglamento sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social***

La Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, en su Disposición final tercera, habilita al Gobierno a dictar las disposiciones que resulten necesarias para la aplicación y desarrollo de la reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. El Real Decreto 557/2011 viene a aprobar el nuevo Reglamento de Extranjería, derogando el Reglamento aprobado por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

Con la aprobación de este Reglamento se pretende desarrollar al máximo la adaptación reglamentaria de la última reforma de la Ley Orgánica 2/2000 y obedece a diversas causas:

#### 1ª) La evolución del fenómeno migratorio:

El nuevo Reglamento pretende optimizar los principios de la política migratoria reconocidos por primera vez, a través de la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre; principios entre los que se encuentran la ordenación de los flujos migratorios laborales de acuerdo con la situación nacional de empleo, la integración social de las personas inmigrantes, la lucha contra la inmigración irregular y las relaciones con terceros países en materia de inmigración.

Responde además a un nuevo contexto, en el que se aprecia un descenso del número de solicitudes de entrada por motivos laborales y a un aumento del número de procedimientos instados por personas extranjeras que se encuentran en España y que pretenden renovar o prorrogar sus autorizaciones o ejercer las facultades que la Ley Orgánica les otorga.

#### 2ª) Mejorar su naturaleza de norma procedimental:

La reforma del Reglamento de Extranjería también ofrece la oportunidad de clarificar, simplificar y ordenar procedimientos complejos, cuya tramitación puede ser mejorada desde la perspectiva de la agilidad y seguridad jurídica. La ubicación y reordenación sistemática de algunos procedimientos, la distinción entre requisitos y documentos acreditativos de los mismos, la mayor concreción de unos y otros, su simplificación, así como una regulación más clara de la relación entre autorizaciones y visados que evite dobles comprobaciones contribuirán, sin duda, a mejorar la gestión y la seguridad jurídica de los procedimientos de extranjería.

3ª) Introducir modificaciones materiales:

La aprobación de un nuevo Reglamento de Extranjería también permite introducir modificaciones materiales que no sólo responden a cambios legales y al creciente protagonismo de la normativa comunitaria en este ámbito, sino que pretenden tener en cuenta la ya dilatada experiencia de las Oficinas de Extranjería.

4ª) Fomentar la integración y la igualdad de derechos y deberes:

Junto a la ordenación de los flujos migratorios laborales y la promoción de la cultura de la regularidad, el nuevo Reglamento también pretende fomentar la integración y la igualdad, fortaleciendo la integración y la cohesión social en un contexto de diversidad cultural, desde la lógica de la igualdad de derechos y deberes.

Las modificaciones que se introducen en este Real Decreto afectan de manera generalizada a todas las situaciones de las personas extranjeras en España, y así se recoge a lo largo de los 15 títulos, 266 artículos y sus 25 disposiciones generales que componen el nuevo Reglamento.

Es precisamente en el título décimo en el que esta norma hace referencia a los trabajadores transfronterizos y en su artículo 182 (BOE 103, 2001, p. 43952) introduce la siguiente definición:

*Se halla en situación de trabajo transfronterizo el trabajador que haya sido autorizado para desarrollar actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español,*



*residiendo en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regrese diariamente.*

Respecto al ámbito de aplicación, requisitos y procedimiento, el artículo 183 del nuevo Reglamento explicita:

1. En la concesión inicial de una autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos se estará a lo dispuesto en los artículos que establecen las condiciones para la concesión de la autorización de trabajo que proceda, sin perjuicio de que el cumplimiento de los requisitos comúnmente exigibles para la obtención de un visado de residencia y trabajo será valorado por el órgano competente, en el marco de la tramitación y resolución del procedimiento relativo a la autorización de trabajo.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, para la obtención de una autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos deberán cumplirse los siguientes requisitos:

a. Autorización de trabajo por cuenta ajena:

- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- Residir en la zona fronteriza con territorio español de que se trate.
- Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero.
- Que el empleador presente un contrato de trabajo, con fecha de comienzo condicionada a la de la eficacia de la autorización, que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.
- Que el empleador haya formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

- Que las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- Que el empleador cuente con medios económicos, materiales o personales, suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador.
- Que se tenga la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.

b. Autorización de trabajo por cuenta propia:

- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- Residir en la zona fronteriza con territorio español de que se trate.
- Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
- Tener la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión, así como la colegiación cuando así se requiera.
- Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo.
- La previsión de que el ejercicio de la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes al menos para la manutención del interesado, una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.

3. Cuando la competencia ejecutiva en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta propia y ajena corresponda a la Administración autonómica, ésta será competente para la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento para cada tipo de autorización.

4. El trabajador se dará o será dado de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución por la que se le conceda la autorización. En ese mismo periodo, el extranjero deberá solicitar y obtener la correspondiente Tarjeta de Identidad de Extranjero. Esta tarjeta acreditará la condición de trabajador transfronterizo y permitirá la entrada y salida de territorio nacional para la realización de la actividad a la que se refiera.

Según lo dispuesto en el artículo 4.2 de la Ley Orgánica 4/2000, la Tarjeta de Identidad de Extranjero será solicitada y obtenida sin perjuicio de que la autorización concedida sea de duración menor a seis meses.

5. Se denegarán las autorizaciones de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos, además de por la concurrencia de alguna de las causas generales de denegación establecidas en este Reglamento para las autorizaciones de residencia y trabajo, por la pérdida de la condición de trabajador transfronterizo.

El último artículo del Título X, el 184, se refiere a los efectos de la autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos y recoge los siguientes puntos.

1. La duración de la autorización inicial coincidirá con la del contrato de trabajo en relación con la cual se conceda, con el límite mínimo de tres meses y máximo de un año. Los mismos criterios serán de aplicación en relación con la actividad proyectada, en el caso de trabajo por cuenta propia.
2. La validez de la autorización de trabajo estará limitada al ámbito territorial de la Comunidad o Ciudad Autónoma en cuya zona limítrofe resida el trabajador, así como a una ocupación en el caso de trabajo por cuenta ajena o a un sector de actividad en el de trabajo por cuenta propia.
3. La autorización de trabajo se prorrogará a su expiración, en tanto continúe la misma relación laboral o actividad por cuenta propia y subsistan las circunstancias que motivaron su concesión. La vigencia de las sucesivas prórrogas coincidirá con la del contrato de trabajo o de la actividad por cuenta propia, con el límite máximo de un año.

4. Las autorizaciones se extinguirán cuando concurren las causas previstas para el resto de autorizaciones reguladas en este Reglamento, cuando sean aplicables, así como por la pérdida de la condición de trabajador transfronterizo.

5. El hecho de haber sido titular de una autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos no generará derecho para la obtención de una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de que sea tenida en cuenta para la valoración de las solicitudes que pudieran presentarse por el titular.

## **2.2. Régimen laboral del servicio doméstico en España**

La relación de normativas sobre el Régimen Especial de las Empleadas de Hogar de la Seguridad Social se remonta al año 1969 con el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico (BOE 15/10).

A este decreto le siguen un importante número de ordenes, reales decretos y leyes, hasta llegar al año 2007, fecha del Real Decreto 1763/2007, de 28 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2008 (BOE 29/12).

Durante estos 38 años, casi medio centenar de normas han regulado los derechos y deberes laborales del servicio doméstico en España, hasta llegar al año 2011 en el que se promulgan una serie de normas que suponen un importante cambio en lo establecido hasta ese momento. Se trata del Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido; la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social y del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

### ***2.2.1. Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar***

Los trabajadores comprendidos dentro del campo de aplicación del Real Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, regulador del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar son los que se dedican a servicios exclusivamente

domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, siempre que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y que perciban un sueldo o remuneración de cualquier clase. Están incluidos los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

En el Régimen Especial se encuadran los trabajadores en función del número de horas trabajadas y si se trata de un solo empleador o varios, de acuerdo con lo siguiente:

- Los empleados de hogar fijos: son los que prestan servicios para un solo titular del hogar familiar durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes.
- Los empleados de hogar discontinuos: son los que prestan sus servicios para uno o varios titulares del hogar familiar, con carácter parcial o discontinuo, durante un mínimo de 72 horas de trabajo efectivo al mes, que han de realizarse, al menos, durante 12 días en dicho mes.

Estarán incluidos en este Régimen Especial, en calidad de empleados del hogar todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo y estado civil, y que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 16 años.
- Prestar servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia, o grupo de personas, que sin constituir una familia, convivan en el mismo hogar con tal carácter familiar.
- Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y demás personas que componen el hogar.
- Percibir por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.
- Los empleados de hogar españoles residentes en el extranjero, al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado, oficialmente destinados fuera de España, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

Estarán excluidos en este Régimen Especial de las empleadas del hogar los siguientes trabajadores:

- Parientes del titular del hogar familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, excepto familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes, que convivan con ellos.
- Prohijados o acogidos de hecho o de derecho.
- Personas que prestan servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.
- Conductores de vehículos de motor, al servicio de particulares, jardinería y guardería, cuando dichas actividades no formen parte del conjunto de tareas domésticas.

### ***2.2.2. Relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar***

Mediante esta norma, el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar, se regula el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar.

Es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral común se prevén en esta norma, ya que ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar.

Según esta norma, se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las

modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga en la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España.

#### ***2.2.2.1. Tipos de contrato de trabajo doméstico; retribuciones, jornada y extinción de la relación laboral***

Respecto a las modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico esta norma señala que:

1. El contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra.
2. En defecto de pacto escrito en el que se optase por alguna de las modalidades o duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo en este ámbito se presumirá concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por periodos igualmente anuales, de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento, que deberá notificarse al trabajador con una antelación de al menos siete días.
3. La relación se presumirá celebrada a prueba durante quince días, computándose a estos efectos aquellos días en que se da prestación de servicios efectiva.

Así mismo, la contratación no será de aplicación en el ámbito de esta relación laboral especial lo dispuesto en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores (suprime la obligación de registrar en las oficinas públicas de empleo la copia firmada de los contratos y sus prórrogas, sustituyéndolo por comunicaciones fehacientes del contenido de los contratos de trabajo), sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación.

Sobre las retribuciones destacar los siguientes aspectos:

1. El salario mínimo interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se

entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 7.1 de este Real Decreto (ver apartado jornada laboral), percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior. Además, este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

2. En los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, sin que la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 45 % del salario total.

3. El empleado del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3 % del mismo por cada tres años naturales de vinculación con un empleador, con un máximo de cinco trienios.

4. El empleado del hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será, como mínimo, igual al salario en metálico correspondiente a quince días naturales.

5. Para la retribución de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en la normativa correspondiente con carácter general para los trabajadores eventuales y temporeros, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

Igualmente, el Real Decreto 1424/1985, de 1 de Agosto, recoge que la jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo. El horario será fijado libremente por el titular del hogar familiar, sin que en ningún caso de las horas ordinarias de trabajo efectivo al día puedan exceder de nueve. Además, entre una y otra jornada deberá mediar un mínimo de diez horas, si el empleado o empleada de hogar no pernocta en el domicilio, y de ocho horas, en caso contrario. El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo, (artículo 7.1. de este Real Decreto).

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar. Al



tiempo que el régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los empleados y empleadas de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas de las que, al menos, veinticuatro horas serán consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo. Mediante acuerdos entre las partes se determinará el sistema de disfrute del resto de horas de descanso. Con independencia de lo anterior podrán pactarse modalidades de disfrute del descanso a que se refiere este párrafo, respetando en todo caso la cuantía mínima del mismo, cualquiera que sea el periodo de cómputo que a estos efectos utilice.

Cuando el empleado del hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales; de ellos, al menos quince días se disfrutarán de forma continuada, siendo el resto susceptible de fraccionamiento en la forma que se acuerde entre las partes.

Respecto a la extinción de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar esta se hará:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.
2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho de manifiesto por parte del empleador.
3. Por expiración del tiempo convenido, poniendo a disposición del trabajador una indemnización cuya cuantía será equivalente al salario en metálico correspondiente a siete días naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de seis mensualidades.
4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar un preaviso de al menos siete días.
5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta del trabajador.
6. Por jubilación del trabajador.
7. Por muerte o incapacidad del empleador.
8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
9. Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador.
10. Por despido del trabajador.

#### 11. Por desistimiento del empleador.

La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico, a cargo de la inspección de trabajo y seguridad social, solo podrá realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar.

El titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene . La deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

#### ***2.2.3. Cálculo de la pensión de jubilación en función de los años cotizados por el beneficiario***

El Real Decreto 1609/1987, de 23 de diciembre, por el que se regula, en el Régimen Especial de las Empleadas de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, la forma de cálculo de la pensión de jubilación en función de los años cotizados por el beneficiario, se publicó en el Boletín Oficial del Estado número 312, del 30 diciembre 1987, y modifica el artículo 32 del Decreto 25 de septiembre de 1969, regulador del Régimen Especial de la Seguridad Social y hace referencia a la pensión de jubilación. De tal manera, dicho artículo 32 del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, que regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, recoge que la prestación económica por causa de jubilación será única para cada pensionista y revestirá la forma de pensión vitalicia. Así mismo, la cuantía de la pensión se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje procedente, de acuerdo con la escala establecida para el Régimen General de la Seguridad Social, en función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario.

#### ***2.2.4. Salario Mínimo Interprofesional para 2008***

El Real Decreto 1763/2007, de 28 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2008, es el que fija el salario mínimo interprofesional, contenido en el artículo 27.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de establecer las nuevas cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2008, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar. Su importancia radica en el hecho de que es con

el mismo cuando se consigue alcanzar los 600 euros como salario mínimo interprofesional.

Las nuevas cuantías, que representan un incremento del 5,15 % respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores. Un incremento con el que se da un paso más en el desarrollo de la estrategia de dignificación del salario mínimo interprofesional impulsado por el Gobierno con el consenso de los interlocutores sociales, que comenzó con la aprobación del Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía.

La aprobación de este real decreto da cumplimiento al compromiso asumido por el Gobierno de alcanzar un salario mínimo interprofesional de 600 euros en 2008. Con el incremento progresivo de su cuantía experimentado desde 2004, el salario mínimo interprofesional recupera el poder adquisitivo perdido en los años anteriores y avanza en la reducción de las diferencias de su cuantía con el 60 por ciento del salario medio que existe en el país en ese momento.

Así el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 20 euros/día o 600 euros/mes, según el salario.

En el salario mínimo se computan tanto la retribución en dinero como en especie. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

De acuerdo con el artículo 6.5 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de los empleados de hogar que trabajen por horas el fijado para los trabajadores eventuales y temporeros, el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 4,70 euros por hora efectivamente trabajada.

El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros

El valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación de un Real Decreto. Y para la determinación del mismo se tienen en cuenta

factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

#### **2.2.4.1. Evolución del Salario Mínimo Interprofesional**

La cuantía del Salario Mínimo Interprofesional se fija en salario/día y salario/mes y en el caso de empleados de hogar se fija también en salario/hora. En la Tabla 1 se muestran los valores tomados por este índice en España desde el pasado año 2002 y hasta el 2010.

Como se puede apreciar en la Tabla 1, en nueve años la diferencia salarial de este colectivo a penas supera los seis euros, si se tiene en cuenta el salario recibido por día trabajado; mientras que en el caso del salario mensual la variación se sitúa en torno los 190 euros aproximadamente.

**Tabla 1. Evolución del salario de emplados/as del hogar**

<b>Año</b>	<b>SMI Día</b>	<b>SMI Mes</b>
<b>2002</b>	14,74 €	442,20 €
<b>2003</b>	15,04 €	451,20 €
<b>2004</b>	15,35 €	460,50 €
<b>2005</b>	17,10 €	513,00 €
<b>2006</b>	18,03 €	540,90 €
<b>2007</b>	19,02 €	570,60 €
<b>2008</b>	20,00 €	600,00 €
<b>2009</b>	20,80 €	624,00 €
<b>2010</b>	21,11 €	633,30 €

*Fuente: Elaboración propia*

En la Tabla 2 se ofrece una comparativa del Salario Mínimo de diferentes países de la Unión Europea en 2008. Son datos de la Oficina Estadística Comunitaria, Eurostat.

**Tabla 2. Salario mínimo en la Unión Europea**

<b>País</b>	<b>SMI mes</b>
Luxemburgo	1.610 €
Irlanda	1.462 €
Holanda	1.357 €
Bélgica	1.336 €
Francia	1.321 €
Gran Bretaña	1.148 €
Grecia	681 €
España	600 €
Portugal	497 €
Polonia	334 €
Rumanía	137 €
Bulgaria	112 €

*Fuente: Eurostat.*

El salario mínimo interprofesional para 2010 está fijado por el Real Decreto 2030/2009 (Tabla 3):

**Tabla 3. El salario mínimo interprofesional para 2010**

<b>Salario Mínimo Mensual por 40 horas</b>	633,30 €
<b>Salario Mínimo Anual por 40 horas</b>	8.866,20 €
<b>Base de cotización a la Seguridad Social</b>	738,90 €
<b>A cargo de la parte empleadora</b>	135,96€
<b>A cargo de la trabajadora</b>	27,34 €
<b>Cuota total de la Seguridad Social</b>	163,30 €
<b>Baja por enfermedad o accidente (desde el 29 día)</b>	18,50 € diarios
<b>Baja por maternidad o paternidad</b>	24,63 € diarios

*Fuente: Real Decreto 2030/2009*

Los salarios por horas semanales actuales de los empleados de hogar afiliados y no afiliados a la Seguridad Social tienen diferencias como se presenta a continuación (Tabla 4).

**Tabla 4. Salarios horas/semanales**

<b>Horas semanales</b>	<b>Sin S.S.</b>	<b>Con S.S.</b>
40	633,30	605,96
39	617,47	590,13
38	601,64	574,30
37	585,80	558,46
36	569,97	542,63
35	554,14	530,71
34	538,30	526,80
33	522,47	495,13
32	506,64	479,30
31	490,81	463,47
30	474,98	447,64
29	459,14	431,80
28	443,31	415,97
27	427,48	400,14
26	411,65	384,31
25	395,81	368,47
24	379,98	352,64
23	364,15	336,81
22	348,32	320,98
21	332,48	305,14
20	316,65	279,31

*Fuente: Elaboración propia*

A partir del 1 de enero de 2012, estas cantidades cambian según lo establecido en la disposición adicional trigésimo novena, relativa a la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social; de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (Ver Tabla 5)

### ***2.2.5. Regularización y control del empleo sumergido***

El Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas, indica en la justificación previa a su redacción la existencia de un consenso generalizado sobre los efectos negativos de la economía sumergida y, en particular, del trabajo no declarado como “elementos que distorsionan el mercado y dificultan el sistema de protección social y garantías de los trabajadores”, (BOE 108, p. 45106). Inconvenientes que, según apunta:

*Cobran especial relevancia en un momento de la economía española, en el que el repunte de la actividad y el crecimiento económico no alcanzan las cotas suficientes para la creación de empleo neto, obstaculizando las propias posibilidades del crecimiento económico.*

En la redacción de esta norma (BOE 108, p. 45106) se asegura que los perjuicios del trabajo no declarado afectan tanto a las empresas que actúan conforme a la norma, como a los trabajadores:

*Los perjuicios del trabajo no declarado se proyectan, de un lado, directamente sobre la competencia desleal que tales situaciones generan respecto de la gran mayoría de las empresas españolas que actúan en el marco de la legalidad común, dificultando sus propias posibilidades de crecimiento dentro de dicho marco; y por otra parte, sobre la disminución, cuando no eliminación, de las posibilidades de protección social de los propios trabajadores afectados y de sus condiciones de vida y de trabajo, en un momento en el que precisamente*



*pueden ser más vulnerables ante las contingencias diversas relacionadas con el ciclo económico.*

Por otro lado, estos comportamientos y actitudes sociales dificultan la recuperación económica y los objetivos nacionales de reducción del déficit público, precisamente cuando se aumentan las necesidades del gasto en protección social.

Atendiendo a los negativos efectos del empleo sumergido, este Real Decreto profundiza en las políticas públicas dirigidas a combatirlo. Justifica además, la oportunidad de acometer un plan que articule medidas dirigidas a propiciar la regularización del trabajo no declarado, el restablecimiento de los equilibrios y la eliminación de los perjuicios señalados. En definitiva, y según apunta (BOE 108, p. 45106), se trata de recuperar o mejorar:

*El nivel de justicia y solidaridad social en nuestro mercado de trabajo y en la economía española, al tiempo que se potencien y mejoren los mecanismos de control en este ámbito como instrumentos de disuasión y de reacción frente a la ocultación y precarización de las relaciones laborales.*

Con este objetivo, la norma establece la puesta en marcha de un plan extraordinario que sirva para luchar contra el fraude, favorezca la regularización del trabajo no declarado y combata la economía sumergida. Como parte integrante de dicho plan, el Consejo de Ministros impone la adopción de una serie de medidas con carácter inmediato, “referidas al ámbito de vigilancia y control de la legislación social que persiguen incentivar o estimular la regularización voluntaria del trabajo no declarado, con el fin de que las mismas contribuyan al proceso de recuperación económica”, (BOE 108, p. 45107).

El Capítulo I establece un plazo durante el cual los empresarios podrán voluntariamente regularizar la situación de los trabajadores que se encuentren ocupados por los mismos de manera irregular. Así recoge:

- El plazo de regularización de los trabajadores ocupados de manera irregular por no haber solicitado su afiliación inicial o alta en la Seguridad Social finaliza el 31 de julio de 2011.
- El ingreso de las cotizaciones podrá ser objeto de aplazamiento en los términos reglamentariamente establecidos.
- Estas situaciones no serán objeto de sanciones administrativas por el incumplimiento de las obligaciones en relación con la declaración y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores afectados.
- Este proceso de regularización no será de aplicación cuando ya se hubieran iniciado actuaciones, denuncias, reclamaciones o escritos de cualquier naturaleza relacionados con tales situaciones en la misma empresa ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o demandas ante la Jurisdicción Social.
- El contrato de trabajo podrá ser de carácter indefinido o temporal (mínimo 6 meses a partir de la fecha del alta) y se hará constar expresamente que el mismo se acoge al proceso de regularización establecido en este Real Decreto-Ley, sin perjuicio de la restante normativa laboral que resulte de aplicación en función de la modalidad de contratación utilizada.

En el Capítulo II, se regulan una serie de medidas destinadas a combatir el trabajo no declarado, que serán de aplicación tras la finalización del proceso de regularización voluntaria previsto en el anterior capítulo. Según indica:

- Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo, deberán comprobar, con

carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación y alta en la Seguridad Social de los trabajadores que estos ocupen en los mismos.

- Se incrementa la cuantía de las sanciones administrativas respecto de aquellos tipos infractores directamente asociados al trabajo no declarado, incluyendo la equiparación de las sanciones por obstrucción a la labor inspectora en esta materia.
- Se tipifica como infracción grave el incumplimiento de la referida obligación de comprobación en esta materia por parte de los empresarios en casos de contrata o subcontratas.
- Se tipifican dentro de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, estas situaciones y se clasifican como infracciones graves y muy graves con multas que pueden llegar hasta los 10.000 euros, en el caso de las graves y 187.515 euros, en el caso de las muy graves, con pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, así como podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de dos años.

En este Real Decreto-Ley, también se modifica el artículo 49 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, extendiéndose la prohibición de contratar con las Administraciones Públicas a aquellas empresas que hayan incurrido en el incumplimiento tipificado como infracción grave, previsto en el artículo 22.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Así mismo, en la disposición final primera, se modifica la actual regulación de la deducción por obras de mejora en la vivienda habitual introducida en la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por el Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, de Medidas para el Impulso de la Recuperación Económica y el Empleo.

### ***2.2.6. Modernización del sistema de Seguridad Social***

Según reza en la redacción de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, este sistema constituye un pilar central de la sociedad española a través del cual se ha consolidado y desarrollado un sistema eficaz de bienestar para los ciudadanos. De tal manera, a lo largo de los años, “ha ido ampliando su cobertura a más beneficiarios y ha ido, también, mejorando su intensidad protectora, garantizando la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante estados de necesidad”, (BOE 184, p. 87495).

La ley se estructura en nueve artículos, cincuenta y dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria única, una disposición derogatoria única y doce disposiciones finales.

El artículo 1 de la ley, refuerza el principio de suficiencia y la garantía de solidaridad mediante una adecuada coordinación de las esferas contributiva y no contributiva de protección, y modifica el régimen jurídico de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas. El artículo 2 se refiere a la edad de jubilación y especifica las diferentes edades y los distintos períodos de cotización acreditados desde los que es factible acceder a una pensión de jubilación calculada con el porcentaje del 100 por cien.

El régimen jurídico de la pensión de incapacidad permanente se recoge en el artículo 3 y en el 4, se introducen modificaciones en el régimen jurídico de la pensión de jubilación de forma que se prevén los 67 años como edad de acceso a la jubilación, al tiempo que mantiene la misma en 65 años para quienes hayan cotizado 38 años y seis meses.

En su artículo 5, la ley reconoce la posibilidad de la jubilación anticipada para los casos en que se acrediten largas carreras de cotización y los artículos 6 y 7, se refieren a la jubilación parcial y a la ampliación de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades, respectivamente.

Por último, el artículo 8 introduce el denominado factor de sostenibilidad del sistema de seguridad social de modo que, a partir de 2027, los parámetros fundamentales del sistema se revisarán según la evolución de la esperanza de vida; y el artículo 9, recoge que en materia de beneficios por el cuidado de hijos se computará como período de cotización, a todos los efectos, el período de interrupción de la actividad laboral motivada por el nacimiento de un hijo o por adopción o acogimiento

de un menor de 6 años, cuando dicha interrupción se produzca en el período comprendido entre el inicio del noveno mes anterior al nacimiento o al tercer mes anterior a la adopción o al acogimiento y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

Además de los nueve artículos, y como ya se ha dicho, esta norma está conformada por cincuenta y dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria única, una disposición derogatoria única y doce disposiciones finales. De las cincuenta y dos disposiciones adicionales, dos de ellas se refieren a las Empleadas del Hogar. En concreto, la trigésima novena, relativa a la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social; y la cuadragésima, que adapta el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social a la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

#### ***2.2.6.1. Integración de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social***

La integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social aparece contenida en la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011. Este precepto recoge tanto el tipo de cotización al que se acogen estos trabajadores, como las prestaciones de la Seguridad Social a las que tienen derecho, o el plazo para comunicar a la Tesorería General el cumplimiento de las condiciones exigidas para su inclusión en dicho Régimen.

Así pues, y según esta disposición, con efectos de 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un sistema especial para dichos trabajadores en los términos y con el alcance indicados en esta disposición y con las demás peculiaridades que se determinen reglamentariamente.

La cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar se efectuará con arreglo a dos condiciones; el cálculo de las bases de cotización y los tipos de cotización aplicables.

**a. Cálculo de las bases de cotización**

En el año 2012, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

**Tabla 5. Retribución mensual y bases de cotización en 2012**

<b>Tramo</b>	<b>Retribución mensual</b>	<b>Base de cotización</b>
1.º	Hasta 74,83 €/mes.	90,20 €/mes.
2.º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes.	98,89 €/mes.
3.º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes.	146,98 €/mes.
4.º	Desde 171,03€/mes hasta 219,11 €/mes.	195,07 €/mes.
5.º	Desde 219,12€/mes hasta 267,20 €/mes.	243,16 €/mes.
6.º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30€/mes.	291,26 €/mes.
7.º	Desde 315,31€/mes hasta 363,40 €/mes.	339,36 €/mes.
8.º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes.	387,46 €/mes.
9.º	Desde 411,51€/mes hasta 459,60 €/mes.	435,56 €/mes.
10.º	Desde 459,61€/mes hasta 597,70 €/mes.	483,66 €/mes.
11.º	Desde 507,71€/mes hasta 555,80 €/mes.	531,76 €/mes.
12.º	Desde 555,81€/mes hasta 603,90 €/mes.	579,86€/mes.
13.º	Desde 603,91€/mes hasta 652,00 €/mes.	627,96 €/mes.
14.º	Desde 652,01€/mes hasta 700,10 €/mes.	676,06 €/mes.
15.º	Desde 700,11 €/mes.	748,20 €/mes.

Las bases de cotización de la escala anterior se incrementarán en proporción al aumento que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2012 pueda establecerse para la base mínima del Régimen General.

En el año 2013, se establecerá un nuevo tramo en la escala, para retribuciones superiores a la base mínima del Régimen General en dicho ejercicio, en el que la base de cotización será la correspondiente al tramo 15° incrementada en un 5 por ciento.

Desde el año 2013 hasta el año 2018, las bases de cotización se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente la base mínima de cotización del Régimen General en cada uno de esos años, a excepción de la correspondiente al tramo 16°, que se incrementará en un 5 por ciento anual.

A partir del año 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

#### ***b. Tipos de cotización aplicables***

Para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicarán los siguientes tipos de cotización:

1. En el año 2012, el tipo de cotización será el 22 por ciento, siendo el 18,30 por ciento a cargo del empleador y el 3,70 por ciento a cargo del empleado.
2. Desde el año 2013 hasta el año 2018, el tipo de cotización se incrementará anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador y empleado en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.
3. A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado serán los que se establezcan con carácter general, en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Régimen General de la Seguridad Social.

Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley

42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

La bonificación de cuotas de la Seguridad Social por la contratación de cuidadores en familias numerosas, en los términos y con el alcance legalmente establecidos, resultará de aplicación respecto al Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.

Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades:

1. Desde el año 2012 hasta el año 2018, a efectos del cómputo a que se refiere la regla segunda a) del apartado 1 de la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aplicable a este Sistema Especial para Empleados de Hogar, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los números 1.º, 2.º y 3.º del apartado 2.a) de esta disposición, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios.
2. Con efectos desde el 1 de enero de 2012, el subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive.

El pago de subsidio por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este sistema especial se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

Desde el año 2012 hasta el año 2018, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este Sistema Especial sólo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no



resultando de aplicación lo previsto en los artículos 140.4 y 162.1.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Con respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 126 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el apartado 3 de la disposición adicional quincuagésima tercera de esta misma Ley.

La acción protectora del Sistema especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Dentro del plazo de seis meses naturales, a contar desde el primero de enero de 2012, los empleadores y las personas empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar que hayan quedado comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 de esta disposición, deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el cumplimiento de las condiciones exigidas para su inclusión en el Sistema especial de Empleados de Hogar de este último Régimen.

Desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se comunique el cumplimiento de tales condiciones, serán de plena aplicación las normas reguladoras de dicho Sistema Especial. Hasta entonces, se seguirá aplicando el régimen jurídico correspondiente al Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Transcurrido el plazo señalado sin que se haya comunicado el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, los empleados de hogar que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores quedarán excluidos de dicho Sistema Especial, con la consiguiente baja en el Régimen General, con efectos de 1 de julio de 2012. Respecto a los empleados de hogar que presten sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador, su cotización al Sistema Especial pasará a efectuarse, desde el 1 de julio de 2012, con arreglo a la base establecida en el tramo superior de la escala a que se refieren los números 1.º, 2.º y 3.º del apartado 2.a) de esta disposición adicional.

El Gobierno procederá a modificar la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, con efectos de 1 de enero de 2012.

**2.2.6.2. Adaptación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social a la integración del Régimen Especial de los Empleados de Hogar en el Régimen General**

En la disposición adicional cuadragésima de la Ley 27/2011 se recoge la adaptación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social a la integración del Régimen Especial de los Empleados del Hogar en el Régimen General. De tal manera, con efectos de 1 de enero de 2012, los siguientes preceptos del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, quedan modificados como sigue:

1. El apartado 2 del artículo 10 señala que se considerarán regímenes especiales los que encuadren a los grupos siguientes:

- a) Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- b) Trabajadores del mar.
- c) Funcionarios públicos, civiles y militares.
- d) Estudiantes.
- e) Los demás grupos que determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un régimen especial, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 de este artículo.» (BOE 184, p.87531)

2. El apartado 1 del artículo 26 indica que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán efectuar su liquidación y pago con sujeción a las formalidades o por los medios electrónicos, informáticos y telemáticos que reglamentariamente se establezcan, debiendo realizar la transmisión de las respectivas liquidaciones o la presentación de los documentos de cotización dentro de los plazos reglamentarios establecidos aun cuando no se ingresen las cuotas correspondientes, o se ingrese exclusivamente la aportación del trabajador. Dicha presentación o transmisión o su falta producirán los efectos señalados en la presente ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

No será exigible, sin embargo, la presentación de documentos de cotización en plazo reglamentario respecto de las cuotas del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, de las cuotas fijas del Régimen especial de los Trabajadores del Mar, de las cuotas del Seguro Escolar y de las cuotas del Sistema

Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General durante la situación de inactividad, así como de cualquier otra cuota fija que pudiera establecerse, siempre que los sujetos obligados a que se refieran dichas cuotas hayan sido dados de alta en el plazo reglamentariamente establecido. En tales casos, será aplicable lo previsto en esta ley para los supuestos en que, existiendo dicha obligación, se hubieran presentado los documentos de cotización en plazo reglamentario.

3. El apartado 2 de la disposición adicional séptima apunta que las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Dichas reglas serán igualmente aplicables a los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

4. El apartado 4 de la disposición adicional octava indica que lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter, 135 quáter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente aplicable a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Así mismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter, 135 quáter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

5. El apartado 3 de la disposición adicional undécima destaca respecto a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos regímenes especiales, que será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

### ***2.2.7. Regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar***

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en vigor a partir del 1 de enero de 2012), recuerda en su redacción que el artículo 2.1 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar.

Además, y según reza en este Real Decreto, el régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son dos:

1. El ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, muy vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado.
2. El vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo.

A pesar de que esta relación laboral presenta singularidades propias que explican un tratamiento diferente respecto de la relación laboral común, en la redacción de este Real Decreto (BOE 277, p. 119046) se considera necesario una revisión de la norma para adaptarla a los cambios sociales:

*Es claro que los más de veinticinco años transcurridos desde la promulgación de la norma reglamentaria que contiene el régimen jurídico del servicio doméstico, aconsejan una revisión en profundidad de esta normativa, para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas. La modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común.*

Este Real Decreto subraya la especial relevancia que tiene la fuerte feminización del empleo doméstico y asegura que “los datos disponibles muestran una distribución que incluye mayoritariamente a mujeres en porcentajes próximos al 94%, y el 6% restante, a hombres”, (BOE 277, p. 119046).

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, procede en su disposición adicional trigésima novena a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Con tal fin se dicta este Real Decreto.

Partiendo de la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial, esta norma persigue “la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar” (BOE 277, 2011, p. 119047). Para ello establece las siguientes vías:

1. Establecer mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.
2. Introducir una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal.

3. Incorporar mecanismos de refuerzo de la transparencia como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y la obligación del empleador de informar al empleado de hogar sobre sus condiciones de trabajo.

La norma se estructura en cuatro capítulos que contienen en total trece artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El capítulo primero contiene normas referidas al objeto y ámbito de aplicación:

1. Incluye una mejor definición de las partes de la relación laboral especial, en particular la figura del empleador, haciendo homogénea la definición laboral y la contenida en la normativa de Seguridad Social.
2. Clarifica las distintas relaciones que quedan excluidas de la regulación, en especial las concertadas por empresas de trabajo temporal o las relaciones de los cuidadores, tanto profesionales como no profesionales, respecto de las personas en situación de dependencia.
3. Incluye de manera sistemática, como fuentes de la relación laboral, las que se contemplan en el artículo 3.1. del Estatuto de los Trabajadores, con las adaptaciones necesarias derivadas del carácter especial de la relación laboral, con especial referencia a los convenios colectivos.

El capítulo segundo regula lo relativo al contrato de trabajo e incluye las siguientes novedades:

1. Relativas al ingreso al trabajo: permite, junto a la contratación directa y la utilización del servicio público de empleo, la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas, garantizando, en todo caso, la ausencia de discriminación en el acceso al empleo, conforme ya señalan la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Sobre el objetivo de transparencia en el establecimiento de las condiciones de trabajo: establece la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

3. En cuanto a la duración: incorpora la regla general de la presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral, remitiendo también a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores los supuestos en que puede concertarse un contrato de duración determinada en atención al principio de causalidad.

En el capítulo tercero se regula el contenido de la relación laboral:

1. En línea con el principio informador de la nueva regulación de la relación laboral de carácter especial, de acercamiento al régimen legal de la relación laboral común, se recoge expresamente la aplicación a los trabajadores de los derechos y deberes laborales establecidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.
2. En materia de salario, se incluyen varias novedades en relación con la situación anterior:
  - a. Conforme a la nueva redacción del artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo.
  - b. En cuanto a la retribución en especie, se equipara el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30% del salario total, que es la establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.
  - c. Los incrementos salariales habrán de fijarse de común acuerdo por las partes, si bien, a falta de pacto, se reenvía el incremento aplicable al que conste en la estadística de los convenios colectivos del mes en que deba efectuarse la revisión, abandonando por obsoleta la antigua regla que unía el incremento salarial a la antigüedad del trabajador.
3. En materia de tiempo de trabajo, también se incorporan importantes novedades:

- a. En relación con la regulación anterior, tales como la fijación del horario de común acuerdo entre las partes, en lugar de acudir a la potestad unilateral del titular del hogar familiar; se incrementa el descanso entre jornadas; se establece el carácter consecutivo del disfrute del descanso semanal, de treinta y seis horas, lo que supone el traslado de la regulación general del Estatuto de los Trabajadores en la materia; se aplica, en materia de disfrute de permisos, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, superando la limitación anterior a los previstos en su apartado 3, lo que va a permitir el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los empleados de hogar en términos de igualdad con todos los trabajadores.
- b. Se mejora el régimen jurídico de las vacaciones de los empleados de hogar, fijando reglas para la determinación de los periodos de disfrute de las mismas, clarificando asimismo que corresponde al trabajador decidir libremente sobre los lugares en los que desea permanecer durante sus vacaciones, sin tener obligación de acompañar a la familia o a las personas que convivan en el hogar.
- c. Se reconoce expresamente que los tiempos de presencia que se pacten entre las partes han de ser compensados con tiempos de descanso equivalente u objeto de retribución en los términos que se acuerden, si bien el módulo de retribución económica no podrá ser inferior al de las horas ordinarias.
- d. Igualmente, se incorpora al texto del real decreto la aplicación en materia de tiempo de trabajo de los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores.

#### 4. Extinción del contrato:

- a. El régimen jurídico de la extinción del contrato se modifica, mediante la remisión al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con las salvedades que en el mismo se establecen en relación con el despido disciplinario y el desistimiento, como modalidad específicamente aplicable a esta relación laboral especial.



- b. Por lo que al desistimiento se refiere, se incluyen dos modificaciones que mejoran la regulación hasta ahora vigente, en un sentido más protector y garantista de los derechos del trabajador. Por una parte, se exige la comunicación por escrito de la decisión del empleador de desistir de la relación laboral, con manifestación clara e inequívoca de que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra; en segundo lugar, se incrementa la indemnización en este supuesto, pasando de siete a doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

Por último, el capítulo cuarto recoge otras disposiciones aplicables a la relación laboral de carácter especial:

1. Sobre el control del cumplimiento de la legislación laboral a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Atribuye el conocimiento de los conflictos a la jurisdicción social, conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En cuanto a las disposiciones que integran la parte final del real decreto, se contempla que será la Tesorería General de la Seguridad Social quien deberá efectuar la comunicación al Servicio Público de Empleo sobre el contenido de los contratos y su terminación. De esta manera se reducen las cargas administrativas para los empleadores.

Especialmente relevante es la disposición de la parte final relativa a la necesidad de realizar una evaluación del impacto de la nueva regulación en el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector y a la elaboración de un informe que permita adoptar decisiones posteriores sobre el régimen de la extinción del contrato y la protección por desempleo.

Por lo que se refiere a las disposiciones transitorias, se fija la aplicabilidad de la nueva regulación a las relaciones laborales en vigor a la fecha de entrada en vigor de la norma para dotar de máxima efectividad e inmediatez a la reforma. Se exceptúa de ello la relativa a la cuantía de la indemnización por desistimiento, que solamente se aplicará a los contratos que se concierten tras la entrada en vigor del real decreto. Se establece también un periodo de un año para que los empleadores puedan formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que deban celebrarse por escrito, de acuerdo con la

nueva regulación; e igual plazo para cumplir con la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato.

Por otra parte, se regula la obligación de respetar las condiciones más beneficiosas existentes en el momento del inicio de la vigencia del real decreto, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

***2.2.8. Normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, fondo de garantía salarial y formación profesional para el ejercicio 2012***

Con el objetivo de incentivar la incorporación de los empleados de hogar al nuevo Sistema Especial del Régimen General de la Seguridad Social, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de la Nación aprueba la Orden de Cotización para 2012 en la que se incluyen nuevas bonificaciones por el empleo de trabajadores domésticos. Esto es, la Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, fondo de garantía salarial y formación profesional para el ejercicio 2012, (BOE del 7).

La norma establece una bonificación del 45% de las cotizaciones a la Seguridad Social para empleadores de trabajadores domésticos con familia numerosa. Además, se crea la bonificación del 20% de las cuotas para quienes empleen trabajadores domésticos discontinuos, aunque el alta se hubiera formalizado en el extinguido Régimen Especial de Empleados de Hogar, antes del 1 de enero de 2012. Es decir, esta bonificación se aplicará sin excepciones, tanto si se dio de alta al trabajador discontinuo en el anterior Régimen Especial como si se ha hecho en el actual Sistema Especial del Régimen General.

En el caso de los empleados de hogar fijos se mantiene el 20% de bonificación, pero sólo cuando las altas sean desde el 1 de enero y el trabajador no hubiera estado en alta en el Régimen Especial, entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Con el nuevo texto normativo, el Gobierno trata de completar y dinamizar el proceso de integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, efectiva desde el 1 de enero de 2012. Y es que según datos publicados por la

Seguridad Social, durante ese mes, sólo se habían producido 11.398 altas en el nuevo Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General; una cifra que pone de manifiesto la escasa repercusión del proceso de integración en el Régimen General.

En el caso de Ceuta, en enero de 2012 sólo un 10% de las trabajadoras del hogar registradas pasaron a formar parte del Régimen General. En términos absolutos, y según la dirección territorial de la Seguridad Social en la ciudad autónoma, un total de 65 empleadores presentaron sus solicitudes. En esa fecha las personas registradas como empleadas del hogar eran 636, lo que significa que 571 están pendientes de tramitar el cambio. De todas ellas, 599 eran trabajadoras marroquíes y a su vez transfronterizas, 534; mientras que 27 eran españolas y 10 de otras nacionalidades.

La Orden de Cotización para 2012 recoge en su artículo 14 las bases y tipos de cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, y hace las siguientes matizaciones:

1. A partir de 1 de enero de 2012, las bases de cotización por contingencias comunes a este Sistema Especial serán las determinadas conforme a la escala establecida (Ver Tabla 5), y en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral. A efectos de la determinación de la retribución mensual del empleado de hogar, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado, conforme a lo establecido en el artículo 109.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.

2. Durante el año 2012, el tipo de cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado anterior, será el 22,00 por 100, siendo el 18,30 por 100 a cargo del empleador y el 3,70 por 100 a cargo del empleado.

3. Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según el apartado 1, se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

4. De conformidad con lo establecido en la disposición transitoria única de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, durante el ejercicio de 2012 será aplicable una reducción

del 20 por 100 en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este Sistema Especial.

Además, serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Lo establecido en este apartado será igualmente de aplicación con respecto a la bonificación prevista, para las familias numerosas, en la citada disposición transitoria.

5. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, las normas de cotización en ellos establecidas sólo serán de aplicación a los empleadores y a las personas empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se lleve a efecto la comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social prevista en la disposición adicional noventa de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que deberá efectuarse dentro del plazo de seis meses naturales a contar desde el 1 de enero de 2012.

6. En tanto no se produzca la comunicación aludida en el apartado anterior, la base y el tipo de cotización por contingencias comunes aplicables, inclusive en el mes en que se produzca la misma, serán los siguientes:

- a. Base de cotización: 748,20 euros mensuales.
- b. Tipo de cotización: 22 por 100.

Cuando, de conformidad con la normativa reguladora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, proceda la distribución del tipo de cotización señalado anteriormente, ésta se realizará de la siguiente forma: a cargo del empleador el 18,30 por cien y del empleado de hogar el 3,70 por cien. Cuando el empleado de hogar preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores será de su exclusivo cargo el tipo de cotización señalado anteriormente.

Para la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre la base de cotización vigente, se aplicará el tipo de cotización previsto al efecto en la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

La cotización por contingencias profesionales correrá a cargo exclusivamente del empleador, salvo cuando el empleado de hogar preste servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, en cuyo caso será a cargo exclusivo de dicho empleado el pago de la cuota correspondiente.

7. Una vez transcurrido el plazo de seis meses naturales indicado en el apartado 5 sin que se haya comunicado el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, los empleados de hogar que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores quedarán excluidos de dicho Sistema Especial, con la consiguiente baja en el Régimen General, con efectos de 1 de julio de 2012. Respecto a los empleados de hogar que presten sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador, su cotización al Sistema Especial pasará a efectuarse, desde el 1 de julio de 2012, con arreglo a una base de 748,20 euros mensuales. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012)

Por último, y antes de cerrar este capítulo dedicado a la normativa que regula tanto la legislación de extranjería como la actividad laboral específica del servicio doméstico; señalar la investigación publicada en 2011 por María del Carmen Burgos Goye, profesora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la universidad de Granada en el Campus de Melilla.

Precisamente, su tesis doctoral versa sobre el régimen jurídico de los trabajadores transfronterizos, y la principal conclusión a la que llega, según un comunicado emitido por la Universidad y publicado en distintos diarios nacionales y locales, es que “la ley trata como “extranjera” a la población de origen marroquí asentada e incluso nacida en Ceuta y Melilla”.

Burgos Goye vertebró su trabajo en tres apartados: definición, tratamiento legislativo por parte de la legislación europea y nacional, y régimen especial que presentan estos trabajadores en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, para concluir que “las diferencias entre los trabajadores transfronterizos comunitarios y extracomunitarios no solo son de carácter formal, sino también laborales y sociales”.

Así, cuando los transfronterizos comunitarios quieren desarrollar su actividad económica en España, no precisan tramitar ninguna tarjeta o permiso especial. De tal manera, pueden realizar cualquier tipo de actividad profesional siempre que acredite la

titulación o formación exigida para el puesto al que desea optar, y únicamente necesitará obtener un número de afiliado a la Seguridad Social y declarar a Hacienda.

En cambio, si el trabajador es extracomunitario, ya sea un extranjero que resida legalmente en Francia, Portugal o Andorra, o bien un ciudadano marroquí que cruce cada día la frontera para ir a trabajar a Ceuta y Melilla, se le requerirá una tarjeta especial que le acredite como trabajador “transfronterizo”. Con ella, válida por un período máximo de cinco años prorrogables, podrá cruzar la frontera cada día sin problemas.

Además de poseer esta tarjeta, el trabajador extracomunitario que pretende desarrollar una actividad por cuenta ajena debe optar a un trabajo comprendido en el Catálogo de Dificil Cobertura o bien, acreditar con un certificado negativo del Instituto Nacional de Empleo que el puesto en el que se quiere emplear no está solicitado por ningún español o ciudadano comunitario. Si el empleo es por cuenta propia, tendrá que acreditar la viabilidad del proyecto empresarial, así como los requisitos legales que reglamentariamente se determinan. Según Burgos:

*Se establecen diferencias entre los trabajadores transfronterizos extracomunitarios y de Ceuta y Melilla con los de Andorra y Portugal, no solo por tener un convenio más proteccionista sino también por poseer beneficios sociales al margen del citado convenio, debidos fundamentalmente a que en estos territorios el número de trabajadores transfronterizos españoles incluidos en su ámbito de aplicación es importante. A lo expuesto, hay que unir que esta categoría de trabajadores no figura encuadrada en los planes de empleo de la ciudad, ni tampoco aparece como beneficiaria de medidas de fomento de empleo como grupo vulnerable, lo que supone una clara discriminación de este colectivo.*

La profesora propone como solución la creación de un plan de empleo específico en el país de residencia, si bien reconoce que en un momento de crisis económica como el actual y con una población en paro de 11.000 melillenses (casi igual en Ceuta), esta propuesta no parece viable. Por tanto considera que la solución a estos problemas (Ceuta al Día, 2011).

:



### **CAPÍTULO 3**

#### **TRABAJO TRANSFRONTERIZO EN CEUTA**

Este capítulo está dedicado al trabajo transfronterizo en Ceuta, partiendo de la situación socioeconómica de la ciudad autónoma y de Marruecos. El objetivo es conocer el contexto en el que se desenvuelven las mujeres que conforman la muestra. Un colectivo que, en su mayoría, vive entre dos mundos diferentes distanciados tan sólo por la línea divisoria que marca la frontera de El Tarajal, que separa Ceuta de la provincia de Tetuán situada al norte del reino de Marruecos. Mujeres transfronterizas que comparten la realidad de dos enclaves con marcadas divergencias, pero igualmente cotidianas e integrantes de su realidad. Resulta interesante acercarse hasta el lugar de origen y el lugar de destino para entender la relación e intercambio que se produce entre las marroquíes que trabajan en la ciudad autónoma como empleadas del hogar, principalmente, y los ceutíes que se convierten en sus empleadores. Lo que se les ofrece y a lo que renuncian.

En las páginas que conforman este apartado también se exponen los distintos tipos de trabajo transfronterizo que se observan en la ciudad autónoma; se habla de la economía sumergida, de la que forman parte muchas de estas mujeres y del dinero que mueve el empleo doméstico. Así mismo, se repasan las causas que propician ese trabajo transfronterizo y las iniciativas que se han puesto en marcha para promover el trabajo legal en Ceuta; medidas que por la propia singularidad de la ciudad no siempre funcionan y que, a veces, se prestan a modificación. Es el caso, por ejemplo, de la creación, y posterior rectificación, de un catálogo de puestos de trabajo de difícil cobertura para las empleadas del hogar que lejos de impulsar el empleo entre nacionales ha promovido el trabajo clandestino.



### **3.1. Caracterización de la población de Ceuta: Estructura y situación sociolaboral**

Con una superficie de unos 19 kilómetros cuadrados, Ceuta es una de las autonomías más pequeñas de todo el territorio nacional español. Situada en el norte de África y nexa con Europa, se encuentra a 14 kilómetros de la Península Ibérica, separada de esta por el Estrecho de Gibraltar.

La escasez de territorio, una alta densidad de población, una dependencia absoluta de la vía marítima para la comunicación y el abastecimiento, o los problemas migratorios derivados de ser frontera con el Reino de Marruecos son algunas de sus características. Peculiaridades a las que Consejo Económico y Social suma en su memoria de 2010 otras dos, “el alejamiento de los puntos de compra y venta y la limitación en materia de viviendas e infraestructuras” (CES, 2012, p. 18).

#### ***3.1.1. Estructura de la población***

Según los datos del Negociado de Estadística de la Ciudad Autónoma, la población de derecho en Ceuta alcanzaba en el año 2010 los 82.608 habitantes, lo que supone un incremento interanual de un 1,75%, siendo el octavo año consecutivo de crecimiento poblacional. Así figura en la Memoria Socioeconómica y Laboral del Consejo Económico y Social 2010, publicada en 2012, si bien, el Instituto Nacional de Estadística reduce esta cifra a los 80.579, según el dato publicado correspondiente al 1 de enero de 2010. La población nacional se situó en los 47.021.031 habitantes, tal y como refleja la siguiente tabla.

**Tabla 6. Variación de la población de Ceuta por años**

<b>Año</b>	<b>Ceuta</b>	<b>Total nacional</b>
<b>1900</b>	13.843	18.831.574
<b>1920</b>	35.453	22.013.620
<b>1940</b>	58.713	26.386.854
<b>1950</b>	56.909	28.172.268
<b>1970</b>	62.610	34.117.600
<b>1991</b>	67.615	38.872.268
<b>2000</b>	75.241	40.499.791
<b>2001</b>	77.176	41.116.842
<b>2002</b>	76.168	41.837.894
<b>2003</b>	75.339	42.717.064
<b>2004</b>	75.708	43.197.684
<b>2005</b>	76.205	44.108.530
<b>2006</b>	77.677	44.708.964
<b>2007</b>	77.997	45.200.737
<b>2008</b>	79.603	46.157.822
<b>2009</b>	81.181	46.745.807
<b>2010</b>	82.608	47.021.031

*Fuente: CES 2012*

Del análisis de la evolución poblacional de la ciudad autónoma se puede observar que en el siglo XX se produjo un crecimiento demográfico muy significativo ya que se pasó de 13.843 habitantes en 1.900 a 75.241 en el 2000, lo que supone un incremento del 443,53%. En los primeros diez años del siglo XXI, el número de habitantes creció un 9,79%, según los datos que maneja el CES.

Siguiendo las cifras del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de natalidad de Ceuta en el año 2009 alcanzó el 15,87%, más de 5 puntos porcentuales que la media nacional (en 2008, esa diferencia era de 9,4 puntos con un porcentaje del 20,8%); es decir, la segunda más alta de España sólo superada por Melilla (18,07%). Por su parte,

la tasa de defunción o mortalidad era del 7,58%, una de las más bajas del país, estando muy cerca de la media nacional del 8,34%.

La estructura interna de la población de Ceuta la configuran un 51,21% de hombres y un 48,79% de mujeres; mientras que la media nacional estaba en 49,39% y 50,60%, respectivamente. En términos absolutos en 2010 había 42.334 hombres y 40.274 mujeres. En total, 82.608 habitantes, tal y como se puede apreciar en la Tabla 7.

**Tabla 7. Población de Ceuta por sexos y años**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Hombres</b>	38.493	38.567	38.784	39.512	39.701	40.646	41.024	42.334
<b>Mujeres</b>	36.846	37.141	37.421	38.165	38.296	38.957	40.157	40.274
<b>Total</b>	75.339	75.708	76.205	77.677	77.997	79.603	81.181	82.608

*Fuente: Servicio Público de Empleo(SEPE)*

Además, la población local es muy joven, puesto que el 58,29% de los habitantes de la Ciudad Autónoma tenía en 2010 menos de 40 años (en 2009 este porcentaje era del 57%; en 2008, del 61,5% y en el 2007, del 61,7%). La fuerza de trabajo es por tanto muy importante, dado que casi el 69% de los ceutíes estaba en edad de trabajar (entre 16 y 65 años), según datos del Negociado de Estadística de la Ciudad Autónoma. Así mismo, la pirámide de la población ceutí se caracteriza por ser muy longeva (más de 2.120 personas tienen más de 80 años).

En el año 2010 se encontraban en Ceuta 3.995 extranjeros con residencia legal, un 12,54% más que en el 2009, lo que representa el 4,96% del total de la población (frente al 12,22% de extranjeros en España), según datos del Instituto Nacional de Estadística. De los 3.995 extranjeros con residencia legal en Ceuta, 3.898 son nacionales del Reino de Marruecos (82,31% del total), el 9,08% proceden de países de la Unión Europea, el 4,77% son americanos y el 2,93% asiáticos, como se puede apreciar en la Tabla 8.

**Tabla 8. Población extranjera de Ceuta por nacionalidades**

<b>País</b>	<b>2009</b>	<b>2010 ( %)</b>
<b>Unión Europea</b>	320	430 (9,08%)
<b>Resto de países europeos</b>	26	29 (0,61%)
<b>Marruecos</b>	2.974	3.898 (82,31%)
<b>Resto de países africanos</b>	13	14 (0,28%)
<b>América</b>	115	226 (4,77%)
<b>India</b>	19	26 (0,55%)
<b>China</b>	71	97 (2,05%)
<b>Resto de países asiáticos</b>	10	16 (0,33%)
<b>Total</b>	3.550	4.736 (5,76)

*Fuente: SEPE y CES*

En España, durante el 2010 había 5.747.734 extranjeros con residencia legal (12,22% del total de la población española), un 1,75% más que el año anterior.

El estudio de la densidad de población, número de habitantes por kilómetro cuadrado, permite tener conciencia de los problemas que padece Ceuta. En sus 18,5 kilómetros cuadrados de superficie convivían 82.608 personas de derecho en el año 2010, lo que significa una densidad de 4.589,33 habitantes por kilómetro cuadrado, frente a los 93,11 de media en el territorio nacional. En la Tabla 9 se puede observar la densidad de la ciudad autónoma entre 1900 y 2010, así como la correspondiente a la del resto del territorio nacional durante esos años.

**Tabla 9. Densidad de población**

<b>Año</b>	<b>Ceuta</b>	<b>Media nacional</b>
<b>1900</b>	698,40	36,90
<b>1940</b>	3.111,30	51,90
<b>1981</b>	3.729,70	74,80
<b>1991</b>	3.654,90	77,00
<b>2000</b>	4.067,08	80,08
<b>2001</b>	4.171,67	81,30
<b>2002</b>	4.117,19	82,72
<b>2003</b>	4.072,38	84,41
<b>2004</b>	4.092,32	85,54
<b>2005</b>	4.119,19	87,34
<b>2006</b>	4.198,75	88,35
<b>2007</b>	4.216,05	89,51
<b>2008</b>	4.402,92	91,40
<b>2009</b>	4.510,05	92,57
<b>2010</b>	4.589,33	93,11

*Fuente: INE (Usada una superficie de 18 km<sup>2</sup>)*

Además, “los problemas derivados de la alta concentración se ven incrementados si tenemos en cuenta que a diario entran en nuestra Ciudad, por diversos motivos, unas 50.000 personas, por lo que la densidad de población se dispara a las 6.900 por kilómetro cuadrado” (Consejo Económico y Social, 2011, p. 28).

### ***3.1.2. Situación socioeconómica: niveles de renta y riqueza***

El Producto Interior Bruto decreció en Ceuta en 2010 un 1,19% hasta situarse en los 1.826.700.000 de euros. “Los síntomas de la crisis se han visto reflejados en este año 2010 puesto que es el primero de la serie histórica donde el PIB se ha visto reducido”, según aparece en la memoria del CES (2012, p. 36). Este descenso contrasta con el crecimiento del 2,09% registrado un año antes. Sin embargo, en ambas ocasiones se

advierde que la estructura productiva local “sigue un año más desequilibrada, lo que demuestra que se trata de uno de los problemas endémicos de la Ciudad Autónoma de Ceuta, puesto que el 92,03% del PIB a precios básicos generado lo aportó el sector servicios, frente al 4,03% generado por la construcción, el 3,54% por la industria y el 0,37% por el sector primario”, (CES, 2012, p.36).

Sin embargo, y según la memoria socioeconómica del CES correspondiente al año 2010, el Producto Interior Bruto a precios de mercado en Ceuta lleva una senda creciente desde el año 2000, situándose el último incremento interanual en el 0,75%. Lo mismo le ocurre a la renta familiar bruta disponible, también con un crecimiento desde el 2000 y un incremento interanual entre el 2009 y 2010 del 0,18% (3,12% entre 2008 y 2009). El índice de precios al consumo (IPC) en Ceuta se encontraba en el año 2010 en el 105,66%, mientras que un año antes se mantenía en los niveles de 2003.

**Tabla 10. Indicadores macroeconómicos**  
(cantidades en millones de euros)

<b>Año</b>	<b>PIB pm (millones de euros)</b>	<b>Renta familiar bruta disponible (euros)</b>	<b>IPC (media nacional) (%)</b>
<b>2000</b>	1.078,8	809,6	94,32
<b>2001</b>	1.153,0	874,2	99,02
<b>2002</b>	1.235,9	911,6	103,00
<b>2003</b>	1.304,3	959,6	103,72
<b>2004</b>	1.388,4	1.001,4	104,31
<b>2005</b>	1.605,7	1.101,5	104,57
<b>2006</b>	1.713,4	1.252,3	104,27
<b>2007</b>	1.828,0	1.332,4	103,40
<b>2008</b>	1.921,3	1.439,4	102,96
<b>2009</b>	1.936,6	1.484,3	103,83
<b>2010</b>	1.951,2	1.487,0	105,66

*Fuente: CES-FUNCAS*

Del análisis comparativo con el resto del país, Ceuta en 2010 con el 0,33% es el segundo territorio autónomo español donde más creció de forma real el PIB a precios básicos constantes (-0,48% en 2009), siendo superado sólo por Navarra con el 1,18% y estando la media nacional en el -0,11%. Por otro lado, Ceuta con el 2,69% es la cuarta comunidad autónoma donde más varió la productividad, estando la media nacional en el 2,24%.

El PIB por habitante de Ceuta alcanzó los 24.221 euros, 1.645 euros más que la media nacional (en 2009 eran 25.557 euros, 2.643 euros más que la media nacional). Los 24.697 euros de la renta interior bruta son 43 euros más que la media española (1.000 en 2009) y los 18.662 euros de la renta familiar bruta por compra por habitante superan en 930 a la media estatal (19.765 euros en 2009, 2.106 más que en el resto del territorio español).

Un año más Ceuta se encuentran en el segundo puesto en la clasificación de las comunidades autónomas según la Demanda Interna por habitante, situándose 23,68 puntos (29,04 en 2009) por encima de la media española. Según el CES (2012, p. 43):

*La explicación de esta situación se encuentra en la inversión pública, uno de los componentes de la demanda interna, puesto que en las dos ciudades autónomas se realizan fuertes inversiones que, al ser divididas entre una pequeña población, producen índices tan elevados.*

### **3.1.3. Situación laboral**

La población mayor de 16 años (edad legal para trabajar) de Ceuta alcanzó las 59.100 personas en 2010, un 3,14% más que en el año anterior. Una tendencia que se puede considerar habitual si se tiene en cuenta que desde el año 2005 se producía una evolución creciente de este colectivo, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.

El número de ceutíes activos alcanzaba en 2010 la cifra de 32.500, lo que supone una reducción de 200 personas en relación al 2009. De igual forma, la población ocupada experimentó una disminución de más del 6,7%, situándose la cifra de parados en 7.800, una “cifra histórica”, según el CES (2012, p. 138). Con el mismo adjetivo,

“histórico”, calificaba el Consejo Económico y Social en su penúltima memoria socio-económica el aumento registrado en las personas activas. Entre 2008 y 2009, crecían en 1.300 individuos, lo que significaba que el 57% de la población tenía la edad legal para trabajar.

En la Tabla 11 se observa la evolución del número de parados en Ceuta desde el año 2005, así como el número de activos y ocupados, además de las tasas de actividad y de paro según los datos del Instituto Nacional de Estadística.

**Tabla 11. Mercado de trabajo en Ceuta**

<b>Total</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Población de más de 16 años</b>	55.600	55.000	56.200	56.700	57.300	59.100
<b>Activos</b>	32.400	29.500	29.000	31.400	32.700	32.500
<b>Ocupados</b>	26.000	23.300	23.200	26.000	26.500	24.700
<b>Parados</b>	6.300	6.100	5,8	5.400	6.200	7.800
<b>Tasa de actividad</b>	58,2%	52,7%	51,6%	55,4%	57,0%	55,0%
<b>Tasa de paro</b>	19,7%	20,6%	20,3%	17,3%	18,8%	24,1%

*Fuente: CES- INE*

Del análisis de la información de la EPA por sexos, se observa que en Ceuta en 2010 había 30.400 hombres en edad de trabajar, 1.300 más que en el año 2009. Los hombres activos laboralmente eran 20.700 (con una tasa de actividad del 67,9%), siendo los ocupados 16.200 y los parados 4.500 (con una tasa de paro del 21,7%).



**Tabla 12. Hombres en el mercado de trabajo**

<b>Total</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Población de más de 16 años</b>	28.100	27.900	27.700	28.100	29.100	30.400
<b>Activos</b>	20.800	18.200	18.500	19.700	20.000	20.700
<b>Ocupados</b>	17.800	15.400	15.700	17.400	17.400	16.200
<b>Parados</b>	2.900	2.800	2.800	2.200	2.600	4.500
<b>Tasa de actividad</b>	73,7%	65,4%	66,8%	70,2%	68,6%	67,9%
<b>Tasa de paro</b>	14,3%	15,1%	15,4%	11,6%	12,9%	21,7%

Fuente: INE

Las mujeres en edad de trabajar en 2010 eran 28.700 féminas, 500 más que en el ejercicio anterior. De esas mujeres en edad de trabajar estaban dispuestas a hacerlo 11.900 (800 menos que en 2009 y con una tasa de actividad del 41,3%), siendo 8.500 las que lograban trabajo y 3.400 las que no (con una tasa de paro de 28,2%, idéntica que la registrada en 2009).

**Tabla 13. Mujeres en el mercado de trabajo**

<b>Total</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Población de más de 16 años</b>	27.500	28.000	28.500	28.600	28.200	28.700
<b>Activos</b>	11.600	11.300	10.500	11.700	12.700	11.900
<b>Ocupados</b>	8.200	7.900	7.500	8.200	9.100	8.500
<b>Parados</b>	3.400	3.400	3.000	3.200	3.600	3.400
<b>Tasa de actividad</b>	42,3%	40,0%	36,7%	41,0%	45,0%	41,3%
<b>Tasa de paro</b>	29,3%	29,6%	28,7%	26,7%	28,2	28,2%

Fuente: INE

Sin embargo, los datos procedentes de la Encuesta de Población Activa, EPA, deben tomarse con precaución puesto que pueden estar afectados por grandes errores de muestreo, según advierte el propio Instituto Nacional de Estadística.

### ***3.1.3.1. Población activa***

Siguiendo con los datos de la EPA, en 2010 la población de más de 16 años, es decir aquella con la edad legal para trabajar, ascendía a 32.500 personas, un 0,61% menos que el año anterior. De ellas, 20.700 eran hombres y 11.900, mujeres. Este porcentaje contrasta con el crecimiento del 4,14% experimentado entre 2008 y 2009.

La tasa de actividad conjunta se situó en Ceuta en el 55%, lo que significa que de cada 100 ceutíes 55 querían o podían trabajar. De este porcentaje, el 67,9% se refiere a los hombres, y el 41,3%, a las mujeres.

En comparación con el resto del país se aprecia que Ceuta está cinco puntos porcentuales por debajo de la media nacional en tasa de actividad conjunta, la masculina se encuentra cerca de la media y la femenina es una de las más bajas de todo el país, sólo superada por Melilla. En la Tabla 14 se recogen las tasas de actividad de las distintas Comunidades y Ciudades Autónomas del país, así como el porcentaje medio nacional.

**Tabla 14. Tasas de actividad**

	<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>Total Nacional</b>	60,00	68,08	52,26
<b>Andalucía</b>	58,73	67,7	50,06
<b>Aragón</b>	58,16	65,94	50,53
<b>Asturias</b>	51,65	58,85	45,16
<b>Balears</b>	66,01	72,71	59,35
<b>Canarias</b>	62,1	69,92	54,39
<b>Cantabria</b>	55,91	64,24	48,07
<b>Castilla y León</b>	55,14	63,35	47,17
<b>Castilla -La Mancha</b>	57,84	68,38	47,23
<b>Cataluña</b>	62,81	70,43	55,54
<b>C. Valenciana</b>	60,47	68,48	52,67
<b>Extremadura</b>	54,61	64,52	44,95
<b>Galicia</b>	54,58	61,82	47,97
<b>Madrid</b>	65,1	72,19	58,59
<b>Murcia</b>	62,26	71,41	52,95
<b>Navarra</b>	60,11	67,46	52,9
<b>País Vasco</b>	57,59	65,07	50,6
<b>Rioja</b>	59,52	68	51,15
<b>Ceuta</b>	55,06	67,98	41,36
<b>Melilla</b>	52,32	64,91	40,83

Fuente: INE

**3.1.3.2. Población ocupada**

La población que contaba con un empleo en el año 2010 alcanzó las 24.700 personas, lo que supone una reducción interanual del 6,8% en conjunto (6,9% en la ocupación masculina y 6,6% en la femenina). De esas personas, 16.200 eran hombres y 8.500 mujeres.

El estudio de la estructura de la ocupación en Ceuta indica el desequilibrio endémico de la economía ceutí y su estructura productiva (CES, 2011 y 2012), puesto que el 86,64% de las personas que tenían un trabajo en 2010 pertenecían al sector servicios, el 8,1% a la construcción y el 5,26% a la industria. En la Tabla 15 se recogen las cifras y porcentajes de la población ocupada en Ceuta, junto a los datos nacionales.

**Tabla 15. Población ocupada en Ceuta en 2010**

Sector	Ceuta	%	Nacional	%
<b>Primario</b>	0	0,00%	793.000	4,30%
<b>Industria</b>	1.300	5,26%	2.610.500	14,14%
<b>Construcción</b>	2.000	8,10%	1.650.800	8,94%
<b>Servicios</b>	21.400	86,64%	13.402.200	72,62%
<b>Total</b>	24.700	100%	18.456.000	100%

*Fuente: INE*

Del Informe 3/2004 del Consejo Económico y Social de España sobre “La temporalidad en el sector público: evolución y composición”, se extrae que en Ceuta había 9.000 empleados públicos, durante 2008, de los cuales el 81,5% pertenece a la Administración del Estado, el 14,4% a la Administración autonómica, el 3,46% a la local y el resto a la universidad.

La Ciudad Autónoma de Ceuta supera en casi 7 puntos a la media nacional (5,45%) en cuanto a porcentaje de empleados públicos del total de la población. Las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla ocupan las dos primeras plazas de entre todas las comunidades, a gran distancia del resto, en el ranking por porcentaje de empleados públicos del total de la población.

#### **3.1.4. Referentes de afiliaciones laborales**

Durante el año 2010 había afiliados a la Seguridad Social un total de 21.376 personas. De ellos, se hallaban afiliados al régimen general 17.502, al régimen de

autónomos 2.938, al de hogar 689, 228 en el de mar y sólo 12 en el agrario. Todos los regímenes han crecido respecto al año anterior menos el hogar y el mar.

En la Tabla 16 se ofrece una comparativa por años, partiendo del año 2000 y hasta completar la primera década del siglo XXI.

**Tabla 16. Trabajadores afiliados a la Seguridad Social por regímenes**

<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>General</b>	<b>Autónomos</b>	<b>Agrario</b>	<b>Hogar</b>	<b>Mar</b>
<b>2000</b>	15.740	12.407	2.660	10	359	304
<b>2001</b>	16.394	13.024	2.638	9	363	360
<b>2002</b>	17.296	13.839	2.692	7	402	356
<b>2003</b>	17.540	14.112	2.650	9	429	340
<b>2004</b>	17.442	13.905	2.736	10	482	309
<b>2005</b>	18.715	14.950	2.861	10	566	328
<b>2006</b>	19.428	15.602	2.882	12	645	287
<b>2007</b>	20.060	16.209	2.918	13	651	269
<b>2008</b>	20.889	17.036	2.908	13	678	254
<b>2009</b>	20.814	16.921	2.938	12	715	228
<b>2010</b>	21.376	17.502	2.947	12	689	226

*Fuente: Ministerio de Trabajo*

Del análisis de los datos según los regímenes y el género, se aprecia que en 2010 había afiliados 12.304 hombres y 9.072 mujeres, y que en todos los regímenes había más afiliados que afiliadas menos en el de hogar donde ocurre lo contrario.

**Tabla 17. Trabajadores por sexo y regímenes económicos**

	<b>General</b>	<b>Autónomo</b>	<b>Hogar</b>	<b>Mar</b>	<b>Agrario</b>	<b>Total</b>
<b>Hombres</b>	10.128	1.918	30	217	11	12.304
<b>Mujeres</b>	7.374	1.029	659	9	1	9.072
<b>Total</b>	17.502	2.947	689	226	12	21.376

*Fuente: Ministerio de Trabajo*

En Ceuta, el 12,77% de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social eran extranjeros en el año 2010 (el 14,95% en 2009). Este porcentaje supone que la Ciudad Autónoma está por encima de la media nacional situada en el 10,47% (13,65% en 2009) y muy alejado de Melilla que se encuentra en el 20,56%; tal y como se puede observar en la Tabla 18.

**Tabla 18. Trabajadores extranjeros afiliados por CC. AA.**

<b>Comunidad</b>	<b>Total afiliados</b>	<b>Afiliados extranjeros</b>	<b>%</b>
<b>Andalucía</b>	2.870.700	217.928	7,59%
<b>Aragón</b>	538.600	63.559	11,80%
<b>Asturias</b>	380.900	15.676	4,12%
<b>Islas Baleares</b>	411.600	71.098	17,27%
<b>Canarias</b>	679.700	79.556	11,70%
<b>Cantabria</b>	214.200	12.387	5,78%
<b>Castilla-La Mancha</b>	702.000	78.393	11,17%
<b>Castilla y León</b>	918.600	60.812	6,62%
<b>Cataluña</b>	3.103.700	410.649	13,23%
<b>Comunidad Valenciana</b>	1.692.000	197.670	11,68%
<b>Extremadura</b>	385.900	15.772	4,09%
<b>Galicia</b>	1.007.400	38.797	3,85%
<b>Madrid</b>	2.800.900	392.298	14,01%
<b>Murcia</b>	521.400	86.224	16,54%
<b>Navarra</b>	264.700	26.150	9,88%
<b>País Vasco</b>	925.800	51.497	5,56%
<b>Rioja</b>	124.000	15.789	12,73%
<b>Ceuta</b>	20.400	2.605	12,77%
<b>Melilla</b>	19.300	3.968	20,56%
<b>Total</b>	17.581.900	1.840.827	10,47%

*Fuente: Ministerio de Trabajo*

Respecto a la procedencia de los afiliados extranjeros destaca que el 89,31% provienen de Marruecos, mientras que el número de trabajadores oriundos de países de la Unión Europea es muy reducido. De los 2.640 extranjeros afiliados (a 31 de diciembre de 2010) en Ceuta, sólo 76 son miembros de la Unión Europea y 2.358 eran marroquíes. Así aparece recogido en la Tabla 19 en la que también se observa el crecimiento progresivo de afiliados a la Seguridad Social procedentes de China. Respecto a los extranjeros del resto de países, la cifra de afiliados se redujo en 2010 si comparamos con el año anterior, si bien, el número de estos trabajadores no fue muy elevado desde el año 2003.

**Tabla 19. Afiliados extranjeros a la Seguridad Social**

<b>Año</b>	<b>Países U.E.</b>	<b>Marruecos</b>	<b>China</b>	<b>Resto países</b>	<b>Total</b>
<b>2003</b>	32	1.139	11	31	1.217
<b>2004</b>	47	1.283	29	91	1.460
<b>2005</b>	39	1.669	23	42	1.784
<b>2006</b>	73	1.913	56	104	2.155
<b>2007</b>	103	2.009	60	112	2.291
<b>2008</b>	100	2.123	70	102	2.399
<b>2009</b>	89	2.311	88	115	2.603
<b>2010</b>	76	2.358	94	112	2.640

*Fuente: Ministerio de Trabajo*

Según datos dados a conocer por Ministerio de Trabajo e Inmigración, a fecha de 31 de diciembre 2011 el número medio de afiliados extranjeros a la Seguridad Social en la Ciudad Autónoma alcanzó los 2.394, del 1.738.922 que había en toda España.

**Tabla 20. Afiliados extranjeros por CC.AA. y regímenes**

	General	Autónomos	Agrario	Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Total
Andalucía	83.841	27.488	81.294	355	0	18.909	211.888
Aragón	38.999	6.166	9.055	0	107	4.598	58.925
Asturias	8.923	2.076	522	226	278	2.179	14.204
Baleares	32.680	12.358	1.807	97	0	6.686	53.627
Canarias	57.201	15.720	3.013	400	0	4.303	80.637
Cantabria	7.293	1.424	330	70	0	2.018	11.133
Castilla-León	36.279	5.815	7.849	0	219	6.324	56.485
Castilla-La Mancha	36.681	5.605	22.545	0	0	4.663	69.493
Cataluña	280.770	43.679	20.627	449	0	37.189	382.713
C. Valenciana	104.535	28.772	44.734	292	0	14.147	192.480
Extremadura	5.743 0	1.779	7.556	0	0	1.116	16.194
Galicia	22.597	5.015	1.558	1.530	0	4.059	34.759
C. de Madrid	278.746	35.843	3.407	52	0	56.475	374.523
Región de Murcia	28.223	5.012	44.248	100	0	5.229	82.812
Navarra	15.354	2.803	3.378	0	0	2.925	24.459
País Vasco	34.131	6.907	2.580	272	0	8.736	52.625
La Rioja	8.706	1.370	4.085	0	0	1.253	15.413
Ceuta	1 538	208	10	28	0	610	2.394
Melilla	2.393	475	11	1	0	1.278	4.158
<b>Total</b>	<b>1.084.633</b>	<b>208.512</b>	<b>258.608</b>	<b>3.871</b>	<b>603</b>	<b>182.695</b>	<b>1.738.922</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Siguiendo los datos aportados por la Seguridad Social, justo un año antes (el 31 de diciembre de 2010) el número de extranjeros afiliados en Ceuta era superior. En concreto, un 9.31%, con un total 2.640 personas (246 más que en 2011).



### 3.1.5. Tipología de las contrataciones y demandas laborales

Durante el año 2010 se realizaron en Ceuta 20.503 contratos, 1.667 indefinidos (9% del total) y 18.836, temporales (91% del total). Tanto en la contratación indefinida como en la temporal, el 78,67% se formalizaron en el sector servicios.

Como se recoge en la Tabla 21, de los 20.503 contratos realizados, 10.426 correspondían a mujeres y 10.077 a hombres. Se observa además que el 95% de los contratos realizados a mujeres eran de trabajos relacionados con el sector servicios. En el caso de los hombres, el reparto por sectores es mayor, si bien el 60,82% también pertenecían al sector servicios.

**Tabla 21. Contratos por sectores y sexo**

	Agric. y pesca	Industria	Construcción	Servicios	Total
<b>Hombres</b>	30	927	2.991	6.129	10.077
<b>Mujeres</b>	13	277	135	10.001	10.426
<b>Total</b>	43	1.204	3.126	16.130	20.503

Fuente: SEPE

Del análisis de las contrataciones destaca que el 41% de los contratados en 2010 no tenía formación básica, el 20,4% sólo tenía la educación secundaria obligatoria terminada, el 23,29% tenía bachiller o formación profesional y el 14,62% tenía estudios universitarios (CES, 2012, p. 157).

*La precariedad laboral de nuestra Ciudad queda reflejada una vez más al observar que el 66% de los contratos temporales se formalizó por menos de un año (el 51% del total no duraban más de tres meses). Otro dato a destacar es el 32,85% de contratos de duración indeterminada.*

Las ocupaciones más contratadas fueron de personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares con 3.535 contratos; seguido de peones de las industrias manufactureras, con 3.097 contratos y albañiles, con 2.825. Sin embargo, las ocupaciones más demandadas por las personas que se registraron en las Oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal, antiguo INEM, fueron en la categoría de peones de industrias manufactureras, con 5.647 inscritos; personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares, con 3.314 personas; y en vendedores en tiendas y almacenes, con 2.602.

Entre las 50 ocupaciones más demandadas en Ceuta las correspondientes a “Asistentes personales o personas de compañía” (269), “Cuidadores de niños en domicilios” (269) o “Empleados domésticos” (152) ocupan las posiciones 23, 25 y 35, respectivamente.

### 3.1.6. Desempleo y evolución del paro

Según la Encuesta de Población Activa, en la ciudad de Ceuta había 7.800 personas en paro en el año 2010, un 25,8% más que en el año 2009, “siendo además un record histórico”, (CES, 2012, p. 158). Del total, 4.500 eran hombres (un 73% más que en el año 2009) y 3.400 mujeres (un 5,55% menos que el año precedente).

**Tabla 22. Desempleados**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Total</b>	6.400	6.200	5.800	5.400	6.200	7.800
<b>Hombres</b>	2.900	2.800	2.800	2.200	2.600	4.500
<b>Mujeres</b>	3.400	3.400	3.000	3.200	3.600	3.400

*Fuente: EPA-INE*

Por su parte, y atendiendo a los datos del Servicio Público de Empleo Estatal de Ceuta durante el año 2010 la cifra de paro registrado en sus oficinas alcanzó las 9.046 personas, lo que representa un incremento interanual del 8,17% (11,70% en 2009). De esas personas registradas, 3.736 eran hombres (con un incremento interanual del 8,82%;

12,89% en 2009 y 18,42% en 2008) y 5.310 mujeres (un aumento respecto al año anterior del 7,72%; 10,89% en 2009 y 5,93% en 2008). Datos que se recoge de forma detallada en la Tabla 23, desde el año 2000 al 2010, esto es, la primera década del siglo XXI.

**Tabla 23. Paro por sexo**

Año	Total		Hombres		Mujeres	
	N.º	% var.	N.º	% var.	N.º	% var.
2000	3.417	7,18%	1.396	-3,12%	2.021	15,68%
2001	3.470	1,55%	1.312	-6,02%	2.158	6,78%
2002	3.798	9,45%	1.585	20,8%	2.213	2,54%
2003	4.110	8,21%	1.660	4,73%	2.450	10,7%
2004	4.566	11,09%	1.837	10,66%	2.729	11,38%
2005	6.691	46,54%	2.781	51,39%	3.910	43,28%
2006	6.704	0,24%	2.551	-8,27%	4.153	6,21%
2007	6.764	0,89%	2.568	0,66%	4.196	1,03%
2008	7.486	10,67%	3.041	18,42%	4.445	5,93%
2009	8.362	11,70%	3.433	12,89%	4.929	10,89%
2010	9.046	8,17%	3.736	8,82%	5.310	7,72%

Fuente: INEM

Hay que destacar la evolución creciente que ha tenido el paro en Ceuta desde el año 2000, más evidente en el caso del desempleo femenino, mientras que ha sido oscilante en el caso masculino. Sólo entre los años 2005 y 2006, y en el caso de los hombres, se produjo un retroceso en las cifras del paro.

Del análisis del paro registrado, según la edad de los desempleados (Tabla 24), se observa que de los 9.046 parados inscritos 669 tenían menos de veinte años, 1.235 entre veinte y veinticinco años, 6.247 entre veinticinco y cincuenta y cuatro años y 895 más de 55 años.

**Tabla 24. Paro por grupos de edad**

<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>16-19 años</b>	<b>20-24 años</b>	<b>25-54 años</b>	<b>+55 años</b>
<b>2003</b>	4.110	291	534	2.904	381
<b>2004</b>	4.566	442	643	3.117	364
<b>2005</b>	6.691	579	839	4.711	562
<b>2006</b>	6.704	543	800	4.822	321
<b>2007</b>	6.764	529	786	4.778	671
<b>2008</b>	7.486	579	1.050	5.187	670
<b>2009</b>	8.362	649	1.093	5.901	719
<b>2010</b>	9.046	669	1.235	6.247	895

*Fuente. SEPE*

Una característica de los desempleados ceutíes en 2010 seguía siendo la formación. Según datos recogidos en la memoria socioeconómica del CES en Ceuta “el 65,48% de los parados inscritos no tenían estudios, el 16,86% sólo disponía de estudios elementales, el 12,91% contaba con el bachiller o formación profesional y sólo el 4,66% había realizado estudios universitarios” (2012, p. 162).

Por sectores económicos, el paro registrado afecta en mayor medida al de servicios; un hecho que pone de manifiesto que la distribución del paro se encuentra en concordancia con el peso de la estructura productiva local. En 2010, el 66% de los parados pertenecían al sector servicios; mientras que el 20,39% de los desempleados no tenía empleo anteriormente. La Tabla 25 refleja que esta tendencia se ha venido repitiendo durante la última década en Ceuta.

**Tabla 25. Paro por sectores económicos**

Año	Agricultura y pesca	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
2000	12	113	315	1849	1.116
2001	24	112	283	1920	1.131
2002	33	174	494	1205	1.892
2003	20	102	392	2.457	1.139
2004	19	116	381	2.707	1.343
2005	29	139	607	3.916	2.000
2006	24	152	596	3.896	2.036
2007	23	136	467	4.087	2.051
2008	30	199	646	4.578	2.033
2009	27	267	811	5.536	1.721
2010	32	356	821	5.992	1.845

*Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo*

Por último, el desempleo en Ceuta en 2010 era de larga duración, pues el 41% de los parados de la ciudad autónoma llevaba más de seis meses demandando un empleo. Este porcentaje se elevaba hasta el 60,12% el año anterior.

En diciembre de 2011, el paro en la ciudad autónoma ya superaba los once mil desempleados, según datos del Ministerio de Trabajo dados a conocer por la Delegación del Gobierno en Ceuta. Cifras que se mantenían en los primeros meses de 2012.

### 3.2. Trabajo transfronterizo entre Ceuta y Marruecos

El fenómeno de la migración transfronteriza entre Ceuta y Marruecos, si bien no es nuevo, presenta nuevas dimensiones. Desde la llegada de los primeros marroquíes en busca de empleo a Ceuta, hasta la actualidad, el número ha crecido progresivamente hasta contarlos por miles. Aunque existe una importante carencia de datos estadísticos referidos a estos flujos o desplazamientos, la Delegación del Gobierno de Ceuta da por

bueno el dato de los 30.000 pases diarios a través de la frontera de El Tarajal (Ver Fotografía 1), que separa ambos países. Esto es, medio millón al mes.

**Fotografía 1: Polígono comercial junto a frontera El Tarajal**



*Fuente: 20 Minutos.es (14/11/2007)*

Pietro Soddu (2002) realizó una estimación de la población transfronteriza ubicada en Ceuta, a partir del estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística en 1986 y del posterior proceso extraordinario de nacionalización realizado por el gobierno español entre 1986 y 1990. Según el investigador, unas 12.562 personas residían en Ceuta y Melilla en una situación jurídica ilegal, aunque como él mismo indicaba:

*No refleja la dimensión real del fenómeno migratorio entre ambas ciudades, puesto que a estos “residentes habituales” habría que añadir los clandestinos que la población fluctuante canaliza diariamente. Muchos de ellos son hospedados por miembros de la comunidad musulmana residente en Ceuta, los cuales les ofrecen un alojamiento y la posibilidad de vivir en la clandestinidad.*

En concreto son personas de la provincia de Tetuán, que buscan una forma de ganarse la vida en la Ciudad Autónoma. La razón de estas migraciones es laboral y las ocupaciones de este colectivo son aquellas que rechaza la población autóctona, o al menos ha rechazado hasta el avance de la crisis económica que padece la mayoría de países europeos, incluida España, y que también ha afectado a Ceuta.

Por su parte, Ana Planet (2001) destaca la dificultad para poder delimitar temporalmente el fenómeno de la emigración magrebí hacia España. Según indicaba, los múltiples lazos que a lo largo de la historia se han tejido entre ambos países, separados y unidos por tierra y mar, han hecho de los movimientos humanos, en uno y otro sentido, un fenómeno recurrente que no se ha interrumpido nunca. Ya avanzado el siglo XX, asegura que el fin de la presencia colonial de España en el territorio del Protectorado en Marruecos dio lugar a un tipo de emigración postcolonial, especialmente interesante por la población afectada y porque significó el inicio de una nueva etapa de estos movimientos. Un fenómeno, el de la emigración magrebí hacia España, que según apunta, se hizo especialmente interesante en la última década del siglo XX.

Según la autora, los múltiples cambios económicos, sociales y políticos sufridos por España a finales del siglo pasado reforzaron el factor de atracción y el mito de *El Dorado* español. Por su parte, los procesos de ajuste estructural desarrollados en Marruecos que afectan a su economía, explican parcialmente el incremento de estos flujos humanos. Una primera mirada general a la colonia de marroquíes, argelinos y magrebíes instalados en España, en estos años, puede hacerse teniendo en cuenta el proceso extraordinario de documentación que tuvo lugar en 1991.

Pero ya en 1984 existen pruebas de la presencia de un importante grupo de mujeres marroquíes que trabajan en Ceuta como empleadas del hogar. Hasta ese año, oficialmente eran unas 500, si bien se considera inexacta la cifra. Así figura en una información publicada en el diario local *El Faro de Ceuta* por Vicente Almenara el 17 de enero de 1984. Bajo el título “Las marroquíes que trabajan en Ceuta han obtenido resguardo de solicitud de pasaporte”, el periódico informaba sobre la intención del delegado del Gobierno en aquel momento de impedir la entrada a la ciudad de aquellas trabajadoras del hogar que no tuviesen pasaporte. Una información que dada su breve extensión se reproduce íntegramente:

---

*Las autoridades marroquíes han concedido a las empleadas de hogar de su país que trabajan en Ceuta 190 resguardos acreditativos de haber solicitado el pasaporte, según ha informado el delegado del Gobierno en Ceuta, Manuel Peláez. De acuerdo con las decisiones de las autoridades españolas, las empleadas del hogar marroquíes se encuentran en un compás de espera hasta el 1 de marzo, fecha en la que no podrán cruzar la frontera española si no van provistas del pasaporte de su país. Hasta ese día, y en sustitución del pasaporte, podrán presentar a las autoridades españolas el resguardo de haber solicitado dicho documento. El 31 de diciembre caducaron los pases que la delegación del Gobierno extendía para estas empleadas del hogar, que en número aproximado de 500, según cifras oficiales, y más del doble según otras fuentes, han creado cierta inquietud social en la ciudad, especialmente entre las amas de casa.*

*Las autoridades marroquíes son, en principio, reticentes a la concesión del pasaporte que permita a estas mujeres viajar a Ceuta, quizá porque, hasta cierto punto, el hecho equivaldría a un reconocimiento implícito de la soberanía española sobre Ceuta y también porque dicho documento es difícil de conseguir en aquel país. El delegado del Gobierno mostró recientemente, en unas declaraciones a la Prensa, su buena predisposición a que se solucionase el tema sin hacer dejación de las normas dictadas.*

*La concesión de estos 190 resguardos de haber solicitado el pasaporte causa cierta extrañeza en medios políticos de la ciudad, y no se sabe si las portadoras de estas solicitudes llegarán a obtener efectivamente el pasaporte, ya que las autoridades marroquíes consideran a estas empleadas del hogar trabajadoras fronterizas con derechos adquiridos. En su momento, la prensa marroquí criticó muy duramente la medida del delegado del Gobierno en Ceuta de establecer fecha fija para el cruce de frontera con pasaporte. En el paso fronterizo marroquí de Bab Sebta, los aduaneros de aquel país sí exigen el pasaporte a los españoles que viajan a Marruecos.*

Y si los datos sobre movilidad transfronteriza entre Ceuta y Marruecos son escasos e inconcretos, también lo es la información y los estudios sobre las condiciones laborales de este grupo de personas de las que sólo 2.644 cotizaban a la Seguridad Social en marzo de 2010; 684 como trabajadoras del hogar, según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración. El trabajo realizado por la Ciudad Autónoma de Ceuta, a través del Centro Asesor de la Mujer, bajo el título *Mujeres transfronterizas en Ceuta*,



---

también pone de manifiesto la dificultad de disponer de cifras exactas sobre el número de personas que componen este colectivo. Así, en este trabajo aparecen referencias tales como “pocos datos y análisis encontramos sobre el movimiento de población procedente de Marruecos”. Y otras que indican (CAM, 2009, p. 1):

*Abordar un estudio de estas características, marcado por la gran complejidad que le define, no es una tarea fácil ya que desde el punto de vista cuantitativo encontramos importantes límites, no sólo por la escasez de datos, sino por las dificultades para acceder a ellos.*

Otras referencias apuntan a que “no hay estudios en profundidad sobre el fenómeno migratorio fronterizo, y los documentos existentes son escasos. De igual forma, los datos estadísticos son exiguos y de difícil acceso, repartidos entre ambas administraciones, la estatal y la autonómica” (CAM, 2009, p. 3). Si bien, admite que se trata de un fenómeno común y cotidiano en Ceuta. (CAM, 2009, p. 21) :

*La presencia de mujeres inmigrantes no es un fenómeno tan actual en la ciudad de Ceuta como lo pueda ser en el resto de las regiones españolas. Por su proximidad a Marruecos esta presencia está fuertemente enraizada en nuestra población.*

El fenómeno migratorio en Ceuta presenta una serie de características muy singulares a consecuencia de su particular situación geográfica como ciudad española en el norte de África, separada de la península por el estrecho de Gibraltar, rodeada de mar y frontera terrestre de la Unión Europea con Marruecos, un país no comunitario. Una situación sólo comparable con la de la ciudad de Melilla. De hecho, y en la misma línea de las peticiones realizadas por el Gobierno de Ceuta y del resto de formaciones que conforman el arco parlamentario local, en septiembre de 2010 quedaba constituida una ponencia de la Comisión Mixta de la Unión Europea (integrada por diputados y senadores españoles), cuyo objetivo es conseguir un estatus especial para las dos ciudades autónomas similar al que disfrutaban las regiones ultraperiféricas. Una comisión

que elaborará un informe con todas estas especificidades de la ciudad autónoma y que posteriormente, se remitirá a la Unión Europea, según la senadora por Ceuta del Partido Popular, Luz Elena Sanín, (RNE, 2010: Informativo de las 13:30).

### ***3.2.1. Tipos de trabajo transfronterizo***

Desde un punto de vista económico, el carácter de insularidad de Ceuta y Melilla plantea una realidad peculiar caracterizada por una estrecha interdependencia con Marruecos. En palabras de Petro Soddu, refiriéndose a ambas ciudades “Puertos francos, ya desde el siglo pasado, ventajas fiscales, comercio transfronterizo, contrabando y droga, atrajeron y seguirán atrayendo el asentamiento de las poblaciones marroquíes colindantes”, (En CAM, 2009, p.3).

La posibilidad que tienen las personas que residen en la provincia de Tetuán de cruzar la frontera que separa Ceuta del país vecino con sólo el pasaporte (Ver Fotografía 2), sin necesidad de visado, provoca a su vez un flujo migratorio dentro de Marruecos, del sur hacia el norte (provincias de Tetuán y Nador). El objetivo final es poder acceder a las ciudades autónomas para encontrar trabajo.

#### **Fotografía 2: Mujeres marroquíes cruzan la frontera que separa Ceuta de Marruecos**



*Fuente: El Farodigital.es (3/5/12)*

Los ciudadanos marroquíes que llegan a Ceuta para trabajar pueden agruparse en torno a distintos tipos de actividades; algunas legales, es decir, trabajadores con contrato laboral con alta en la Seguridad Social y otras irregulares, trabajadores sin contrato de trabajo.

Los marroquíes con contrato laboral forman parte del grupo de trabajadores extranjeros con Permiso de Trabajo Transfronterizo y suelen estar empleados en el sector de la construcción o la hostelería, en el caso de los hombres. Si son mujeres, suelen trabajar como empleadas del hogar. Por su parte, los trabajadores cuya situación laboral no está regulada, también se dedican a estas mismas tareas, y en algunos casos a realizar portes entre la frontera que separa Ceuta de Marruecos. A este colectivo se le conoce con el nombre de porteadores.

El número de porteadoras y porteadores que diariamente entra en Ceuta se sitúa entre los 6.000 y 8.000. Teniendo en cuenta que cada uno de ellos repite esta operación unas 3 ó 4 veces cada jornada, la cifra final de pases diarios es de unos 15.000 a 25.000, aproximadamente. Así se recoge en la moción presentada el cinco de julio de 2010 en la Cámara Alta por la senadora por Ceuta del Partido Popular Luz Elena Sanín. Una propuesta en la que se instaba al Gobierno de la Nación a iniciar las gestiones oportunas ante su homólogo de Marruecos con el objetivo de que se acometieran obras de mejora y ampliación en el paso fronterizo del Biutz. En aquella sesión la senadora Sanín, fotografía en mano (Ver Fotografía 3), decía:

*El paso de Biutz es lo que se ve en esta fotografía: aquí se aglutinan hasta 30.000 personas todos los días que, por su situación de necesidad, se ven forzadas a transitar por él sin ninguna garantía de seguridad. Este es el paso de Biutz o, por lo menos, sus alrededores. Es un túnel rodeado de alambres por todos los lados, de metro y medio escaso de ancho y treinta de largo. Aquí se juegan la vida todos los días 30.000 personas que, por necesidad extrema, se ven forzadas a acudir a la Ciudad Autónoma de Ceuta a comprar mercancías, echarse los fardos a la espalda e ir caminando para tratar de llegar a la entrada del túnel los primeros, y así poder dar la vuelta por el monte y volver a cruzar la frontera. No pasan una vez al día, sino tres o cuatro veces, y por cada porte reciben tres o cuatro euros. Por este dinero se juegan la vida.*

**Fotografía 3: Aglomeración en el paso del Biutz**

*Fuente: El Mundo.es (26/05/2009)*

El objetivo de las migraciones realizadas por los porteadores y porteadoras es económico. Estas personas se dedican a transportar mercancías desde la ciudad autónoma hasta Marruecos, donde se vende en distintos comercios. Se trata de una actividad muy dura en la que, tanto mujeres como hombres cargan bultos que pueden superar los 30 kilogramos.

Centrándonos en las mujeres, la mayoría de las marroquíes cruzan a diario la frontera entre Ceuta y Marruecos para trabajar como empleadas del hogar realizando tareas domésticas y/o de cuidados. Algunas, las que menos, lo hacen con un contrato (las cotizantes a la Seguridad Social no suelen alcanzar la cifra de 700), pero el resto forma parte de la economía sumergida. Este grupo está formado por unas 4.000 mujeres, si bien no existen cifras oficiales que lo confirmen. La Ciudad Autónoma reconoce en un estudio realizado por el Centro Asesor de la Mujer la dificultad de calcular la cifra exacta que compone este colectivo. Así indica:

*Sin embargo, otras, cuya cifra no nos atrevemos a calcular, pasan la frontera con pasaporte, sin necesidad de visado, y a pesar de no contar con contrato de trabajo realizan de igual manera labores domésticas remuneradas. Si se pasea a primera hora de la mañana por las calles del centro de la ciudad es común encontrarnos con muchas de estas mujeres esperando a que sea la hora de*

---

*entrada a su trabajo. Todas ellas, siguiendo la legalidad, regresan a su lugar de origen una vez finalizada la jornada laboral. (CAM, 2009, pp. 23-24).*

Con respecto al trabajo regularizado, y según este trabajo, durante 2008 se concedieron 31 autorizaciones de trabajo y residencia inicial, 134 autorizaciones de trabajo y renovación de residencia, 819 autorizaciones de trabajo transfronterizo y 7 autorizaciones de trabajo. Así mismo, en ese año de los 20.889 afiliados a la Seguridad Social, 2.399 eran extranjeros, lo que supone un 11,82%, por encima de la media nacional (del 10,84%). Unas cifras en cualquier caso muy por debajo de la realidad tal y como reconoce la Ciudad Autónoma (CAM, 2009, pp. 4-5):

*La cifra real de esta mano de obra es difícil de calcular, ya que muchas de estas personas se mueven dentro de la economía sumergida, el resto cuentan con permiso de trabajo. La mano de obra a bajo precio atrae a los empleadores; mientras que los bajos sueldos y la escasez de empleo en el país vecino, atrae a empleados y empleadas. La relación entre economía sumergida e inmigración es una consecuencia de estructura socioeconómica.*

Según Soddu (2002), los permisos de trabajo transfronterizos que la ley sobre inmigración española confiere a una mínima parte de esta mano de obra intentan dar un apoyo legal a un fenómeno difícil de controlar.

El año 2011 terminaba con 2.394 afiliados extranjeros a la Seguridad Social, de los 2.318 eran no comunitarios. De ellos, 610 eran empleadas del hogar. A principios de 2012, estas trabajadoras eran 636, 609 extranjeras y todas marroquíes, esto es, el 95,7%.

### **3.2.2. Economía sumergida**

Gestha (2010), el sindicato más representativo del Cuerpo Especial de Gestión de la Hacienda Pública, cifra en 420 millones de euros la economía sumergida en Ceuta. Según reza en un informe entregado a la Ciudad Autónoma a finales de febrero de 2010, la bolsa de dinero negro local llega al 27 por ciento, seis puntos más que en el año 2000.



---

Cree, sin embargo, el sindicato que un plan antifraude eficaz podría sacar a la luz un 13,7 por ciento del total.

En Ceuta, circulan por tanto sin control 420 millones de euros, situándose la tasa de economía sumergida en el 27 por ciento del Producto Interior Bruto (PIB) regional al cierre del año 2009, según el Informe de Economía sumergida 2000-2009 que Gestha hizo público el miércoles 24 de febrero de 2010. Atendiendo a este documento, Ceuta se encuentra entre las regiones donde más creció la tasa de economía sumergida durante la última década, un 6,1 por ciento de incremento; si bien podría recaudar, con un eficaz plan antifraude, 57 millones adicionales, es decir, un 13,7 por ciento del total.

En España, en el último decenio la bolsa de dinero negro aumentó en más de 25.000 millones de euros, aunque en términos porcentuales sólo lo hizo 2,4 puntos. Así, Ceuta, que a principios de siglo estaba en la media nacional de fraude fiscal (20,9%) está ahora considerablemente por encima, a la cabeza de las autonomías con mayor índice de fraude, sólo por detrás de La Rioja (31,4%), Canarias (28,7%) y Navarra (27,7%). Gestha atribuye a la crisis, el que durante el último año se registrase un aumento de la evasión fiscal a nivel nacional de 0,7 puntos porcentuales.

El informe pone de relieve que el importante crecimiento del fraude fiscal, unido a la caída de la actividad económica, han motivado un desplome de la recaudación tributaria. Las partidas más perjudicadas por la crisis y el fraude serían el IVA y el Impuesto de Sociedades.

Los técnicos de hacienda han advertido de que “lo primero que dejan de pagar las empresas cuando no pueden hacer frente a todas sus obligaciones son los impuestos, porque la evasión les origina menos dificultades que el impago a trabajadores, entidades financieras o proveedores”, (El Pueblo de Ceuta, del jueves 25 de febrero de 2010).

En diciembre de 2008, el consejero de Economía de la ciudad autónoma de Ceuta, Guillermo Martínez, cifraba en declaraciones al periódico El Pueblo de Ceuta en “aproximadamente un 25 por ciento” el total de la economía ceutí que “circulaba por las cañerías de la prostitución, la droga, los trabajadores sin contrato, las chapuzas a domicilio sin factura, los sobornos, las propinas, los talleres clandestinos,... y otros servicios que escapan al control del Estado” (El Pueblo de Ceuta, 2010). Además, un informe de la consultora ZIES elaborado ese año, advirtió de que “Melilla, al igual que sucede con Ceuta, tiene un importante peso de la economía sumergida que es difícilmente aprehensible estadísticamente”. “A diferencia de otras regiones donde se

explican por el peso de sectores como la agricultura, la ganadería, la construcción y la hostelería, en Ceuta y Melilla es el comercio atípico la principal, que no la única fuente”, según advertía.

Hablar de comercio atípico en Ceuta es un eufemismo muy empleado para referirse a la economía sumergida producto de las relaciones comerciales con Marruecos. Relaciones que se producen en el marco de un paso fronterizo en el que no hay establecida una aduana comercial, como ocurre en el caso de Melilla. La constante reivindicación marroquí de la soberanía de las ciudades autónomas parece estar detrás de la negativa de Marruecos de dotar a la frontera de Ceuta de una aduana comercial a pesar de las constantes peticiones por parte de la sociedad ceutí.

El comercio transfronterizo informal ha supuesto, a partir de la segunda mitad de la década de los ochenta, un importante sustento para el sistema económico de Ceuta (Soddu, 2002), y se estima que el beneficio económico de estas transacciones comerciales es notablemente mayor que el total de exportaciones legales entre España y Marruecos, según indica (Ver Fotografía 4). Se calcula que hasta un 80% de las mercancías importadas en Ceuta y Melilla fluye hacia Marruecos a través de sus perímetros fronterizos (Centro Asesor de la Mujer, 2009, p. 4)

#### **Fotografía 4: Mujeres porteadoras transportan mercancías en la frontera**



*Fuente: 20 Minutos.es (16/8/2007)*

Xavier Ferrer Gallardo (2007), enumera una serie de ejemplos sobre este comercio irregular. Según indica, en 2005, el entonces consejero de Economía y Hacienda de Ceuta, Emilio Carreira, estimó que el capital generado por el comercio fronterizo en Ceuta y Melilla, suponía unos 1.000 millones de euros al año. Relata igualmente que Driss Benhima, el director de la Agencia del Norte de Marruecos, calculaba en 2003 que la cifra ascendía a 1.300 millones; mientras que Abderrazzak, ex ministro de Economía y director de aduanas marroquí, situaba la cifra en 1.500 millones de euros. De igual forma, señala que en 2006 la Cámara de Comercio ceutí estimó que el flujo informal de alimentos, bebidas, tabaco, tejidos, calzado, telefonía, medicamentos, generaba el 70% de la actividad económica de Ceuta. Por último, destacaba que un informe de la Cámara de Comercio americana apuntaba que, en Marruecos, el contrabando emplea directamente a unas 45.000 personas, un 75 por ciento de las cuales son mujeres. El mismo autor calcula que hasta cuatrocientas mil personas viven del tráfico transfronterizo de mercancías.

### ***3.2.3. El dinero que mueve el empleo doméstico***

El empleo doméstico en la ciudad autónoma está desarrollado por las mujeres. El salario medio que obtienen estas empleadas del hogar en Ceuta se suele situar en torno a los 300 euros. Así pues, partiendo de esa media, y dando como buena la cifra aportada por los sindicatos, que sitúa el número de estas trabajadoras en las 4.000, al mes, esta actividad mueve entorno al 1.200.000 euros. Si el cálculo lo hacemos en un año, hablamos de 14.400.000 euros, casi 14,5 millones. Una cantidad nada desdeñable, sobre todo comparándolo con los salarios marroquíes, en el que la media se sitúa en los 3.500 dirhans (casi 343 euros) y el salario mínimo en 1.600 dirhans (unos 157 euros), según Pedro Juan Martínez Navarro (2007, p.3).

De este dinero, y teniendo en cuenta que sólo unas 700 mujeres marroquíes cotizan a la Seguridad Social como empleadas del hogar, sólo 210.000 euros al mes, es decir, 2.520.000 euros al año, es consecuencia de un trabajo legal; esto es, el 17,5% frente al 82,5% que supone trabajo fraudulento.

Las cantidades aportadas hasta el momento se refieren exclusivamente al salario de este colectivo. Pero, ¿cuánto ingresa y cuándo deja de recaudar la Seguridad Social a consecuencia del trabajo ilegal?



---

Empezando por los ingresos, y si tenemos en cuenta que la cuota a la Seguridad Social de una empleada del hogar era en 2010 de 163,30 euros, la cantidad ascendería a 114.310 euros al mes, esto es, 1.371.720 euros anuales. En 2011, con una cuota de 164,60, estaríamos hablando de 115.220 euros al mes, ó 1.382.640, al año.

Sin embargo, tras la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, la cantidad ascendería a 203.882 euros mensuales, o lo que es lo mismo 2.446.584 euros, puesto que el colectivo que nos ocupa, con un salario medio de estas mujeres de 299,32 euros), se sitúa en el tramo sexto, es decir, el de los trabajadores y las trabajadoras que reciben retribuciones que van desde los 267,21 a los 315,30 euros al mes, siendo la cuota de 291,26 euros al mes (Ver Tabla 5).

Para calcular lo que debería recaudar la Seguridad Social por estas trabajadoras habría que multiplicar las cantidades anteriores casi por seis, pues sólo cotizan unas 700 empleadas del hogar y se calcula que son en torno a 4.000. De forma que estaríamos hablando de 1.165.040 euros mensuales, o lo que es lo mismo 13.980.440 de euros anuales. La diferencia entre lo que recauda y lo que debería recaudar la Seguridad Social, eso sí una vez todas las mujeres marroquíes comiencen a cotizar como integrantes del Régimen General, asciende a 961.158 euros/mes ó 11.533.893 euros/año, que sería fruto del trabajo ilegal, salvo que se regularice la situación de todas estas mujeres, unas 3.300 aproximadamente.

Obvia decir que los cálculos aquí presentados son estimativos, pues ni se conoce el número exacto de mujeres que trabajan en Ceuta en el servicio doméstico, ni se puede aportar la cifra exacta de las que cotizan a la Seguridad Social ya que ésta varía mes a mes. Además, se ha empleado el salario medio del colectivo que conforma nuestra muestra, si bien, hay mujeres que superan los 300 euros y por lo tanto cambia su tramo de cotización.

Por otra parte, se desconoce si la nueva normativa, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, propiciará la contratación de un mayor número de trabajadoras o por el contrario, y aprovechando la crisis económica, muchos empleadores optarán por no renovar la documentación adecuándola a las nuevas exigencias. Podría ocurrir que la coincidencia en el tiempo de un momento histórico de dificultades económicas y el cambio de normativa propiciara un incremento del trabajo ilegal; una circunstancia que se podrá conocer cuando finalice el plazo de seis meses que otorga la ley para que las

empleadas del hogar empiecen a cotizar por el Régimen General y abandonen el Régimen Especial que han venido ocupando hasta el 31 de enero de 2011.

Cabe destacar, en cualquier caso, que la mayoría del dinero que reciben las mujeres transfronterizas que trabajan como empleadas del hogar en Ceuta, casi 14,5 millones de euros, va a parar a Marruecos y sirve para cubrir las necesidades básicas familiares. Una parte se invierte en Ceuta, a través de las compras que realizan estas mujeres o el transporte público de autobuses que es el que habitualmente utilizan. Al margen, claro está de la cantidad que percibe la Seguridad Social, tal y como se ha venido señalando.

A modo de conclusión, el dinero que mueve el empleo doméstico en Ceuta entre salarios y pagos a la Seguridad Social ronda los 15.782.640 euros (sueldo de todas más pago de 700 cuotas sociales); si bien, y de cotizar las supuestas 4.000 marroquíes que trabajan en la ciudad autónoma la cifra podría ascender a los 22.300.800 euros al año, tomando como referencia la base de cotización del año 2011.

### **3.3. Causas que propician el trabajo transfronterizo**

Como ya se analizó en el primer capítulo, las causas que propician las migraciones entre países pueden dividirse básicamente en dos tipos diferentes: causas de atracción desde el país de destino y causas de salida desde los países de origen. En el caso de Ceuta, este proceso es temporal y se repite cada día con la llegada de miles de marroquíes a la ciudad autónoma (destino) y el retorno a Marruecos (origen), al finalizar la jornada laboral. El objetivo fundamental de estas migraciones es económico pues se trata de conseguir mejores condiciones de vida, pudiéndose hablar en algunos casos de subsistencia.

#### ***3.3.1. Causas que propician el trabajo transfronterizo desde Ceuta***

La organización actual del mercado laboral en España sitúa a los inmigrantes en determinados sectores rechazados por la fuerza de trabajo nacional, debido a la creciente desregulación y precarización de estas actividades. En Ceuta, esa tendencia también se cumple y el trabajo que realizan los ciudadanos marroquíes son el de la construcción y la hostelería, en el caso de los hombres, y el servicio doméstico y las

labores de cuidados, en el de las mujeres. Sectores que se encuentran entre los que peores condiciones laborales ofrecen, al tiempo que comportan la realización de tareas más duras. Pero es más, la mayoría de las personas que deciden cruzar la frontera para realizar este tipo de trabajo lo hacen, en la mayoría de los casos, dentro de la economía sumergida, sin contrato y con unas condiciones laborales paupérrimas.

A continuación se analizan las causas que están detrás de la llegada de marroquíes a Ceuta para trabajar. En general, estas causas son de atracción fundamentalmente socio-económica como veremos a continuación.

### 3.3.1.1. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo

En el análisis de la Encuesta de Población Activa correspondiente a 2010 se observa que la población mayor de 16 años alcanzaba las 59.100 personas, un 3,04% más que en el año anterior. Al contrario que ocurre con la población mayor de 16 años, la población activa se contrajo entre el 2009 y el 2010 en 100 personas, lo mismo que la población ocupada que sufrió una reducción del 6,7%. Además, el número de parados alcanzó la cifra histórica de 7.900 personas, tal y como refleja la Tabla 26.

**Tabla 26. Mercado laboral en Ceuta según el sexo (%)**

<b>Hombres</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>Mujeres</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Población +16 años</b>	28,1	29,1	30,4	Población +16 años	28,6	28,2	28,7
<b>Activos</b>	19,7	20,0	20,7	Activos	11,7	12,7	11,9
<b>Ocupados</b>	17,4	17,4	16,2	Ocupados	8,2	9,1	8,5
<b>Parados</b>	2,2	2,16	4,5	Parados	3,2	3,6	3,4
<b>Tasa de actividad</b>	70,2	68,6	67,9	Tasa de actividad	41,0	45,0	41,3
<b>Tasa de paro</b>	11,6	12,9	21,7	Tasa de paro	26,7	28,2	28,2

*Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo*

Especialmente significativo resulta comparar la tasa de actividad de las mujeres con la de los hombres con diferencias porcentuales de casi 27 puntos en 2010; 23,6 un año antes y más de 29, en 2008. Entonces, el Consejo Económico y Social ya advertía: “Una de las causas principales de ello eran las cargas

---

familiares, sociales y culturales, lo que hace necesario en nuestra ciudad aplicar medidas tendentes a conciliar la vida familiar con la laboral”, (CES, 2011, p.170). Un año después añadía (CES, 2012, p. 167):

*El problema en el caso de las mujeres es su baja tasa de actividad (sólo el 45% de las mujeres en edad de trabajar puede o quiere hacerlo), puesto que se encuentra 23 puntos porcentuales por debajo de la masculina, todo ello debido a que las mujeres siguen teniendo el handicap de las cargas familiares a la hora de dedicarse a trabajar.*

### ***3.3.1.2. Implicación de la pareja en las tareas del hogar y los cuidados***

La incorporación de algunas mujeres –fundamentalmente de clase media-, al mercado laboral ha puesto de manifiesto el desigual reparto de las tareas reproductivas en los hogares formados por hombres y mujeres. Según la encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 (INE, 2010), las mujeres dedican dos horas y cuarto más que los hombres a las tareas domésticas.

Los resultados de esta encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística muestra la evolución y las diferencias entre el empleo del tiempo que hacen los hombres y el que hacen las mujeres. Entre los datos más destacados figura que las féminas dedican de media, 4 horas y 4 minutos a tareas domésticas y familiares (mantenimiento del hogar, compras, cuidado de hijos y ascendientes). No obstante, los varones han recortado esa diferencia en 45 minutos en los últimos siete años, según la comparación de datos con el estudio de 2002-2003.

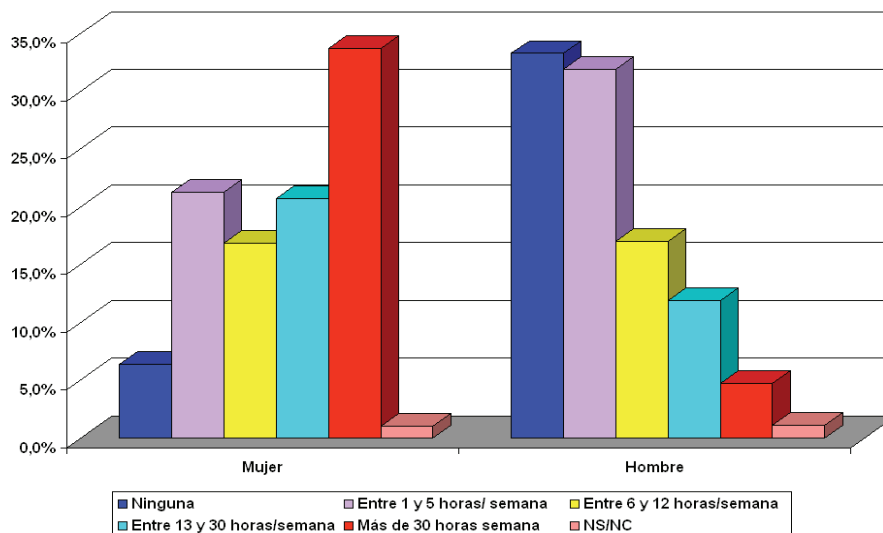
Según la encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, efectuada por hogares entre 9.542 personas mayores de 9 años, el 92,2 % de las mujeres asegura que realiza tareas de hogar y familiares, a las que dedica 4 horas y 25 minutos, por un 74,4 % de los hombres, con 3 horas y 34 minutos.

En conjunto, las mujeres disponen de casi una hora menos de tiempo libre de promedio diario que los varones, diferencia que se reparte entre todas las actividades de ocio. Ellas hacen vida social y se divierten 4 minutos menos que ellos, hacen deporte 16 minutos menos, practican aficiones o navegan por internet 21 minutos menos y siguen los medios de comunicación 12 minutos menos.

Además, el 38,6 % de los hombres declara que dedica al trabajo remunerado casi ocho horas diarias, frente al 28,6 % de las mujeres, con una ocupación de seis horas y media. Por sectores, los empresarios dedican 1 hora más diaria al trabajo que los asalariados y los parados emplean 4 horas diarias en el hogar.

En el caso específico de Ceuta, los resultados recogidos en un estudio elaborado por la Ciudad Autónoma en el año 2004 pone de manifiesto esta tendencia registrada en el resto de España. El Gráfico 1, tomado de dicho trabajo, recoge las diferencias de tiempo que mujeres y hombres dedican a las tareas domésticas por término medio.

**Gráfico 1. Tiempo que mujeres y hombres dedican a las tareas domésticas**



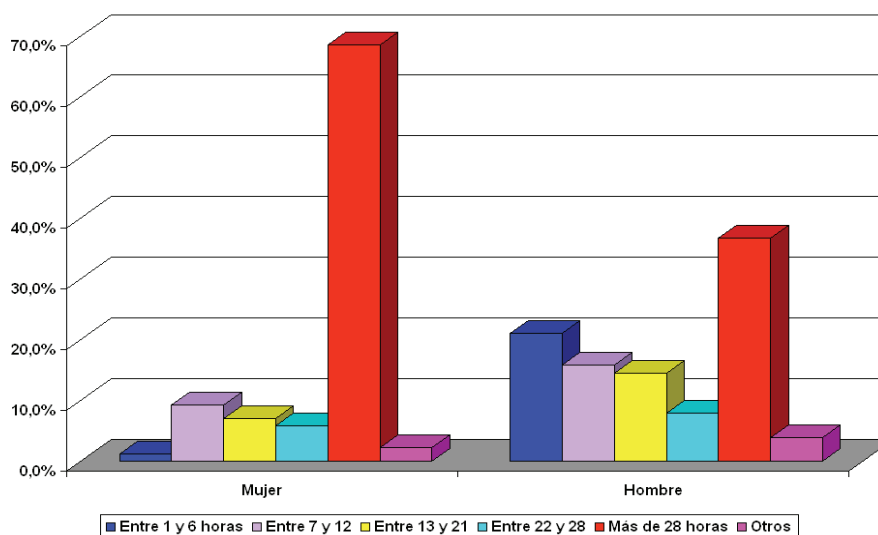
En este gráfico se observa que es la mujer la que lleva mayoritariamente la carga familiar, dedicando la mayor parte de su tiempo a las tareas del hogar, al contrario que los hombres, que sólo en una mínima parte dedican algunas horas. Un 33,7% de las mujeres encuestadas responden que le dedican más de 30 horas semanales “frente a un insignificante 5% de los hombres que dicen dedicarle el mismo tiempo, mientras que en el otro extremo nos encontramos con un 33,3% de hombres frente a un 6,4% de mujeres que aseguran no dedicar ningún tiempo a dichas tareas”, (Estudio sociológico de la Ciudad Autónoma de Ceuta desde la perspectiva de género, 2004, p. 64).

Respecto al reparto de tareas, se indica en este estudio (2004, p. 65):

*Prácticamente todas las tareas de la casa son llevadas a cabo prioritariamente por las mujeres, siendo los porcentajes altísimos y marcando una diferencia muy elevada en comparación con los porcentajes comparativamente más bajos que presentan los hombres. Sólo en las tareas de mantenimiento del hogar y en las compras, parecen colaborar algo más según nos muestran los porcentajes, pero aún así, la mujer los supera con creces.*

Este trabajo apunta que los hombres, en su mayoría, aceptan la situación de la mujer frente a las labores del hogar. Según indica, un 80,2% de los varones está de acuerdo en que la carga doméstica y familiar sea tarea exclusivamente de las mujeres. Asimismo, y tal y como refleja el Gráfico 2, también en el cuidado de los hijos e hijas la mujer supera al hombre en el número de horas dedicadas a esta tarea. En concreto, un 68,6% de las féminas dedican más de 28 horas a la semana a sus hijos e hijas frente al 36,8% de los hombres.

**Gráfico 2. Tiempo dedicado al cuidado de hijos e hijas y mayores dependientes a la semana**



---

El desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidado hace que las ceutíes transfieran el trabajo del hogar a otras mujeres, que en el caso de Ceuta son marroquíes. Cabe destacar que esta práctica, al igual que en el territorio español, no se limita a las parejas de profesionales con empleo, sino que una amplia gama de personas y situaciones familiares son también consumidores de esta fuerza de trabajo formada por mujeres extranjeras.

### ***3.3.1.3. Falta de respuesta por parte de las administraciones***

La incorporación de la mujer al mercado laboral implica la necesidad de disponer de una serie de recursos o servicios que permita a las féminas hacer frente a las dificultades que pudieran encontrar en el desarrollo de las tareas propias del ámbito doméstico. Es decir, ayudas que irían desde la organización y realización de las labores del hogar hasta el cuidado de los hijos o de personas de pendientes a su cargo, caso de tenerlos.

En este sentido, la oferta de este tipo de servicios por parte de las administraciones públicas, en algunos casos resulta insuficiente en atención tanto a menores como a mayores o discapacitados.

#### **a. Atención a menores**

En Ceuta en el año 2010 habían 5.999 menores de entre 0 y 5 años según el Negociado de Estadísticas de la Ciudad Autónoma; cifra que se elevaba hasta los 6.068 en la franja de 0 a 4 años, el Instituto Nacional de Estadística. Sea como fuere, cabe señalar que el número de niños y niñas comprendido en el tramo de 0 a 3 años, previo al inicio de la enseñanza reglada, es mayor que la oferta de plazas de guardería que ofrece la administración local a los posibles usuarios. En ese mismo año, sólo existían dos guarderías públicas: la de Juan Carlos I (178 plazas); y la de la Casa del Amor Fraternal (100 plazas); aunque, el Gobierno local tenía concertadas 85 plazas en las distintas guarderías privadas de la ciudad. En total, 363 plazas.

La portavoz del Gobierno de la ciudad autónoma en esa legislatura, Yolanda Bel, reconocía el 22 de septiembre de 2010 en la prensa local que “la demanda social está patente en el primer ciclo de educación, la Ciudad es competente y sabe de todas las listas de espera que hay todos los años” (Testa, El Pueblo de Ceuta, 2010).

---

La portavoz aprovechaba su comparecencia tras el Consejo de Gobierno para anunciar que el Ejecutivo estaba trabajando “en una triple vertiente al margen de las actividades ya realizadas”, y estudiaba la posibilidad de poner en marcha tres nuevas escuelas infantiles. En primer lugar, aseguraba y así lo recogió el diario local El Pueblo de Ceuta:

*La puesta en marcha de la nueva guardería del antiguo colegio de Juan XXIII. La obra se ha iniciado y una vez concluya, se dispondrá de 160 nuevas plazas para este ciclo. La segunda de las actuaciones que en estos momentos se encuentra en fase de licitación es la nueva escuela infantil que se intentará construir en la barriada de Loma Colmenar y que una vez se hayan pasado todos los trámites que son preceptivos se podrá contar con otras 120 plazas más.*

Por último, destacaba la intención de aumentar la capacidad de Amor Fraternal a través de unas obras de ampliación, hasta dotarla de 100 plazas más.

Una vez culminadas las tres actuaciones, el Gobierno de Ceuta calculaba que se dispondrían de 380 nuevas plazas de guardería, “un ambicioso objetivo” en palabras de la consejera que recordó que el Ejecutivo “complementa con todas las acciones que ha realizado desde la Consejería de Educación, Cultura y Mujer y también desde la legislatura anterior donde se abrió la posibilidad y se establecieron convenios con las diferentes guarderías privadas y concertadas”.

Esta era la previsión, pero a 1 de enero de 2012, sólo se había puesto en marcha la nueva guardería del antiguo colegio de Juan XXIII. Bajo el nombre de La Pecera, este centro abrió sus puertas el 14 de diciembre de 2011. Una escuela infantil con capacidad para 160 menores de entre 0 y 3 años, y que la Ciudad adjudicó a la empresa privada Aresti Barca, en un proceso no exento de polémica.

El mismo día de su apertura, se celebraba un pleno de la Asamblea de Ceuta en el que los grupos de la oposición criticaban el “oscurantismo de todo el procedimiento que ha permitido el inicio de las actividades de la Escuela Infantil de Juan XXIII con casi cuatro meses de retraso”, (Testa, G., Ceutaaldia.com, miércoles 14 de diciembre de 2011).



El diario digital recogía la defensa que hacía la consejera de Educación y Cultura, Mabel Deu, del trabajo realizado por el Gobierno Autonómico, desde 2009, para posibilitar la apertura del centro, cofinanciado con fondos del Ministerio de Educación. La consejera destacaba el "esfuerzo" realizado por el Ejecutivo en materia de Educación Infantil, que según ha recordado "ha permitido habilitar más de 200 nuevas plazas desde 2007, a las que se espera sumar al menos otras tantas durante la próxima legislatura en San José-Hadu y Loma Colmenar".

El portavoz de Caballas (primer partido de la oposición en la Asamblea de Ceuta), Mohamed Ali, tildaba la comparecencia de Mabel Deu de "decepcionante". Y apuntaba:

*Presume usted a pesar de que la Educación Infantil nunca ha sido una prioridad para este Gobierno, que mantiene la tasa de escolarización de 0 a 3 años en un tercio de las medias nacionales y que ha suplementado año tras año las partidas presupuestarias destinadas a este fin merced a las reclamaciones de este grupo.*

El líder de Caballas criticaba el proceso "oscuro y sin transparencia" que se había seguido para la selección e incorporación del personal; mientras el secretario general del PSOE en Ceuta y diputado ceutí, José Antonio Carracao, lamentaba que un proyecto "destinado a cubrir una necesidad urgente como es la necesidad de plazas de Educación Infantil, que debería haber merecido el aplauso y el consenso de esta Cámara", se convirtiera en objeto de controversia y suspicacias. "Aquí todo son problemas", subrayaba el portavoz socialista, al tiempo que requería de la consejera los informes que avalaban la salubridad del centro y la viabilidad de su apertura.

Como su homólogo de Caballas, el socialista también adelantaba que su grupo estará "muy pendiente" de qué pasa con la plantilla del centro, cuyo incremento en más de una docena de efectivos para realizar actividades complementarias permitió a 'Arasti Barca' (concesionaria del servicio), hacerse con la concesión pese a tener una de las peores calificaciones económicas y técnicas.

No era esta la primera vez que los grupos de la oposición expresaban sus quejas por atención asistencial-educativa del Ejecutivo de la Ciudad. En 2009, Caballas, coalición localista de Ceuta, se refería al desalojo de la guardería situada en la

---

Residencia Nuestra Señora de África por las deficiencias detectadas y para salvaguardar la seguridad de los menores. Según recogía el diario digital Ceuta al Día (14/3/2009), “debido al mal estado del inmueble que lleva años esperando una solución por parte del Gobierno local”. Desalojo que fue posible gracias a la cesión provisional por parte de la Vicaría de Ceuta de unas instalaciones, el Amor Fraternal, en la que desde entonces se albergar a un centenar de niños de entre 0 y 3 años.

La coalición Caballas calificaba como grave la situación de la educación en esa franja de edad. Según indicaba, “sólo el 5 por ciento de la población está escolarizada en comparación con el 25 por ciento que se alcanza en el resto del país” (El Faro de Ceuta, 23/9/10). La causa, según indicaban era “la dejación que ha hecho la Ciudad durante estos diez años, sin aumentar las plazas de guarderías para atender la demanda para este sector poblacional que termina siendo una carga para abuelos, hermanos y familiares. Hay falta de interés”, destacaba Concha Bernet (PSPC). Recordaba además que “el Partido Popular lleva diez años en la Asamblea y el número de plazas es el mismo que hace 25 años, con dos guarderías y una de ellas ahora en un espacio improvisado” y se preguntaba “en qué ha gastado la Administración local el dinero con el que ha estado dotando desde hace siete años su convenio con el Ministerio para incrementar la escolarización temprana”, (Testa, El Pueblo de Ceuta, 2010).

Caballas denunciaba en 2010, que durante los tres últimos cursos la Administración local había recibido casi 1.783.000 euros para ampliar en 250 las plazas del primer ciclo de Educación Infantil, de 0 a 3 años, sin que se construyera ninguna guardería. Para la coalición, la Comisión Rectora y la Comisión Técnica, encargadas de velar por el cumplimiento del citado convenio entre la Ciudad y el Ministerio de Educación, había mirado “para otro lado” y anunciaba que llevará el asunto al Tribunal de Cuentas.

Según recogía el diario digital Ceuta al Día (25 de septiembre de 2010), Caballas había denunciado lo que considera un incumplimiento por parte de la Ciudad del convenio establecido con Educación. Entre los cursos 2007/2008 al 2009/2010 la Ciudad había suscrito convenios por los que las arcas municipales habían recibido 1.782.930 euros, con la finalidad de promover un incremento de la oferta de plazas públicas en el primer ciclo de educación infantil, incremento que según esta coalición no se ha producido. La información apuntaba, además, que para el curso 2007-2008 la Ciudad se comprometía a transformar las guarderías de su titularidad en escuelas infantiles. En este sentido, se preveía crear a lo largo del año 2008, unas 20 nuevas

---

plazas públicas y, al menos, 70 nuevas plazas escolares públicas para el alumnado entre 0 y 3 años que serían ofertadas entre 2008 y 2010.

El BOE recogía que la Ciudad de Ceuta sería la encargada de crear las aulas de escuelas infantiles necesarias, así como su mantenimiento y gestión, siendo además responsable de cumplir los requisitos en cuanto a instalaciones, organización, funcionamiento, titulación del profesorado, programas y planes de estudio. Al Programa de escolarización temprana se destinaría la cantidad de 396.200 euros.

Para el Curso 2008/2009 la Ciudad recibía 594.300 euros, que según el BOE se destinarían para una serie de acciones que deberían estar disponibles para el inicio del curso 2009/2010 como la construcción de una nueva escuela infantil en la parcela anexa al centro de protección de menores Mediterráneo o el incremento en la oferta de plazas en 166. El curso 2009/2010 recibió 792.430 euros para la reubicación, adecuación y ampliación de la escuela infantil Nuestra Señora de África con 60 nuevos puestos escolares, la adecuación y habilitación de escuela infantil en Juan XXIII con 6 aulas, 2 años; 2 aulas; 1 año, y 1 aula, 0 años, y una capacidad para 154 niños, con previsión de su puesta en funcionamiento en el curso 2010/2011. Iniciativas que Caballas, primer grupo de la oposición en la Asamblea de Ceuta, aseguraba no se habían desarrollado, tal y como recogía Ceuta al Día (25 de septiembre de 2010).

*Proyectos que según Caballas se encuentran en una "realidad bien distinta" ya que "no se ha producido incremento alguno en las plazas, que la guardería de Nuestra Señora de África permanece cerrada desde 2007 y reubicada en unas instalaciones prestadas por la Iglesia y que no cumplen la normativa. Que no se ha adecuado las instalaciones de Juan XXIII y no se ha construido una nueva guardería pública junto al Centro de Menores Mediterráneo.*

Los localistas de Caballas destacaron la necesidad de que la Ciudad explicara en qué se han gastado esos casi dos millones de euros que había recibido en los últimos tres años. Además, la coalición también dirigía sus críticas a la Delegación del Gobierno, a la que pedía explicaciones sobre qué clase de seguimiento había hecho de los fondos y la aplicación de los mismos. Caballas acusaba al Gobierno Local de dilapidar dos millones de euros, perjudicando “gravemente” a cientos de familias que no

pueden permitirse afrontar el pago mensual de una plaza en una guardería privada, ni llevar a sus hijos a una pública “debido a la negligente acción de un gobierno que ha privado a sus ciudadanos de 250 plazas, así como varios centros públicos”. Anunciaba también su intención de llevar esta situación al Tribunal de Cuentas.

Según datos del Consejo Económico Social (2012), para el curso 2010/2011 se presentaron un total de 488 solicitudes, sólo para conseguir plaza en la guardería de Juan Carlos I, lo que suponía un incremento del 54,43% respecto al año anterior. De ellas, sólo fueron admitidas 178. En la Tabla 27 se observa el número de peticiones realizadas y las admitidas en la citada guardería desde el año 2007 al 2010. Entre los datos, destaca la notable reducción experimentada a partir de 2009, tanto en las solicitudes como en las admisiones.

**Tabla 27. Distribución de los menores**

<b>Edad</b>	<b>Solicitudes</b>	<b>Admitidos</b>
<b>Menores nacidos en el 2010</b>	31	15
<b>Menores nacidos en el 2009</b>	16	14
<b>Menores nacidos en el 2008</b>	144	11
<b>Menores nacidos en el 2007</b>	156	130
<b>Total</b>	347	170

*Fuente: CES (Guardería Juan Carlos I)*

El perfil medio del usuario que se atiende en las guarderías dependientes de la Ciudad corresponde “a un menor de origen musulmán, de 2 años de edad, residente en una barriada cercana al centro (Príncipe Felipe, Juan Carlos I, Erquicia), con uno de los padres trabajando y con un nivel económico bajo”, (CES, 2011, p.264). Esto significa que una familia de un nivel económico medio o alto no puede optar a una plaza y ha de acudir a las escuelas infantiles privadas con tarifas mucho más caras. Además, no siempre pueden atender a la demanda existente. El número de plazas ofertadas en 2010 entre las guarderías Pandita, Globitos, Manzanita y Solete fueron 226. Según el CES, ese año el 67,80% de los menores de Juan Carlos I eran de origen musulmán y el 58,75% fueron alumnas.

## **b. Atención a mayores**

En Ceuta, es la Dirección Provincial del IMSERSO la encargada de la gestión del acceso a las plazas residenciales públicas o concertadas que no han sido transferidas a la Ciudad Autónoma, además de la gestión de los servicios y prestaciones relativos a la aplicación de la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. En la normativa, dichas residencias se clasifican en tres tipos:

- Residencias de válidos: destinadas a personas que mantienen unas condiciones personales que les permiten realizar por sí mismas las actividades de la vida diaria.
- Residencias de asistidos: destinadas a aquellos que presentan una incapacidad permanente que les impida desarrollar las actividades de la vida diaria.
- Residencias mixtas: cuentan con servicios e instalaciones para poder acoger a personas que pueden valerse por sí mismas y a aquellas que no.

Los requisitos generales que exige la resolución que regula los ingresos para ser beneficiario de una plaza, son: ser pensionista, haber alcanzado la edad de sesenta años, no padecer enfermedad infecto-contagiosa, enfermedad crónica terminal o que requiera atención imprescindible en centro hospitalario, no padecer trastornos mentales graves (o que requieran ser tratados en centro psiquiátrico), no haber sido sancionado con expulsión definitiva de un centro similar y obtener conforme al baremo en vigor, la puntuación exigida para el ingreso en la residencia solicitada.

El baremo de acceso que se aplica a los usuarios que solicitan el acceso a una residencia en virtud de la resolución de 26 de agosto de 1987, aprobado por Orden de 8 de enero de 1986, valora entre otros factores: la situación sociofamiliar del solicitante, su capacidad física y psíquica, la situación económica y sus condiciones de vivienda.

A la hora de otorgar puntuación se tiene en cuenta, a aquellas personas en situación de desamparo (sin familiares o personas que les presten una mínima atención), que sufran malos tratos, que vivan en albergues o similares, o que vivan situaciones de conflictividad familiar o tengan malas relaciones con las personas con las que convive, situación de hacinamiento y en general que se encuentren en situación precaria.

Evidentemente no se excluye a todas las personas que también puedan acceder a cualquier servicio en aplicación de la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

En la Tabla 28 se recoge en cifras la población existente en Ceuta con más de 65 años, en 2010. Son datos que reflejan que el 11,06% de los residentes en la ciudad autónoma eran mayores de 65 años, lo que supone 9.144 personas de un total de 82.608. De esa cifra, 42.334 eran hombres, de los que 3.950 tenía más de 65 años (un 9,3%) y 40.274 mujeres, 5.194 con esa misma edad (el 12,89%).

**Tabla 28: Población por edad y sexo**

	<b>Población Total</b>	<b>Población + 65años</b>	<b>%Población + 65años</b>	<b>66-70 años</b>	<b>71-75 años</b>	<b>76-80 años</b>	<b>81-85 años</b>	<b>86 y + años</b>
<b>Hombres</b>	42.334	3.950	9,3%	1.269	1.107	800	437	266
<b>Mujeres</b>	40.274	5.194	12,89%	1.362	1.272	1.130	835	582
<b>Dos Sexos</b>	82.608	9.144	11,06%	2.631	2.379	1.930	1.272	848

*Fuente: Negociado de Estadística*

En 2010, la población crece y de los 82.608 censados (42.334 hombres y 40.274 mujeres), 9.144 tienen más de 65 años; cifra que aumenta hasta alcanzar los 12.439 si se añade el tramo de edad comprendido entre los 61 y 65 años. En la Tabla 29 se desglosa la población ceutí por tramos de edad.

**Tabla 29. Población total según edad**

	<b>Total</b>		<b>Total</b>
<b>0-5 años</b>	5.999	<b>51-55 años</b>	5.458
<b>6-10 años</b>	5.666	<b>56-60 años</b>	4.233
<b>11-15 años</b>	5.072	<b>61-65 años</b>	3.295
<b>16-20 años</b>	5.326	<b>66-70 años</b>	2.715
<b>21-25 años</b>	6.057	<b>71-75 años</b>	2.379
<b>26-30 años</b>	6.543	<b>76-80 años</b>	1.930
<b>31-35 años</b>	6.876	<b>81-85 años</b>	1.272
<b>36-40 años</b>	6.619	<b>86-90 años</b>	608
<b>41-45 años</b>	6.176	<b>91-95 años</b>	186
<b>46-50 años</b>	6.144	<b>+95 años</b>	54
<b>Total : 82.608</b>			

*Fuente: Negociado de Estadística*

En la actualidad, Ceuta cuenta con una sola residencia pública para mayores, Nuestra Señora de África, que depende de la Ciudad Autónoma. Se trata de un centro dependiente de la Consejería de Sanidad y Consumo con 55 plazas, repartidas en 42 habitaciones individuales y 14 dobles. Durante el 2010, los usuarios de la residencia fueron 36 mujeres y 17 hombres con una media de edad de 79,14 años; cifras similares a las de 2009 y 2008.

Precisamente, durante ese último ejercicio (2008), finalizaban las obras de remodelación de esta residencia de mayores, cinco años después de su inicio y tres de la fecha inicial fijada para su conclusión. Durante la visita realizada por el presidente de la Ciudad, Juan Vivas, a esta residencia el 4 de enero de 2008 anunciaba que la inauguración de las nuevas instalaciones de esta residencia tendrían lugar el 15 de enero. Recordaba también Vivas (Sur.es, 2008), que la inversión total de la obra había sido de 3,8 millones de euros, a los que había que sumar:

*Los 1,8 millones que el Ejecutivo invierte en este colectivo durante todo el año, así como el mantenimiento de las instalaciones y pago de la plantilla. Un gasto*

*muy necesario, matizó ya que (los mayores) son un segmento de población que nos merecen toda la consideración y apoyo de la institución.*

El presidente de la Ciudad recordaba además (Sur.es, 2008):

*El problema de plazas en residencias para mayores sigue siendo un problema con lista de espera, por lo que no se descarta que la vieja residencia se utilice como complemento de la nueva. Otra de las posibilidades pasa por usar el edificio y la parcela colindante como guardería, otra de las necesidades imperiosas de Ceuta.*

Dejaba el presidente claro que en Ceuta ni existen suficientes plazas residenciales para mayores ni de guarderías para niños con edades comprendidas entre los cero y los tres años.

La oferta de residencias para mayores se completa con la existencias de otras cinco privadas, tres de ellas dependientes de los hermanos Franciscanos de Cruz Blanca (San Vicente de Paúl, Nuestra Señora de los Ángeles y Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca) y las dos restantes: Religiosas Misioneras de la Inmaculada Concepción y Nazaret. Además, el Instituto de Servicios Sociales ha proyectado la construcción de una tercera residencia, la del Santo Ángel.

En 2010, el IMSERSO mantuvo un concierto de colaboración con los Franciscanos de Cruz Blanca, a través del cual se sufragaron 24 plazas residenciales destinadas a la atención de personas mayores por un importe de 284.363,27 euros. Igualmente, y por el mismo concepto, la Ciudad costeaba otras 23 plazas, con la misma entidad, y una dotación disponible de 158.100 euros.

Así mismo, la atención al colectivo de mayores con carácter residencial se completó en 2010 mediante un concierto con una institución sin ánimo de lucro, Pía Unión de la Fraternidad en Cristo, cuya residencia se conoce con el nombre de Nazareth. De los 80 usuarios asociados a este recurso, 63 (20 más que en 2009) fueron subvencionados por la ciudad autónoma. La dotación presupuestaria disponible para ese ejercicio alcanzó los 474.000 euros.



---

La cuantía total del sistema de “ayudas a mayores” concedidas por la administraciones central, a través del IMSERSO, ascendió en 2010 a 296.834,48 euros (334.931,18 euros, en 2009; y 348.271,80 euros, en 2008), repartidos entre las 352 subvenciones concedidas de forma individual (En 2009, fueron 414).

Se prorrogó además un convenio de teleasistencia del que se beneficiaron 814 individuos (575 en 2009), mayores de 65 años, fundamentalmente enfocado a personas en situación de soledad. El IMSERSO financió el 65% de su coste anual y el 35% restante la Ciudad. Para su desarrollo se contó con un presupuesto de 147.810,42 euros (la misma cantidad que en 2009 y 2008).

### **c. Atención a la discapacidad**

La Administración General del Estado y la Ciudad Autónoma de Ceuta establecieron en el año 2010 una serie de convenios de colaboración para el desarrollo de programas a colectivos específicos, entre los que destaca el dirigido a atender la discapacidad. Este proyecto dispuso de una cuantía, financiada al 50% entre las dos administraciones, de 21.628,50 euros frente a los 23.457,10 del año anterior (casi un 8% menos), aunque en ambos ejercicios se beneficiaron 60 personas. En 2008, esta cantidad alcanzaba los 59.457,1 euros, un 60,5% más que en 2009.

Además y para la atención al colectivo de psíquicos, la Ciudad mantiene un concierto con la institución sin ánimo de lucro Cruz Blanca que sufraga un total de 15 plazas y contaba con un presupuesto disponible, en 2010, de 168.300 euros, (165.000 en 2009).

Por su parte, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), sobre el que recae la competencia para determinar del grado de discapacidad en Ceuta, también concedió en 2010, 73 subvenciones por una cuantía de 55.200,61 euros para la promoción de la autonomía y ayudas por valor de 209.902,82 euros a personas con discapacidad, 249 de ellas individuales y 4 en la modalidad de entidades o instituciones.

Al amparo de la Ley 39/06, de Promoción de autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia, el IMSERSO destinó durante ese ejercicio 2.607.026,61 euros en ayudas económicas. Ayudas que se destinaron a la prestación económica de 184 cuidadores (415 en 2009); 34, al servicio de ayuda a domicilio (65 en 2009); 15, al ingreso plazas residenciales (6 en 2009); 8, a teleasistencia (67 en 2009); 115, al convenio especial Seguridad Social (274 en 2009) y 4, a un centro de Día (2 en

2009). En 2009, se aprobaron 34 nuevas solicitudes con motivo de la puesta en marcha de la ley 39/06 por valor de 34.949,26 euros, y los importes abonados durante ese ejercicio ascendieron a 331 euros por persona y mes, hasta alcanzar los 2.312.683,97 euros. El número de personas que recibieron los servicios o las prestaciones desde la entrada en vigor de la ley eran de 799. Un año antes, en 2008 la cantidad era un 30% inferior con un total de 1.617.120,72 euros a un grupo de 484 personas y un importe medio por persona de 359,76 euros/mes.

Los beneficiarios de la Ley de Integración social del Discapacitado (LISMI) en 2010 alcanzaron la cifra de 248 (215 en 2009), aunque se presentaron 505 solicitudes. El importe abonado fue de 302.230,95 euros, de los que 237.528,10 fueron para subsidio de garantía por ingreso mínimo; 48.629,10 euros como complemento por gasto de transporte y 16.073,75 para ayuda por tercera persona; idénticas cantidades que el año anterior. Respecto a los beneficiarios, 108 recibieron el subsidio por garantía de ingresos mínimos (120 en 2009 y 133 en 2008); 70 el de movilidad y gastos por compensación de transporte (75 en 2009 y 83 en 2008) y 19, las ayudas a tercera persona (20 en 2009 y 25 en 2008). El importe anual LISMI en 2009 ascendió a 291.333,33 euros y a 385.615,10 euros en 2008.

Por último destacar que el Instituto de Mayores y Servicios Sociales proporcionó información, durante 2010, a 6.243 personas; valoró 1.143 solicitudes y a 1.008 personas. También se realizó cursos cofinanciados por el Fondo Social Europeo, en los que participaron 100 alumnos que recibieron una beca salario de 5,54 euros y una compensación por gastos de transporte de 5,44 euros por día de asistencia. Los destinatarios de esta acción formativa fueron personas discapacitadas en edad laboral y demandantes de empleo. La finalidad principal consistió en ofrecer una cualificación suficiente para ayudar a que los usuarios pudieran acceder al mercado laboral. Los cursos impartidos fueron: iniciación a la informática, servicios auxiliares de oficina, conserjería, lenguaje de signos, jardinería y bordado en oro, entre otros.

### ***3.3.2. Causas que propician el trabajo transfronterizo desde Marruecos***

Analizadas las causas que propician las migraciones desde el lugar de destino, es necesario ocuparse de aquellas que se originan en el país de procedencia, que en el caso que nos ocupa es Marruecos. Como ya se ha comentado con anterioridad, estas migraciones tienen un fuerte componente económico y laboral.

### **3.3.2.1. Situación socioeconómica**

Con una población de 32,27 millones de habitantes en 2010, según Naciones Unidas, el 58,8% de la población de Marruecos es urbana y el 41,4% vive en una situación de pobreza. Su economía se basa fundamentalmente en la agricultura y la pesca, aunque en la última década en la región del norte de Marruecos se han localizado importantes empresas europeas, sobre todo en el sector textil. El turismo es, además, un sector en alza, en especial en torno al litoral Mediterráneo y Atlántico con una afluencia de 10 millones de turistas al finalizar 2011, según la Oficina Nacional de Turismo de Marruecos.

En relación al PIB per cápita, las diferencias son muy acusadas entre la zona española y marroquí, y configura uno de los mayores ejes geográficos de desequilibrio socioeconómico en las fronteras de la Unión Europea. El informe de Naciones Unidas correspondiente al año 2011, señala que España ocupa en el mundo el puesto número 23 (el 20 en 2009 y el 15 en 2008) en cuanto al Índice de Desarrollo Humano (IDH) con un valor de 0.863, mientras que Marruecos ocupa el puesto 130 (igual que en 2008 mientras que en 2009 ocupaba el 114), con un 0.567. Esto significa que el desarrollo humano atribuido a España es “muy alto”, frente al “desarrollo medio” que se le otorga a Marruecos.

A pesar de las diferencias, y según la Oficina Económica y Comercial de España en Rabat, desde 1999 la economía marroquí ha ido experimentando un crecimiento constante “lo que supone el período de crecimiento y estabilidad macroeconómica más largo vivido por el país. Eso sí la evolución ha sido oscilante, siempre influido por el discurrir del sector agrícola”, (CES, 2010, p.11).

El mercado marroquí, tal y como asegura el Consejo Económico y Social de Ceuta (2011, p.12), se divide en tres zonas; Casablanca, motor comercial e industrial por excelencia; la Zona Norte y la Zona de “Souss Agadir”, con potencial pesquero, agrícola y turístico.

*La economía sigue dependiendo fuertemente del sector primario a pesar de la diversificación que ha llevado a cabo el país. A pesar de ello, la industria y los servicios están adquiriendo cada vez mayor importancia: representan ya un 38 y un 46% del PIB respectivamente. En cuanto al sector textil y de la confección,*

---

*sigue siendo uno de los pilares de la industria, ya que constituye el 18% del PIB y emplea a más del 13% de la población.*

Según la misma fuente, la tasa de crecimiento anual media de Marruecos es de más del 4%, situándose el PIB en los 145.200 millones de dólares.

Los fuertes desequilibrios socioeconómicos entre España y Marruecos se reflejan también en indicadores sociales básicos, como la esperanza de vida (72,2 años en marroquíes, frente a los 81,4 años para los españoles) o la mortalidad infantil (4 por mil en España, mientras que 38 por mil en Marruecos, de niños menores de 5 años). Marruecos sólo destinó en 2011, el 1,7% de su PIB al gasto en salud, frente al 6,1% de España, según Naciones Unidas. Además, el gasto sanitario per cápita fue de 202 dólares en Marruecos frente a los 2.671, de España. Con 6 médicos y 11 camas en el primero, frente a los 38 médicos y 34 camas, del segundo, para el periodo 2000-2009.

A las acusadas diferencias sanitarias, Marruecos también presenta importantes deficiencias educativas. La tasa de analfabetismo en adultos a partir de los 15 años era del 56,1%. Con una tasa bruta de matriculación del 61%, se aprecia que a mayor nivel educativo menor porcentaje de estudiantes, de tal forma que del 89,5% de matriculados en Primaria, se pasa al 34,5%, en Secundaria y al 12,3 %, en Terciaria. Los años de educación promedio son 4,3 y el gasto público en educación es el 5,7% del PIB, (PNUD, 2010).

Según el programa de Cooperación Transfronteriza España-Fronteras Exteriores 2008-2013 (2011, p. 23-24):

*La tasa de analfabetismo es asimismo muy elevada en Marruecos, especialmente en el colectivo, en el medio rural, y entre las personas de mayor edad. El 46% de la población de más de 10 años es analfabeta, porcentaje que se eleva a más del 60% en las mujeres. En el medio rural las mujeres de más de 30 años ofrecen una tasa de analfabetismo superior al 95%. En el norte de Marruecos, sólo el 9,6% de la población de más de 10 años ha finalizado estudios secundarios o superiores (13,7% para el conjunto de Marruecos). En las zonas transfronterizas españolas este porcentaje se eleva al 82%, si bien los niveles de capital humano siguen siendo inferiores a la media española.*

Además, todavía muchos hogares carecen de abastecimiento de agua y electricidad. De tal forma, según el último informe de Naciones Unidas (PNUD, 2010), la población sin acceso a servicios mejorados en 2008 era del 19% respecto del agua, del 31% respecto del saneamiento y del 2,8% en relación a la electricidad. En la zona norte, y según indica el programa de Cooperación Transfronteriza España-Fronteras Exteriores (2011, p. 22), a pesar de disponer de notables recursos hídricos potenciales solamente el 46,6% de los hogares dispone de agua corriente, mientras que “paradójicamente en las regiones del Sur la disponibilidad de agua corriente en los hogares es mucho mayor, de un 66,0% (respecto a un valor de 57,5% en el conjunto del país)”. Los hogares con electricidad son el 67,3% en las regiones del norte y el 81,2% en las del sur, frente al 71,6% para el conjunto de Marruecos.

El Consejo Económico y Social de Ceuta (2010, p.11) asegura en su memoria socioeconómica y laboral que “la desigualdad en la distribución de la renta en Marruecos queda patente al ver que uno de cada seis marroquíes vive actualmente en la pobreza, esto es, con menos de un euro por día”.

### ***3.3.2.2. Situación demográfica***

En contraste con la escasez de recursos naturales, la baja productividad y la falta de desarrollo industrial de la zona norte de Marruecos, la más cercana a Ceuta, el volumen de población joven es superior a la de la media del resto del país y presentan tasas de natalidad elevadas, y en consecuencia, una gran presión demográfica. La edad promedio en Marruecos ha sido 26,2 años en 2010, según el informe de Naciones Unidas correspondiente a este mismo año. Este documento recoge además de las tendencias demográficas que el 26,8 % de la población será menor de 15 años en 2015 mientras que sólo el 5,9% tendrá más de 65 años .

Las regiones del norte marroquí son las más densamente pobladas con una densidad máxima de 193,8 habitantes por kilómetro cuadrado para la región de Tánger-Tetuán; mientras que las regiones del Sur, más extensas, presentan una densidad mínima de 3,27 habitantes por kilómetro cuadrado para la región de Laâyoune-Boujdour-Sakia El Hamra, según el Programa de Cooperación Transfronteriza España-Fronteras Exteriores (2011).

Según este plan, en ambos lados de la frontera, y en comparación con la media de sus respectivos países, existen mayores tasas de natalidad y una importancia relativa

---

superior de la población juvenil. Y asegura que “por lo que respecta a la tasa de natalidad, en Ceuta y Melilla se sitúa en tasas próximas al 20 por mil, frente al 21,2 por mil en la zona norte de Marruecos”. Por otro lado, la población menor de 15 años supone el 15,8% del total en las ciudades autónomas (14,3% en España); mientras que asciende hasta el 32,2% en las regiones del norte de Marruecos, dónde la población menor de 35 años supone el 68,9% de la población total, un porcentaje superior a la media del país. (Programa de Cooperación Transfronteriza España-Fronteras Exteriores, 2011, p. 13-14).

El informe de la Fondation Hassan II Pour les Marocains Résidant à l’Etranger (2005) asegura que la población marroquí que vive en el extranjero pasó de 1,31 millones de personas en 1995 a 2,2 millones en 2001, lo que representa un incremento de 68% en 6 años. En el 2001, esta población representa aproximadamente el 7,5% de la población total marroquí. Así mismo, y según Naciones Unidas (2010), en el año 2005, el 49,9% de las migraciones tuvieron como protagonistas a las mujeres (el 51,5% en 1960) y el total de inmigrantes marroquíes en 2010 ha sido del 49,1% (el 51% en 2005).

El trabajo de este colectivo supuso para Marruecos la recepción de 6.730 millones de dólares en remesas procedentes de 52 millones de desembolsos, a razón de 394 por inmigrante. El 88,4 % del total de esas remesas procedían de Europa.

### ***3.3.2.3. Situación laboral***

La falta de oportunidades laborales y la precariedad en el empleo en Marruecos parecen ser las principales causas que propician que hombres y mujeres marroquíes de la zona norte se desplacen hasta Ceuta buscando trabajo.

En Marruecos en 2007, según la Oficina Económica y Comercial de España en Rabat, (2008, p.9):

*La población activa de más de 15 años ascendió a 11.148.000 personas, lo que representa un incremento interanual del 1,4% respecto a 2006 (3% en el medio urbano y -0,2% en el medio rural). La tasa de actividad se mantuvo estable, pasando del 51,3% en 2006 a un 51% en 2007. Continúa existiendo, no obstante, una gran disparidad entre la tasa masculina, que es del 76,1% y la femenina que es tan sólo del 27,1%. La población activa en paro pasó, a nivel*

---

*nacional, de 1.062.000 en 2006 a 1.092.000 en 2007, lo que representa un aumento de 30.000 parados (22.000 en el medio urbano y 8.000 en el medio rural).*

Así mismo, y según la misma fuente, la creación neta de puestos de trabajo alcanzó los 128.900 puestos, de los cuales 91.000 fueron generados por el sector servicios, 54.000 por la industria y 49.000 por la construcción y la obra pública. El paro se situó en el 9,8%; 9,6% según Naciones Unidas, que además apunta que la relación empleo-población para el colectivo situado entre los 15 y los 64 años, es del 46,1% en 2008. De igual forma, durante el periodo 2000-2008, sólo el 47,1 % del empleo total generado en Marruecos era empleo formal, frente al 51,5% de empleo vulnerable y con una tasa de mujeres del 1,4%.

Según recoge un informe elaborado por Centro Asesor de la Mujer (2010, p. 10):

*El modelo que define el papel de la mujer en la sociedad marroquí, representado en la Mudawana instituye indirectamente el hogar como el ámbito de las mujeres, de forma que puedan desarrollar su rol de madres, esposas y cuidadoras. Sin embargo, este papel queda cada vez más restringido a familias con recursos, no siendo el caso de las mujeres transfronterizas que deben salir de su país, donde el mercado de trabajo está segmentado, las condiciones laborales son precarias y donde la mujer no está en igualdad de condiciones con respecto al hombre.*

Hein de Haas (2007) asegura que la sociedad marroquí es fuertemente patriarcal y recuerda que desde hace dos décadas, la familia nuclear ha sido la norma. Entonces, eran los hombres los que migraban y mandaban remesas a la familia extendida con el objetivo de mantener el control sobre la castidad de las mujeres en su ausencia. Sin embargo, destaca que después de los divorcios, la migración ha acelerado el cambio hacia familias nucleares y también hacia familias monoparentales con jefatura de hogar femenina.

Según Fadloullah (citado en Hein de Haas, 2007, p.130) la proporción de hogares con jefatura de hogar femenina es doble en los hogares con migrantes



---

comparado con los hogares no migrantes. Así mismo, las mujeres con esposos migrantes pueden emplear personas para realizar las tareas físicas, por lo cual la ausencia del esposo no representa una sobrecarga tan fuerte, y al mismo tiempo ganan en estatuto con respecto a las mujeres de hogares no migrantes. Sin embargo, no necesariamente la emigración del esposo representa una liberación ya que para algunas mujeres, la emigración más bien representa una sobrecarga y responsabilidad. Finalmente, destaca que en estos casos se observa una tendencia hacia el modelo de hogar europeo, con menos hijos y un mayor nivel educativo de éstos, además de una mayor independencia de la familia extendida.

Aziz Lahlou (en CAM, 2009) apunta algunas cifras respecto a la mujer y el ámbito laboral, e indica que el 34,7% de la población activa femenina se dedica a servicios domésticos, el 20% a la industria, artesanía textil y la confección, el 11,9% se sitúa en la administración, el 7,4% en el comercio, el 7,2% en el sector bancario y los seguros y un 5,9% en las industrias de alimentación. Sin embargo, apunta que el porcentaje de mujeres activas en Marruecos es muy bajo si lo comparamos con el de Europa, y asegura que el número de mujeres que trabajan en la economía sumergida no consta en ninguna parte.

En concreto, en la región Tánger-Tetuán la tasa de actividad femenina es la más baja de Marruecos, inferior al 15%, frente al 30% nacional. Mientras la tasa de actividad masculina se aproxima al 80%, en el cuarto trimestre de 2007, según el Programa de Cooperación Transfronteriza España-Fronteras Exteriores, (2008, p. 14). Según Bernard (1990), el porcentaje de mujeres activas en Marruecos demuestra que casi toda la actividad realizada por mujeres es sumergida y Ángeles Ramírez (1997) señala que aun cuando el trabajo está registrado hay algunas rúbricas de carácter más que dudoso. El ejemplo más significativo, destaca la autora, corresponde a lo que se denomina “ayuda familiar” que consiste en que la empleada trabaja en casa de un pariente a cambio de alojamiento y comida, pero sin salario. Esta fórmula se da fundamentalmente en las zonas rurales donde se alcanza el 84%, frente a la ciudad que apenas sobrepasa el 6%.

### **3.4. Iniciativas para promover el trabajo legal en Ceuta**

En los últimos años las administraciones, los sindicatos y, hasta la justicia, han intensificado las iniciativas tendentes a acabar con el trabajo ilegal en Ceuta. La defensa



de los intereses de los trabajadores, nacionales y transfronterizos, así como el impulso de la contratación de la población residente en Ceuta se ha convertido en un objetivo prioritario.

La crisis económica que afecta a todo el territorio nacional no ha hecho sino potenciar los esfuerzos para intentar que el empleo que se genere en la ciudad autónoma dé respuesta a las necesidades de los parados ceutíes en detrimento de la contratación irregular de extranjeros. Lo que antes parecían ser ocupaciones que no despertaban el interés de los trabajadores locales, ahora se vislumbran como posibles nichos de empleo para aquellos que no tienen trabajo. Entre todas estas acciones se recogen a continuación algunas de ellas, según el organismo o institución que las ejecuta.

#### ***3.4.1. Iniciativas de las organizaciones sindicales***

Comisiones Obreras de Ceuta aprovechó la celebración de la “Jornada por el trabajo Decente”, del pasado siete de octubre de 2009, para recordar que la precariedad laboral supera en Ceuta el 30 por ciento y que el paro triplica las cifras de la media nacional. Una situación que para su secretario general, Juan Luis Aróstegui, se vuelve “espeluznante”, especialmente para los trabajadores transfronterizos, cuya seguridad laboral despierta la preocupación de este sindicato.

Según Aróstegui este colectivo “tienen escasa capacidad de sindicación, denuncia y predisposición de lucha, lo que les convierte en trabajadores fácilmente manipulables y dirigibles, por lo que se les aplican condiciones laborales indignas”. De tal forma, y aunque los transfronterizos tienen toda la protección legal de un trabajador autóctono, la realidad es bien diferente.

En este contexto, el secretario general de CCOO de Ceuta anunció la puesta en marcha de la campaña informativa “Tienes derecho, protege tu salud”. La iniciativa daba comienzo el martes 13 de octubre de 2009 y concluyó tres meses después. Se trataba de una campaña que la Ciudad Autónoma de Ceuta sacó a concurso y que adjudicó a CCOO por un importe de 8.940 euros. Con esta cantidad, el sindicato instaló un stand en la frontera con Marruecos, con un trabajador cuya labor era informar sobre las medidas de salud laboral. Para conseguir este fin, se editaron 10.000 folletos en castellano y dariya (dialecto del árabe que se habla en Ceuta) dotados con pictogramas para facilitar su comprensión.

---

Para CCOO (Gómez, El Pueblo de Ceuta, 2009), en Ceuta se incumple sistemáticamente la Ley de Prevención de riesgos Laborales:

*Los empleados trabajan sin la menor medida de seguridad y, por lo tanto, poniendo en riesgo su propia vida. Si el trabajo decente es un objetivo prioritario con carácter general, en Ceuta se convierte en un objetivo humanitario. No se puede consentir que miles de personas trabajen sin la protección que da un estado moderno y democrático, ni mantener una Ceuta al margen de la ley y la modernidad.*

Según el secretario del Área de Servicios y Asesoramiento de CCOO en Ceuta, Antonio Sáez, el objetivo de esta iniciativa era dar información a través de un díptico sencillo, “que no sea muy técnico, porque entendemos que son personas con un nivel educativo bajo”. Unos folletos dirigidos especialmente a los sectores de la construcción, el comercio, la hostelería y a las empleadas del hogar, a las que califica como “las grandes olvidadas de la ciudad”.

Además de proporcionar información, en este stand el sindicato anunciaba la realización de muestreos aleatorios entre los transfronterizos para conocer su número, sexo, sector profesional o su situación laboral, entre otros aspectos.

“El transfronterizo en la teoría tiene todos los derechos, pero en la práctica, ninguno”, lamenta el secretario general de CCOO. En su opinión, “o aceptan las condiciones de los empresarios o nada”, razón por la que considera que hay que “hacer aflorar a la legalidad esta situación que la ciudad soporta con pasividad”. A modo de ejemplo, volvía a hablar de las empleadas del hogar y recordaba que de las pocas que están dadas de alta, “son miles las que trabajan y se pueden salir a la calle para verlas”.

Según los datos de la organización sindical, ese año (2009) en la ciudad autónoma sólo había 400 empleadas del hogar dadas de alta en la Seguridad Social, cuando en Ceuta trabajan miles de ellas, por lo que hay muchas sin regularizar. “Para lo que interesa somos Europa y para lo que no somos una prolongación del continente africano. A todos nos interesa tener empleadas a precio de saldo, a precio de Castillejos (localidad marroquí más cercana a Ceuta). Pero esto es ilegal”, manifestaba Aróstegui. Y añadía:

*Ceuta es un espacio dominado por la economía sumergida, en el que no hay reglas, vale todo y las jornadas laborales son de sol a sol. Los derechos sociales brillan por su ausencia, la protección social no existe y el sindicalismo se convierte en pecado. En definitiva, la ciudad supone un retroceso de siglos en relación con la sociedad moderna.*

Recordaba además que esto ocurre en una ciudad “de 19 kilómetros cuadrados, con un índice de fuerzas de seguridad espectacular y un control exhaustivo de las personas”. Según indicaba, “las autoridades laborales no son capaces de ver ni actuar ante un contingente de mano de obrera ilegal extraordinariamente voluminoso”.

No era la primera vez que el secretario general de Comisiones Obreras planteaba este asunto. En julio de 2007, durante la celebración de unas jornadas sobre los cambios en el derecho del trabajo y el sindicalismo clásico, aseguraba que el sistema económico de Ceuta no contaba con alternativas, mientras aumentaba el trabajo transfronterizo con mano de obra ilegal, en la mayoría de los casos. Según decía:

*Nos encontramos con un problema mayor.... Y es la paulatina incorporación de mano de obra procedente de Marruecos en ocasiones legales y en otras ocasiones, ilegales. Ha habido en Ceuta sectores productivos que han estado en manos de obra foránea. Por ejemplo, el servicio doméstico. El servicio doméstico que en Ceuta, oficialmente, figuran unas 400 personas dadas de alta en esta actividad. Se multiplica por ocho en cifras reales. Es decir, hay según las estimaciones más reales, más de 2.000 trabajadoras que lo hacen en condiciones de ilegalidad en nuestra ciudad.*

Durante su ponencia, Aróstegui explicaba que esta situación se había extendido a otros sectores como el de la construcción (con una ocupación de unos 2.000 marroquíes, entre legales y no legales) y la hostelería, y que ya se empezaban a copar los puestos de trabajo relacionados con nuevos yacimientos de empleo relacionados con los problemas de dependencia. Así señalaba que “es ya muy frecuente ver a personas ancianas y mayores atendidas por mujeres musulmanas que vienen de Castillejos expresamente a hacer esa tarea”. En la Fotografía 5 se observa como las mujeres

marroquíes que trabajan como empleadas del hogar y/o cuidadoras esperan el autobús tras cruzar la frontera que separa Ceuta de Marruecos.

**Fotografía 5: Empleadas del hogar esperando el autobús (al fondo) y porteadoras hacia el polígono comercial de El Tarajal (primer plano)**



*Fuente: El Farodigital.es (16/8/2010)*

Según aseguraba, la situación planteada era incoherente pues Ceuta presentaba, un mercado laboral “absolutamente desestructurado” en el que, por una parte, “las personas que debían tener derecho al trabajo no lo tienen y las que no tenían que tenerlo, lo tienen”. La paradoja era que “teniendo 7.000 parados, podemos calcular que hay 7.000 empleos en Ceuta que desarrollan personas que no son de Ceuta”. En su opinión, la mano de obra que entra en Ceuta “es imparable y va ocupando sectores cada vez más amplios de toda la producción en la ciudad autónoma, es imposible combatir”.

Según señalaba:

*En ese modo de relación de producción están de acuerdo empresarios, trabajadores y consumidores. No existen mecanismos a nuestro alcance para poder frenar algo en lo que hay unanimidad de criterio entre todas las partes. El trabajador extranjero acepta su condición, no quiere que intervenga la inspección de trabajo, no quiere más derechos porque tiene suficiente. Porque*

*cruzando la frontera por la tarde multiplica por catorce su renta. Y lo que aquí en Ceuta es un sueldo que no sería digno para una persona, en Castillejos es un sueldo muy por encima de la media. El empresario que se ahorra las cotizaciones y permite rebajar el convenio a la mitad encuentra una fuente de beneficio importante y el consumidor ve una rebaja de precio con la que está satisfecho.*

Tras esta argumentación, se preguntaba si la administración tiene elementos para poder combatir un fenómeno en el que todas las partes implicadas coinciden en que es positivo para ellos. Ese es el problema, decía, ante el que se encuentra el sindicato en muchas ocasiones “impotente”.

*La administración, encabezada por su inspección de trabajo no encuentra soluciones, pero que además, socialmente está aceptado. A todos nos interesa que cuando nos hacen una obra nos la hagan a mitad de precio, y miramos para otro lado. A todos nos interesa que el servicio doméstico nos cueste a mitad de precio, y somos permisivos. ¿Estamos dispuestos a exigir a la Administración un cierre de las fronteras para que esto no suceda y que conllevaría una elevación automática de todos estos servicios a unos precios desorbitados en relación con lo que ahora se hace. Nadie asume políticamente esta decisión. Por tanto nos encontramos en un callejón sin salida, inermes ante una situación que origina un enorme perjuicio a la ciudad en su conjunto. Nosotros estamos, de algún modo, beneficiando con esta práctica laboral atípica el desarrollo del norte de Marruecos y vemos impedida una relación recíproca, por parte de Marruecos, del desarrollo de nuestra propia economía.*

El secretario general de Comisiones concluía que nos encontramos en una situación en la que no hay terreno para la confrontación, sólo hay espacio para el consenso. Así pues, consideraba que las dificultades a las que Ceuta se enfrenta en materia económica, y fundamentalmente, el problema del paro, escapan a la capacidad de cualquier administración o agente social de manera individual. A su modo de ver, había que plantearse cómo empezar a resolver “tan graves problemas”, teniendo en cuenta que parte de ellos escapan incluso a los mecanismos y dispositivos que “en la

actualidad están a nuestra disposición en relación concreta con estas prácticas laborales”.

Hacia además un llamamiento a la reflexión para intentar resolver esta situación socioeconómica de Ceuta que, según indicaba, eran cada vez más creciente y perjudicial para la ciudad.

Dos años después, el 25 de enero de 2009, el diario digital Ceuta al Día volvería a plantear el mismo tema y en los mismos términos. La información publicada apuntaba:

*La tasa de paro en Ceuta es escandalosa desde hace años y los sueldos del sector privado están muy por debajo de la media nacional. Aún así las calles no son un hervidero de protestas. Una «paz social» que según Juan Luis Aróstegui se mantiene en equilibrio porque «la gente gana dinero en Ceuta y lo gasta en Marruecos. Rentas muy pequeñas, fuera de convenio, que en Ceuta son irrisorias en Marruecos se convierten en buenos salarios y esto permite que no haya una contestación social». Un frágil equilibrio que según el análisis de Aróstegui «tiene los días contados» por lo que hay que tener visión de futuro y una idea clara de qué Ceuta se quiere».*

La solución, a juicio del secretario general de CCOO pasa por “regular el espacio transfronterizo” al amparo de ambas administraciones:

*Para que el paso de mercancías deje de ser contrabando, que el trabajo se haga regularmente y que los autónomos de Marruecos puedan hacer su trabajo en Ceuta legalmente y que los ceutíes puedan vender y hacer sus negocios legalmente en Marruecos. Hay fórmulas políticas que permiten acuerdos entre entidades territoriales para la mejor relación entre vecinos y para vivir de la mejor manera posible.*

*En cambio, a este lado de la realidad, el mercado transfronterizo de trabajadores y mercancías es a su juicio de una “absoluta indefinición”. Todo el mundo sabe que hay contrabando y cierra los ojos, todo el mundo sabe que cotizan 600 mujeres en servicio doméstico pero hay más de cuatro mil y cierran los ojos.*



*Esta indefinición genera una decadencia en todos los sentidos y hay que ponerse manos a la obra; pero las administraciones no quieren problemas, solo quieren que Ceuta no suene. Esa es la consigna, todo lo demás da igual, que Marruecos no se enfade, que Ceuta no suene en los telediarios por noticias negativas... que la gente no proteste.*

Además de la denuncia pública, la labor de los sindicatos en relación a la regularización del trabajo transfronterizo en Ceuta ha ido encaminada a la presentación de propuestas concretas, así como la petición expresa de incrementar los controles de la Inspección de Trabajo. La Unión General de Trabajadores ha planteado reiteradamente la necesidad de potenciar el trabajo legal, y sobre todo, el trabajo en beneficio de residentes frente al de transfronterizos como una vía de conseguir la igualdad de trato entre ambos colectivos y acabar con prácticas irregulares. El razonamiento empleado sugiere que a igualdad de condiciones e idéntico coste para el empresario o empleador resulte indiferente contratar a un nacional o un foráneo, consiguiéndose además que éste último cuente con las mismas condiciones laborales que los autóctonos.

Fruto del trabajo y la presentación de propuestas planteadas se conseguía un incremento en el número de inspectores de Trabajo, en el número de sanciones interpuestas contra las empresas que no cumplen con la normativa laboral vigente, e incluso un cambio en la forma de actuar. Si bien, estas actuaciones beneficiaron especialmente, y durante años, a los trabajadores del sector de la construcción, y no a las empleadas del hogar porque la ley no ha obligado a establecer contrato por escrito hasta enero de 2012 y porque el acceso de los inspectores a los domicilios particulares resulta una tarea complicada.

En este sentido, la labor sindical ha estado encaminada a la creación e inclusión del servicio doméstico dentro del catálogo de puestos de trabajo del Servicio Público de Empleo Estatal, como Empleadas del Hogar; un objetivo que en 2010 se conseguía en Ceuta tras la realización de un curso específico sobre esta ocupación, y del que se entrará en detalle más adelante dentro de las iniciativas puestas en marcha por la Administración Central. Sin embargo, y sirva como anticipo, la medida sólo ha servido para frenar la contratación de las mujeres marroquíes que trabajan en Ceuta en el servicio doméstico, y de forma muy especial, tras la entrada en vigor de la integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar en un Sistema Especial dentro del

---

Régimen General de la Seguridad Social y el Real Decreto que ha modificado la relación laboral del empleo doméstico.

Precisamente, la Unión General de Trabajadores calificaba como un “logro histórico” esta nueva normativa que entró en vigor el 1 de enero de 2012 y que “dignifica las condiciones laborales y de protección de más de 700.000 trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico”, según indicaba en su página web el 31 de diciembre de 2011. Apuntaba además, su intención de abogar por el desarrollo de la reforma de forma que se consiga una mejora de las condiciones laborales y de protección social del colectivo que nos ocupa.

En ese documento, el sindicato aseguraba que “han sido muchos años, pero por fin se ha conseguido” y añadía que “estas medidas de justicia social, demandadas desde hace tiempo por nuestro sindicato, suponen un importante avance para resolver la desprotección y discriminación laboral de este colectivo”.

Así mismo, y con la finalidad de difundir las modificaciones de la nueva ley, UGT en colaboración con la Tesorería General de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo e Inmigración, desarrolló una campaña informativa durante dos meses, a través de todo el país. La pretensión era explicar los beneficios que supone la integración del Régimen Especial de Empleadas y Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social y su relación con las modificaciones en materia laboral de este sector de actividad. Destacaba el sindicato que:

*La nueva regulación puede llegar a beneficiar a más de 700.000 personas, fundamentalmente mujeres (muchas de ellas nacidas en otros países) y supone el cumplimiento, por fin, de uno de los compromisos más importantes incorporados en el Acuerdo sobre medidas de Seguridad Social de julio de 2006. Un compromiso que se incluyó, más recientemente, en el Acuerdo Social y Económico, firmado entre el Gobierno y los interlocutores sociales el pasado mes de febrero, incorporándolo en la ley de la reforma de pensiones (2 de agosto de 2010).*

UGT recordaba en aquel momento que, desde 1997, trabajaba por conseguir que las empleadas y empleados de hogar en España tuviesen los mismos derechos sociales



que los que trabajan en otros sectores productivos; reclamando la reforma de una normativa “arcaica y discriminatoria, que colocaba a los trabajadores de este sector de actividad en un nivel inferior al del resto de la población trabajadora”. Según el sindicato, por fin y después de más de 15 años de trabajo y compromiso, se había conseguido “un avance fundamental para lograr que estos trabajadores vean equiparados sus derechos con los del resto de los trabajadores en protección social y mejoren también sus condiciones laborales”. Para el sindicato, la unión y organización de quienes trabajan en el empleo doméstico, junto con la protección de sus derechos, es un objetivo prioritario por el que seguirá velando.

Por otra parte, señalar también la labor de asesoramiento e información sociolaboral para extranjeros que se realiza desde UGT-Ceuta. Una iniciativa sufragada con fondos públicos cuyo requisito es encontrarse en una situación regularizada o en trámite de regulación. Según UGT, las mujeres transfronterizas que solicitan ayuda al sindicato, la mayoría son empleadas de hogar que acuden a este servicio cuando ya sus circunstancias son extremas, es decir, cuando el empleador/a le comunica el cese de su actividad en el hogar donde han prestado su servicio.

De la atención prestada por el sindicato a las mujeres transfronterizas que trabajan en Ceuta como empleadas del hogar, se deduce que la media de tiempo que transcurre desde que inician la relación laboral, hasta que pierden su trabajo oscila entre 10 y 12 años. Sin embargo, tal y como recoge el Centro Asesor de la Mujer (2009, p.57) “últimamente han observado que se está acortando este período hasta casi la mitad, entre 4 y 5 años. Pero siempre acuden en el último momento, es decir, cuando las han despedido o están a punto de ello”. En 2009, se atendieron a unas 200 mujeres aproximadamente a través de este servicio puesto en marcha por la Unión General de Trabajadores.

La entrada en vigor, el 1 de enero de 2012, de la integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar en un Sistema Especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social y el Real Decreto 1620/2011 que ha modificado la relación laboral del empleo doméstico vuelve a situar a los sindicatos en una posición de vigilancia y de control sobre el cumplimiento de la ley. Las expectativas que se han abierto son muchas, pero el momento histórico de preocupación colectiva en el que llega la nueva norma, el mantenimiento y consolidación de la crisis económica, así como la reforma laboral, hacen cuanto menos mantener una especial atención en el devenir de los acontecimientos.

### ***3.4.2. Iniciativas desde las Administraciones Central y Autonómica***

La lucha contra el trabajo ilegal parece haberse convertido en objetivo prioritario de las administraciones públicas, tanto la central como la autonómica, durante el último lustro en Ceuta. El incremento paulatino del paro, acentúa la intención de potenciar el trabajo entre los residentes, si bien, y tal y como se ha descrito hasta el momento, sin mucho éxito ni con demasiado entusiasmo.

En respuesta a la petición sindical, la Delegación de Ceuta instaba a la Inspección de Trabajo a intensificar su labor. En 2009, se impusieron en la ciudad autónoma sanciones por valor de 800.000 euros por empleos irregulares. Así se daba a conocer en febrero de 2010 por parte de la Delegación del Gobierno a través de la prensa local, al tiempo que se recordaba que la sanción mínima ascendía a 10.000 euros.

En total, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social levantó durante 2009 un total de 270 actas de infracción a empresas ceutíes que empleaban a trabajadores extranjeros como mano de obra irregular, esto es, que no estaban dados de alta en la Seguridad Social al carecer de contrato y de permiso de trabajo ordinario o transfronterizo.

Como consecuencia de estas inspecciones, englobadas en el área de Control del Fraude y Economía Irregular y de las que se realizaron unas mil durante ese año, se impusieron sanciones por un importe aproximado de 821.000 euros. Según Delegación del Gobierno, la Inspección había intensificado sus controles en materia de empleo y control de extranjería con salidas periódicas de carácter semanal tanto con la Policía Nacional como con la Policía Local con un resultado "muy satisfactorio".

Tras la última reforma de la Ley de Extranjería, aprobada en diciembre de 2009 y con efecto desde el pasado 1 de enero de 2010, las sanciones por contratación de mano de obra ilegal oscilan entre los 10.000 euros por infracción leve y los 60.000 euros por infracción muy grave, lo que supone un aumento sustancial en el importe de la sanción por tener trabajando a un ciudadano extranjero de manera irregular. El incremento de estas sanciones tiene por objetivo desincentivar la contratación irregular de mano de obra foránea.

El balance de la actuación realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Ceuta entre los meses de enero y diciembre de 2009 indicaban la realización de un total de 5.857 actuaciones. Como resultado de estas inspecciones se levantaron 443 actas de infracción, proponiéndose por ello sanciones a las empresas y entidades

objeto de la inspección por más de 1,2 millones de euros. De las actuaciones realizadas por los inspectores destacan, además del control del fraude, las correspondientes a las áreas de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, con 1.858, y de Seguridad Social, con 2.394.

Dos años después, las cifras eran aún mayores. Entre enero y septiembre de 2011, en Ceuta se realizaron 4.992 actuaciones, de las que 2.098, tenían relación con el área de Seguridad Social, según el Ministerio de Empleo e Inmigración. Como consecuencia de esas actuaciones, se recogieron actas por un total de 452 infracciones y se propusieron sanciones por un importe 1,7 millones de euros. El número de trabajadores afectados por las infracciones se elevó a 765.

La actividad de la Inspección en Ceuta, integrada en 2012 por tres inspectores, tres subinspectores y un jefe promovió en el área de Seguridad Social, y durante el mismo periodo, el levantamiento de 173 actas de infracciones, que afectaron a 238 trabajadores. Además, consiguió que 172 trabajadores fueran dados de alta en Seguridad Social, tras comprobar que trabajaban sin estar afiliados. El importe de las sanciones en esta área ascendió a casi medio millón de euros.

En cuanto a las relaciones laborales, tras realizar 404 actuaciones se registraron 35 infracciones, que afectaban a 185 trabajadores. La intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social permitió la transformación en indefinidos de 51 contratos. El área de Seguridad y Salud Laboral también registró un importante número de actuaciones por parte de la Inspección, 1.472 en Ceuta, que afectaron a 157 trabajadores. Se reflejaron en acta 96 infracciones y se ordenaron tres paralizaciones. Las sanciones en este ámbito alcanzan casi 120.000 euros.

Respecto al área de Empleo y Extranjería, la prensa local aseguraba en febrero de 2012 (Saura, El Pueblo de Ceuta, 2012).

*El área de Empleo y Extranjería es una de las que registra una mayor actividad en Ceuta, dado el tipo de trabajador y la gran cantidad de mano de obra transfronteriza, mucha de ella en situación irregular. Así los inspectores realizaron un total de 806 actuaciones, de las que 793 fueron en el área específicamente de Extranjería. Se impusieron sanciones por casi un millón de euros (985.119 euros) y se abrieron 106 expedientes de infracción, que afectaron a un total de 126 trabajadores.*

Pero además de la intensificación de las inspecciones, la administración central, a través del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE), antiguo INEM, ponía en marcha una serie de acciones formativas con el objetivo de potenciar la contratación de trabajadores locales.

El sector de la construcción, junto al de las trabajadoras del hogar, es el que más empleo genera en Ceuta entre los marroquíes. Por esta razón, el SPEE a partir de abril 2010 comenzaba a formar a las personas inscritas como demandantes de empleo en estas profesiones, así como en otras igualmente ocupadas por trabajadores del país vecino, es decir, extranjeras con NIE. La intención: frenar la concesión de permisos a marroquíes y conseguir que se contraten a ceutíes en lugar de transfronterizos.

El primer colectivo con el que ha trabajado el Servicio Público de Empleo ha sido el de las empleadas del hogar. Un total de doce mujeres en paro se formaban en asistencia en el hogar, y pasaban posteriormente a integrar un fichero de potenciales trabajadoras. La idea era que, mientras algunas de estas mujeres se encontraran sin trabajo, se interrumpiría la concesión de permisos para transfronterizas. Una iniciativa con visos de continuidad y ampliación a otros colectivos, según se destacó en aquel momento.

El director del SPEE en Ceuta, Carlos Torrado (2010), asegura que muchos empresarios se escudan en que no hay personas con formación en estas materias para contratar en Ceuta. A partir de ahora, decía, “con esta iniciativa se pretende dar prioridad a los ceutíes sobre los marroquíes y disminuir la cifra de paro en la ciudad autónoma”. En el momento de poner en marcha la medida, abril de 2010, las personas inscritas como demandantes de empleo superaban las 9.000.

La idea, según apunta, era potenciar el empleo legal para todos, incluidos los transfronterizos. En su opinión, el elevado número de trabajadores procedentes de Marruecos se debe a un intento de eludir la ley.

*Lo primero que hay que salvaguardar es la dignidad del trabajador. Un trabajador quiere trabajar pero quiere trabajar por un salario justo, y un salario justo, si estamos hablando de un trabajador del hogar se entiende lo que dice la ley, es decir, el salario mínimo interprofesional y estar asegurado. Eso es lo que marca la ley y eso es lo que hay que respetar. El número de horas y el*

---

*descanso que uno necesita. Nosotros hemos tenido, no sólo en esta profesión, sino en otras muchas una competencia desleal a través de los trabajadores de Marruecos. Es decir el empresariado y los responsables de los hogares ceutíes han estado contratando durante mucho tiempo a trabajadores de Marruecos. Sencillamente porque eran trabajadores, quizás económicamente más rentables y se ofrecían, ellos, claro ellos también tienen su necesidad, por salarios más bajos de lo establecido, y claro con esas cosas hay que terminar. Pero con eso no va a terminar la inspección de trabajo, ni la policía con controles en la frontera, con eso tiene que acabar el propio empresariado y el propio empleado.*

En una entrevista concedida en Radio Nacional de España en Ceuta, el director del Servicio Público Estatal de Empleo insistía en que cuando se contrata una persona “hay que pagarle un salario justo, tengo que darla de alta y no hay más historia”. En el momento en el que el empleador haga eso, decía, contratará a una persona de Ceuta por que, “a igual precio te sale más cara la persona que traes de Marruecos. Por que la persona que trae de Marruecos hay que pagarle el autobús, hay que pagarle el taxi hasta la frontera, etc, etc”. Torrado aseguraba que si el empleador está dispuesto a pagar lo que marque la ley, no tendrá que traer una persona de fuera. Entonces, “no tiene más sentido contratar una persona de Marruecos si no es para pagarle menos y hacerle trabajar más, y eso hay que decirlo y ser claro y contundente en ello”.

Señalaba además que es necesario apostar por un empleo digno y justo:

*En el empleo no hay más que pagar lo que dice la ley y hacer trabajar las horas que marca la ley y respetar los derechos del trabajador, sea trabajador transfronterizo o sea de la ciudad. Todos hemos tenido contratadas a empleadas transfronterizas porque a lo mejor en Ceuta no la encontrábamos, pero bueno también las hemos tenido legalmente que es de lo que estamos hablando. Nunca me he estado refiriendo a tener una persona ilegal. La trabajadora de allí y de aquí, está sometida al cumplimiento estricto de la ley. Y eso pasa por pagarle lo que dice la ley, que es el salario mínimo interprofesional, con el 55% en dinero mínimo y el diferencial a través de otro tipo de prestaciones y después que trabaje las 40 horas que tiene que trabajar. Es decir, lo que marca la ley.*

El director del Servicio Público Estatal de Empleo ha destacado que para acabar con el trabajo ilegal se necesita la colaboración de los empleadores ceutíes. Según indica, de nada sirve la labor de las administraciones si al final, el que contrata no adopta una actitud responsable. Y añadía:

*La administración puede poner mil normas, intentar poner dieciocho inspectores de trabajo, dieciocho mil policías en la aduana,... lo que tú quieras. Leyes, incentivos, bonificaciones, subvenciones,... bueno muy bien, todo eso coadyuva a que el desempleo baje y a que la contratación mejore, pero no hay mejor medida para el empleo de los ilegales que la responsabilidad del empleador. No hay otra medida mejor que esa. Es decir, que el empleador sea consciente del daño que se le hace a la ciudad y a nuestros conciudadanos cuando se contrata a una persona de fuera de forma ilegal.*

Según Torrado, el empleador tiene que asumir que es el mayor responsable y el más directo implicado en que disminuya esa contratación de mano de obra ilegal que a todos nos perjudica: “Perjudica a la riqueza de nuestra ciudad, perjudica a nuestros conciudadanos, perjudica al empleo”. En su opinión, el día que eso se asuman por parte del empleador y que “la gente pague lo que tiene que pagar y defienda el empleo de nuestros conciudadanos habremos acabado con esos cientos y cientos que pasan diariamente como mano de obra ilegal”.

En relación a las mujeres transfronterizas que pasan a diario a trabajar en Ceuta, Torrado reconocía que no existe una cifra exacta que nos permita conocer el número de trabajadoras que conforman este colectivo.

*En Ceuta que puede haber 4.000 personas trabajando de empleada del hogar, creo yo que habrá. ¿Y cuántas hay legales, 700?, pues ahí tienes la diferencia. Pero hay miles que pasan. Sólo hay que ir por la calle Real a las ocho de la mañana, y te cruzas con un ciento, con un ciento de personas que tú sabes que no son de Ceuta, que vienen de los autobuses de la frontera y que llenan nuestras calles, y que van como empleadas de hogar. Y tú miras los datos de las estadísticas y que son, ¿600 ó 700?, pues ya lo estamos diciendo. Pues con eso hay que parar. El trabajador tiene derecho a ser pagado y a ser remunerado en*

*lo que vale, a tener sus vacaciones, a tener su salario justo y a que se le dé de alta. Y eso es lo que hay que tratar y esa es la introspección que debemos hacer todos y eso es lo que hay que defender. Estar defendiendo otras cosas creo que no están los tiempos para eso y eso es una ilegalidad, y nosotros tenemos que luchar por la legalidad.*

E insiste en qué los empleadores, empresarios o no, tienen una gran importancia a la hora de corregir esta situación.

*Todo pasa por la introspección de esa idea, es decir, por mucho policía que tú pongas, por mucha inspección de trabajo, por muchas bonificaciones o subvenciones y todo lo que quiera hacer la Administración, como el empleador no sea consciente de que al trabajador hay que remunerarle en lo que vale y que respetar sus derechos de vacaciones y sus derechos de cotización, etc, no hacemos nada. Y si estamos dispuestos a hacerlo para un empleado de hogar, porque entonces contratarlo fuera cuando lo tienes en Ceuta y te sale más barato. No tiene sentido. Entonces si se trae uno de fuera es porque se pretende hacer una ilegalidad, vamos, no me cuadra otra idea. Prueba de ello es la cantidad de personas que pasan y la cifra de 600 o 700 de altas que hay. Entonces hagamos las cosas bien, y el empleador que piense que al trabajador hay que darle de alta, pagarle, respetar sus derechos, y punto.*

A pesar del espíritu de esta iniciativa, la realización de ese curso específico sobre asistencia en el hogar y la decisión de negar la contratación de transfronterizas en tanto haya demandantes de empleo en esa categoría profesional, para lo único que ha servido es para frenar la contratación de las mujeres marroquíes que ya trabajaban en Ceuta en el servicio doméstico (aunque de forma irregular), antes de la entrada en vigor de la integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar en un Sistema Especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

Para dar una solución a esta situación planteada, que además dificulta la posibilidad de hacer aflorar el trabajo sumergido, el Consejo Económico y Social de Ceuta pedía que se agilicen los contratos de las empleadas del hogar transfronterizas y



---

sugería que este empleo se incluyera en el catálogo de puestos de trabajo de difícil cobertura, tal y como se recoge en el siguiente apartado.

Así mismo, la Delegación del Gobierno en Ceuta con su nuevo titular, Francisco Antonio González (PP), se reunía con las centrales sindicales y les pedía propuestas para desbloquear la situación y facilitar la contratación de trabajadoras transfronterizas. El principal problema radica en la dificultad de incluir este trabajo en el catálogo de difícil cobertura, mientras existan demandantes de este empleo inscritos en el Servicio Público de Empleo. Incluso, se barajaba la posibilidad de añadir una adenda a la norma para especificar que si un puesto de trabajo es rechazado por un demandante de empleo del SEPE, éste se le pudiera ofertar a una persona transfronteriza. Con esta fórmula, se evitaría, según UGT-Ceuta, “un coladero para dar prioridad a extranjeros y que éstos se puedan arraigar en Ceuta”, (Saura, El Pueblo de Ceuta, 2012).

Finalmente las Delegaciones del Gobierno de Ceuta y Melilla adoptaban, en mayo de 2012, un acuerdo que permite la contratación de las mujeres marroquíes que trabajan como empleadas de hogar, al margen de la existencia de nacionales inscritas como demandantes de este tipo de empleo. La directora del área de Trabajo e Inmigración de la Delegación ceutí, Remedios Muñoz, destacaba en Radio Nacional (Informativo Crónica de Ceuta RNE-Ceuta, 2012), que se había conseguido superar la dificultad de poder contratar libremente a la persona deseada fueran extranjera o nacional.

*Hay personas que quieren contratar a personas extranjeras, que no están de acuerdo, o no les gustan las características o las condiciones de las que figuran como demandantes de empleo. Tenían el hándicap ahí. No poder contratar a esa extranjera hasta que hubiese unas ocho personas en demanda de empleo. Entonces, la forma de evitar ese tapón, es decir, personas que quieren contratar. De hecho, estamos viendo que todos los días han pasado por la frontera bastante empleadas de hogar que en teoría no están afiliadas. Entonces, vamos a facilitar que esas personas, esos empleadores de hogar puedan afiliarse a esas trabajadoras y que esas trabajadoras tengan a su vez una protección (Informativo Crónica de Ceuta RNE-Ceuta, 2012).*



Por su parte, la Ciudad Autónoma sin capacidad legislativa y escasas competencias transferidas, entre las que no se encuentra las de empleo, dispone de un escaso margen de maniobra para frenar el trabajo ilegal procedente de Marruecos. Colabora en cualquier caso en la realización de controles de la Inspección de Trabajo, a través del acompañamiento de estos funcionarios por parte de la Policía Local. Así mismo, estos agentes tienen encomendada la tarea de vigilancia de la venta ambulante e incautación de estos productos que, en Ceuta, suele tener como protagonistas a marroquíes.

La proliferación de trabajadores procedentes del país vecino, sobre todo de mujeres, ha motivado la elaboración de un estudio sobre este colectivo en Ceuta. Así, el Centro Asesor de la Mujer ha analizado su situación laboral y personal, al tiempo que ha intentado cuantificar los servicios y ayudas que se presta a estas mujeres no sólo desde la administración local, sino desde las asociaciones u organizaciones que trabajan con ellas.

Con este estudio, algunas de cuyas conclusiones ya se han nombrado, el Gobierno Local ha querido reflejar la realidad de la ciudad y las condiciones de vida de las mujeres marroquíes que han acudido al Centro Asesor de la Mujer solicitando ayuda, asesoramiento o simplemente información.

Bajo el título “Mujeres transfronterizas en Ceuta: entre la legalidad y la ilegalidad”, la Consejería de Educación, Cultura y Mujer del Gobierno Local ha realizado un estudio en el que recoge las características geográficas y sociales de Ceuta y Marruecos, repasa la legislación en materia de inmigración y enumera las entidades que trabajan o intervienen con este colectivo de mujeres. Se trata del primer trabajo de estas características elaborado por la Ciudad Autónoma, si bien parece enfocado a justificar la necesidad de incrementar los recursos para atender las demandas que plantea este colectivo a la Administración Autonómica.

#### ***3.4.2.1. Recomendaciones del Consejo Económico y Social (CES) de Ceuta para mejorar el empleo transfronterizo***

El CES, órgano consultivo del Gobierno de Ceuta recoge en la memoria socioeconómica y laboral de 2010 una serie de recomendaciones entre las que destaca algunas relacionadas con los trabajadores y trabajadoras transfronterizos.

---

Entre ellas, subraya la lucha contra la precariedad y temporalidad como uno de los objetivos fundamentales de las políticas de empleo, incrementando los recursos destinados a tal fin. Indica asimismo que, “se deben aumentar los esfuerzos de las administraciones para erradicar definitivamente el empleo clandestino, dado que supone un fraude a los legítimos derechos de los trabajadores y una competencia desleal para el resto del empresariado”, (CES, 2011, p.360).

Apunta además que “debido a la gran disparidad estadística entre las empleadas de hogar contratadas y las que realmente realizan esta actividad, se deben diseñar y ejecutar campañas de sensibilización destinadas a fomentar la legalización de la situación irregular en la que se encuentran muchas empleadas de este sector en nuestra Ciudad”, (CES, 2011, p.361).

Para conseguir este objetivo, el Consejo Económico y Social propone que las autoridades administrativas simplifiquen y agilicen los trámites que actualmente se exigen para la renovación del contrato; al tiempo que recomienda la inclusión de las empleadas de hogar en el catálogo de puestos de trabajo de difícil cobertura con el objetivo de facilitar nuevas contrataciones.

Todas estas recomendaciones aparecen en las memorias del CES desde el año 2007, añadiéndose en las dos últimas un poco más desarrolladas. Además, en la correspondiente a 2009 se sugiere “que se estudie la posibilidad de ampliar la duración de la validez de la tarjeta de trabajador transfronterizo en los casos en que la antigüedad del trabajador quede debidamente constatada”, (CES, 2011, p.361).

La última memoria del CES, la correspondiente al año 2010 y publicada en 2012, recoge y profundiza en este asunto señalando:

*El CES considera que la precariedad y temporalidad en el empleo es un factor que incide negativamente sobre la productividad y el consumo, lastrando el crecimiento económico, por lo que uno de los objetivos fundamentales de las políticas de empleo sería la reducción de esa tasa incrementando, si es posible, los recursos destinados a tal fin.*

En este sentido, destaca que las administraciones públicas deben mantener los esfuerzos para erradicar definitivamente el empleo clandestino, dado que supone “un fraude a los legítimos derechos de los trabajadores y una competencia desleal para el

resto del empresariado”. Asimismo, considera que se debe incidir en el control de aquellas situaciones laborales irregulares que vulneran los derechos legítimos de los trabajadores, “imponiéndoles condiciones de trabajo o retribuciones distintos a las legales o convencionales”.



*Fuente: Europa Press (27/5/09)*

En este documento, el Consejo considera que “el proceso de regularización laboral de las empleadas de hogar en Ceuta constituye un obstáculo insalvable para conseguir dicho fin, por lo que es urgente su modificación”, y concluye que “las autoridades administrativas deberían simplificar y agilizar los trámites que actualmente se exigen para la renovación del contrato” De tal manera, y con el objetivo de facilitar las nuevas contrataciones recomienda “la inclusión de las empleadas de hogar en el catálogo de puestos de trabajo de difícil cobertura”, así como que “se estudie la posibilidad de ampliar la duración de la validez de la tarjeta de trabajador transfronterizo en los casos en que la antigüedad de este quede debidamente constatada”. (CES 2012, p. 375-376)

En esa última memoria, el Consejo Económico y Social recoge (al igual que en las anteriores), otras recomendaciones que, aunque fuera del apartado referido al mercado laboral, tienen en común la relación existente entre Ceuta y Marruecos. Son las siguientes:

- Las infraestructuras y servicios básicos tienen que ser diseñados teniendo en cuenta la presión demográfica generada por ser frontera con el Reino de Marruecos. (2012, p. 359).
- Es imprescindible que se acometa de manera definitiva el acondicionamiento y mejora de la carretera del Tarajal hasta la frontera con Marruecos para acabar con el aspecto tercermundista que presenta la zona. (2012, p. 361).
- Convertir en una prioritaria línea estratégica la mejora de las relaciones con Marruecos en todos los ámbitos: institucional, comercial, turístico, cultural, etc. Instar a las autoridades, organismos e instituciones competentes a que presenten la máxima colaboración en este primordial objetivo. (2012, p. 362).
- La implantación de procedimientos administrativos que posibiliten la expedición inmediata de visados, exclusivamente válidos para Ceuta, a aquellos marroquíes que se desplacen a nuestra Ciudad, (2012, p. 363).
- Se debe ejecutar de manera inaplazable la reforma de las instalaciones fronterizas, así como la vía de acceso a la misma desde la ciudad, favoreciendo con ello una mayor actividad del sector servicios y un incremento del turismo, (2012, p.363).
- Intentar recuperar el flujo turístico que generan determinadas actividades lúdicas (turismo aventura 4x4, autocaravanas, etc.) con procedencia o destino el vecino país de Marruecos u otros países del Magreb, dando todas las facilidades fronterizas, y mejorando la calidad y los servicios. (2012, p. 364).
- Que las administraciones tanto europeas como nacionales compensen presupuestariamente a la Ciudad Autónoma de Ceuta por las cargas sociales

derivadas de la presión migratoria y fronteriza, con especial hincapié en el tema de menores, (2012, p.368).

- Enfocar las campañas de promoción dirigidas a la captación de nuevos consumidores hacia el vecino marroquí, todo ello basándose en la necesidad de culminar de manera urgente el proyecto de adecuación de la carretera del Tarajal hasta la frontera con Marruecos y en la implantación de procedimientos administrativos que posibiliten la expedición inmediata de visados, exclusivamente válidos para Ceuta, a aquellos marroquíes que se desplacen a nuestra ciudad por motivos turísticos o de compras. (2012, p. 370).
- Dadas las características fronterizas de la Ciudad de Ceuta y el análisis de los datos estadísticos reales, se debe instar a las instituciones europeas y nacionales a que contemplen en sus presupuestos la dotación de los recursos sanitarios suficientes para hacer frente a la problemática de la presión migratoria y su alto coste, evitando con ello el colapso de la sanidad ceutí. (2012, p. 380).

En definitiva, estas serían algunas de las actuaciones planteadas para intentar acabar con el trabajo ilegal en Ceuta y en defensa de los intereses de los trabajadores tanto nacionales como transfronterizos.

## CAPÍTULO 4

### CONCRECIONES METODOLÓGICAS Y OBJETIVOS

La situación del empleo clandestino supone un fraude a los legítimos derechos de los trabajadores y por eso hay que fomentar la legalización de la situación irregular en la que se encuentran muchas empleadas del hogar en Ceuta. Esta afirmación del Consejo Económico y Social (2012) a la que se ha hecho alusión anteriormente resulta de utilidad ahora para recordar que esta investigación responde a la intención de conocer la situación personal y sociolaboral -bajo irregularidades o no- de las mujeres marroquíes que realizan trabajos asalariados en la ciudad autónoma, básicamente como empleadas del hogar. Se trata de determinar si detrás de una realidad social y laboral, se esconde una situación de discriminación y bajo qué circunstancias se presenta.

Son muchas las mujeres marroquíes que cada día desarrollan una labor profesional en Ceuta realizando tareas domésticas. A estas mujeres se las puede ver en la frontera, en los autobuses, por las calles de la ciudad, entrando en portones y en viviendas particulares. Lo que sucede tras las puertas de esas casas es complicado de determinar pues la privacidad e inviolabilidad del domicilio particular constituye el escenario en el que ellas realizan su labor. Todo el que vive en Ceuta las reconoce, las identifica, sabe cual es su trabajo y, en muchos casos, la solvencia o incapacidad para realizarlo. Sin embargo, no existe un censo oficial que determine ni siquiera su número exacto, y mucho menos, sus condiciones laborales, las circunstancias en las que ejercen su profesión, y la situación personal del colectivo. Una realidad claramente visible, pero desconocida y aceptada.

Esta investigación aspira a esclarecer quiénes son esas mujeres, qué trabajo desarrollan, en qué condiciones y por qué lo realizan. A través de este capítulo, se justifica la metodología empleada, se definen los objetivos del estudio y se presentan las características de la muestra. Posteriormente, se explica el procedimiento empleado en

la recogida de información y, por último, se analizan los datos y avanzan algunos de los resultados encontrados.

#### **4.1. Determinación de la metodología**

La primera dificultad que plantea el conocimiento de éstas mujeres y del trabajo que desarrollan, parte de la imposibilidad de numerarlas, de saber cuántas son, por lo que de entrada pretender que las conclusiones que se obtengan de este estudio sean significativas, generalizables y replicables, es complicado. Por otra parte, el colectivo en cuestión presenta otra peculiaridad, la mayoría desconoce o no controla la lengua española y no sabe leer ni escribir. Ante esta situación, no se consideró factible el empleo de técnicas de recogida de información exhaustiva para tratamientos estadísticos, como tampoco lo sería mantener en la recopilación de información de este colectivo de mujeres, una adecuada capacidad objetiva ante situaciones y problemas humanos que, en muchos casos, hablan de necesidad y muestran una lucha por la supervivencia. Por todas estas razones, en este trabajo se ha optado por un método de investigación cualitativo que permite profundizar y matizar mejor en el conocimiento de este colectivo.

El método que se sigue es hermenéutico-dialéctico pues se considera que la situación que se presenta en Ceuta con este colectivo de mujeres, constituye en sí mismo una circunstancia, sino única, sí casi exclusiva, propia y característica de la ciudad autónoma. De tal manera, lo que se pretende es interpretar esa realidad y buscarle un significado. Así mismo, también podría considerarse fenomenológico, interpretativo o etnográfico.

Estas mujeres marroquíes que se desplazan a diario a otro país en busca de trabajo, cruzan la frontera y abandonan su país para luego retornar tras la jornada laboral. No son inmigrantes, sino transfronterizas que tras realizar su trabajo, vuelven a casa. Es un fenómeno social que propicia la proximidad geográfica entre España y Marruecos. Un fenómeno humano con connotaciones económicas, sociales, culturales, étnicas o religiosas, que requiere de una investigación centrada en el entendimiento y la interpretación. Que necesita de una perspectiva holista. Tal y como asegura Ian F. Shaw (1999, p.31) “el holismo se consigue mediante la indagación en lo particular”, pues “el todo y lo particular están en tensión”. Y recordando a Geertz (1973, p.21) añade que

“los hechos pequeños hablan de grandes temas” y que “en lo particular se sitúa un tema general”, (Eisner, 1991, p.39).

Se considera que la metodología cualitativa resulta especialmente eficaz para abordar esta investigación en la medida en que permitirá analizar un fenómeno social a partir del estudio de sus cualidades como un todo integrado con significación propia. Se trata pues de comprender, interpretar y describir una realidad; y no de medir y generalizar. Y es que los enfoques cualitativos “pueden dar voz efectiva a lo que normalmente está silenciado, y puede iluminar de forma conmovedora lo que habitualmente está oculto”, (Greene, 1994, p.541).

En cualquier caso, se da por buena la afirmación de Ruiz Olabuénaga (1999, p.13), según la cual “la metodología cualitativa no puede practicarse sin entender los supuestos filosóficos que la sustentan”. En el esquema siguiente se presentan las principales diferencias entre un planteamiento hermenéutico y otro positivista, según los recoge Plummer en 1983.

**Tabla 30. Diferencias entre planteamientos**

	<b>Hermenéutico o Humanista</b>	<b>Positivista</b>
<b>Focos de Estudio</b>	Centrado en lo humano	Centrados en la estructura
<b>Epistemología</b>	Fenomenología	Realista
<b>Tarea</b>	Observación	Medición
<b>Estilo</b>	Imaginativo	Sistemático
<b>Teoría</b>	Inductiva	Deductiva
<b>Valores</b>	Comprometidos ética y políticamente	Neutral ética y políticamente

*Fuente: Elaboración propia*

Los focos de estudio del hermenéuticos-humanista son únicos, idiográficos, centrados en lo humano, lo interior, lo subjetivo, el significado y el sentimiento; mientras que al modelo positivista se preocupa por lo general, se centra en la estructura, lo exterior, objetivo, las cosas y los sucesos.



A nivel epistemológico, al humanista le interesa la fenomenología, frente al realismo del positivista. Así mismo, la tarea del investigador hermenéutico es la interpretación, comprensión, descripción y observación, y no la medición propia del positivista. El estilo de uno y otro es imaginativo, válido y real; o sistemático, fiable y replicable. La teoría del humanista es inductiva, concreta y no deductiva o abstracta, mientras que sus valores responden al compromiso ético y político; frente a la neutralidad de los positivistas.

Con el empleo de una metodología cualitativa se pretende además poder captar una mayor riqueza de contenido, establecer el significado que determinados actos sociales tienen para sus actores y enunciar lo que este hallazgo muestra de su sociedad, y en general de toda la sociedad. Como asegura Shaw (1999, p.80), “no es tanto comprender con mayor exactitud como entender con mayor profundidad, de forma más verdadera”. Por otra parte, Phillips (1990, p. 43) dice “la objetividad de una investigación no garantiza su verdad, ...nada puede garantizar que hemos alcanzado la verdad”. Y aún así, Shaw (1999,p.89) asegura que “la verdad es una cuestión de consenso, que los hechos no tienen significado fuera de cierto esquema de valores y que las causas y los efectos sólo existe en aquello en que se imputan”, además “los problemas, los descubrimientos y las soluciones de un contexto no se pueden generalizar a otro”.

La idea general de Hammersley (1992, p. 68), es que “la función de la investigación es ofrecer una información que sea a la vez verdadera y relevante para algún asunto público legítimo”, y es que “la verdad y la relevancia no siempre están en armonía”, (Shaw, 1999, p. 101).

Por tanto, consecuentemente y bajo la relevancia y consistencia de las aportaciones que hemos presentado de los recursos metodológicos hermenéuticos, abordamos esta investigación bajo sus presupuestos.

## **4.2. Objetivos**

Esta investigación tiene como objeto de estudio determinar la situación personal y socio-laboral de las mujeres transfronterizas que realizan trabajos asalariados – básicamente como empleadas del hogar-, en la ciudad autónoma de Ceuta. También, se

trata de detectar si recae o no sobre ellas la doble discriminación, como mujeres y como trabajadoras.

Desde la propuesta delimitada se han formulado dos objetivos específicos y seis sub-objetivos. El primer objetivo trata de delimitar si las mujeres transfronterizas marroquíes buscan desarrollar trabajos asalariados en Ceuta para alcanzar mejoras personales y sociales.

Este objetivo abarca tres subobjetivos que son los siguientes:

1.1. Conocer las razones que mueven a las mujeres marroquíes a convertirse en transfronterizas y las condiciones que las impulsan a cruzar la frontera.

1.2. Delimitar cuáles son las aspiraciones que satisfacen, así como las dificultades que asumen en su nueva forma de vida en la ciudad autónoma de Ceuta.

1.3. Descubrir el grado de satisfacción de estas mujeres marroquíes transfronterizas y las circunstancias que inciden en su bienestar.

Así mismo, el segundo objetivo quiere reconocer si a las emigrantes transfronterizas les afecta como mujeres la discriminación personal y profesional. Comprende también tres subobjetivos:

2.1. Especificar si las condiciones de las emigrantes marroquíes transfronterizas en Ceuta se dan bajo formas de discriminación con relación al tipo de trabajo y contrato laboral.

2.2. Determinar si son discriminatorias las características en las que el colectivo de mujeres marroquíes realizan su actividad respecto al salario y horario laboral.

2.3. Detectar las demandas de las mujeres marroquíes transfronterizas para poder desarrollarse personal y socialmente.

Destacar que en consonancia con el método de investigación empleado, estos objetivos se han ido reformulando hasta quedar como aparecen recogidos. Es decir, se han introducido matizaciones con la intención de facilitar la comprensión de la realidad de estas mujeres, así como de buscar un significado que nos permita interpretar y describir el fenómeno social que constituyen como grupo. Consideramos que la actual definición resulta más fácil para comprender, interpretar y describir la realidad que nos ocupa.

### 4.3. Caracterización de la muestra

La selección de las unidades de muestreo se ha realizado siguiendo un criterio estratégico e intencional que ha atendido a los requisitos que los métodos cualitativos exigen según la propuesta de Martínez (1999, p.11):

*[...] una muestra que no podrá estar constituida por elementos aleatorios, escogidos al azar, y descontextualizados (como es, la mayoría de las veces, la información recogida a través de encuestas o cuestionarios preconcebidos), sino por "un todo" sistémico con vida propia, como es una persona, una institución, una etnia, un grupo social, etc. Por ello, se impone la muestra intencional, donde se prioriza la profundidad sobre la extensión, y la muestra se reduce en su amplitud numérica.*

También valoramos con Martínez (1999), que es un error frecuente y grave pretender llegar al conocimiento de estructuras estudiando elementos en muestras aleatorizadas, y sometiendo los "datos" a un tratamiento estadístico, donde los elementos de un individuo quedan mezclados con los de todos los demás en una especie de "tritadora ciega". Y sigue (1999, p.9):

*Lo único que puede salir de ahí es una especie de "fotografía compuesta", algo que es fruto de esas matemáticas de las cuales, como ya señalamos, decía Einstein que en la medida en que son verdaderas no se refieren a la realidad. Nuestras hemerotecas están llenas de revistas con investigaciones cuyos resultados son contradictorios por haber sido realizados siguiendo esos procedimientos.*

En concreto, la muestra utilizada en el estudio está compuesta por 28 mujeres marroquíes con edades comprendidas entre los 19 y los 55 años. La mayoría de las integrantes de este colectivo son de la provincia de Tetuán, aunque otras proceden de Tánger o de zonas más interiores de Marruecos.

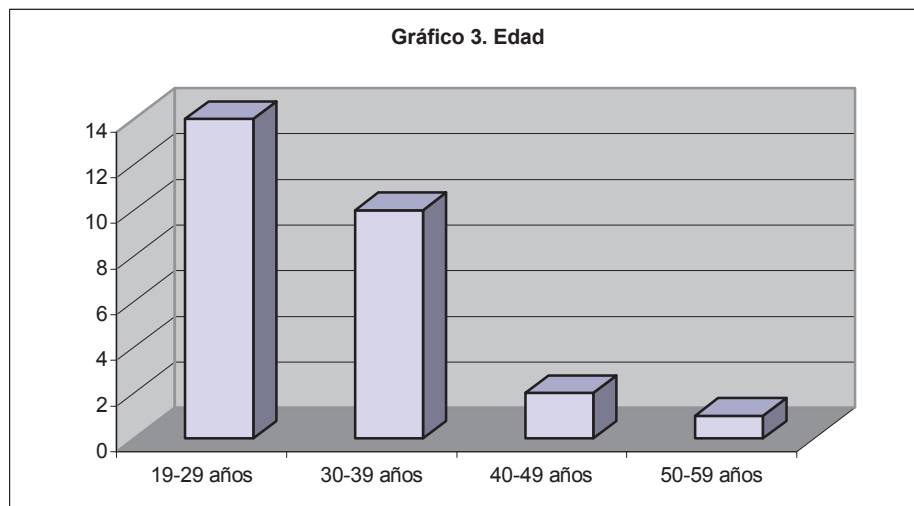
En concreto, para conseguir la muestra de esta investigación y poder acceder a las mujeres marroquíes, se solicitó la colaboración de la Asociación por la Dignidad de las Mujeres y los Niños de Ceuta (Digmun). Se trata de mujeres marroquíes que trabajan en Ceuta como empleadas del hogar, que acuden a las clases de alfabetización o español, que esta agrupación imparte en Ceuta. A todas ellas, se les hizo la entrevista a las que voluntariamente quisieron participar.

Además, hay otras mujeres con la que se entró en contacto a través de los sujetos entrevistados previamente (muestreo de bola de nieve). Así pues, el muestreo empleado en esta investigación ha sido opinático, pero también teórico pues la preocupación a la hora de seleccionar la muestra no se ha centrado en el número o el azar, sino en la recolección de la información más relevante para la investigación.

Las características de nuestra muestra del estudio, esto es de las mujeres marroquíes que trabajan en Ceuta vienen definidas por su edad, procedencia, residencia, estado civil y el nivel de estudios que tienen.

#### **4.3.1. Edad**

Las edades de las 28 mujeres marroquíes que componen la muestra están comprendidas entre los 19 y los 55 años. La edad media del grupo se sitúa en 31,29 años y como se muestra en el Gráfico 3 el colectivo más numeroso es el integrado por mujeres con edades comprendidas entre los 19 y los 29 años.



### 4.3.2. Procedencia

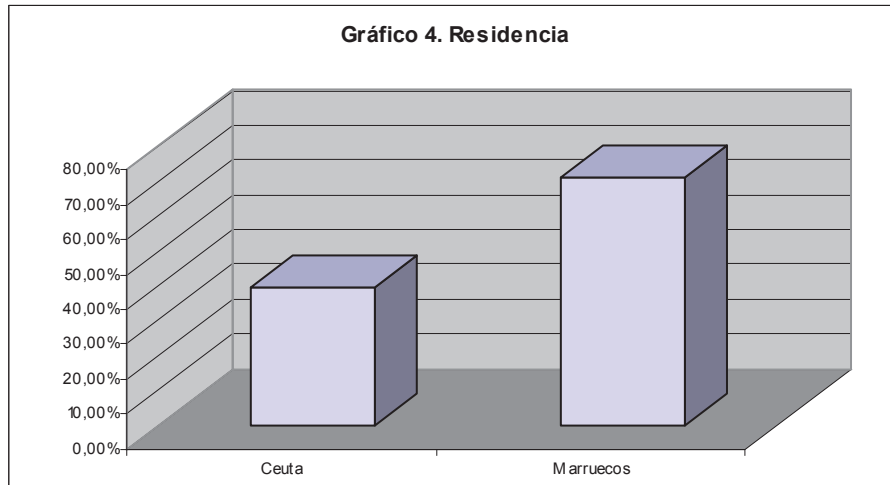
Respecto a la procedencia, todas las mujeres son marroquíes y la gran mayoría de las integrantes de este colectivo son de la provincia de Tetuán, aunque otras proceden de Tánger o de zonas más interiores de Marruecos como por ejemplo Kenitra, Meknès, Fes, o Rabat, y según se puede observa en el mapa adjunto.

### Mapa de Marruecos



### 4.3.3. Residencia

Para evitar problemas de movilidad, muchas de las mujeres marroquíes que trabajan en Ceuta se quedan a dormir en casas de familiares o amigos. Otras comparten alquiler en pequeñas viviendas u optan por aceptar trabajo como internas. El Gráfico 4 caracteriza la residencia. El argumento que justifica esta residencia no regular es eludir el tránsito diario por el Tarajal. De tal forma, el 39,28% de las entrevistadas asegura ser “residente” en Ceuta, mientras que el 60,71% restante, regresa cada día a su domicilio en Marruecos. Obvia decir que aquellas que dicen residir en la ciudad española no tienen concedida la residencia de forma legal. Aún así, son muchas más las que cruzan a diario la frontera que las que encuentran la forma de eludirla, tal y como se observa en el siguiente gráfico.

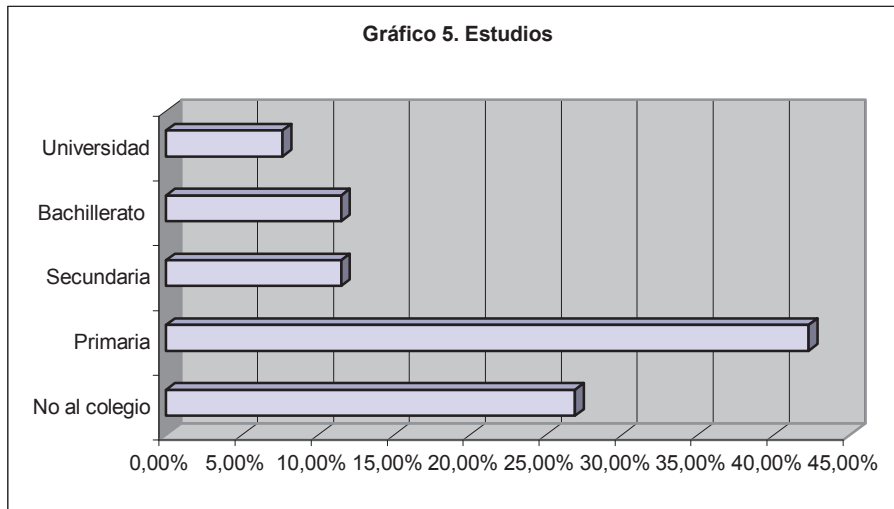


#### ***4.3.4. Estado civil***

En el grupo de muestreo destacan las mujeres solteras, frente a las casadas, si bien, encontramos divorciadas o separadas. El 71,42% de las féminas comparten el mismo estado civil, es decir, están solteras. Así mismo, casi el 86%, no tiene hijos; si bien, sólo el 7% no tiene nadie a su cargo ni ayuda a su familia. Del resto, casi todas – el 82,14%-, tienen a familiares que dependen directamente de su salario.

#### ***4.3.5. Nivel de estudios***

Respecto a los estudios realizados por las integrantes de la muestra, según aparece en el Gráfico 5, señalar que el grupo más numerosos lo componen aquellas que cursaron algunos años de Primaria o que llegaron a completarlos; seguido de las féminas que no tuvieron la oportunidad de ir al Colegio. Muy lejos de estas cifras, encontramos las que llegaron a la Secundaria, el Bachillerato o similar y las que consiguieron acceder a la Universidad. De este último colectivo, sólo una logró licenciarse. Son datos que aparecen reflejados en el siguiente gráfico, en el que se contabiliza en cada una de las categorías a las mujeres que accedieron a las distintas etapas educativas sin que esto signifique que terminarán sus estudios.



Tal como refleja este Gráfico 5, la suma de las mujeres que no se escolarizaron y las que sólo tuvieron la posibilidad de cursar los estudios más elementales el porcentaje asciende al 57,89% del total, lo que es más de la mitad de la muestra.

#### 4.4. Procedimiento para la recogida de información

Los autores que apuestan y defienden la utilización de una metodología cualitativa aseguran que la entrevista y la observación constituyen las técnicas de recogida de información más adecuadas. Sirva de ejemplo las afirmaciones de Ruiz Olabuénaga (1999, p.73) cuando apunta: “Tres técnicas de recogida de datos destacan sobre todas las demás en los estudios cualitativos: la observación, la entrevista en profundidad y la lectura de textos”. Por su parte, Martínez (1999, p.11) dice: “Los instrumentos, al igual que los procedimientos y estrategias a utilizar, los dicta el método escogido, aunque, básicamente, se centran alrededor de la entrevista semiestructurada y la observación directa o participativa”.

La recogida de información de esta investigación se ha centrado en la realización de una entrevista semiestructurada realizada de forma individual, que se ha hecho en dos periodos diferentes. El primero, en mayo de 2009 y el segundo, en diciembre de 2010. En ambos casos en las semanas previas al descanso vacacional de verano o Navidades, respectivamente. El lugar donde se han mantenido la entrevista ha sido el

---

instituto de Educación Secundaria “Puertas del Campo” de Ceuta, en el que Digmun imparte sus clases.

La entrevista se preparó teniendo en cuenta los objetivos y subobjetivos planteados, así como cuestiones complementarias que inicialmente parecieron de interés. Sin embargo, y tras realizar las primeras entrevistas exploratorias, aparecieron otros temas que igualmente se incorporaron a las preguntas iniciales, tales como las relacionadas con la frontera o la importancia de la educación para muchas de estas mujeres.

Las entrevistas se realizaron entre las cinco y las siete y media de la tarde, por tratarse de las horas a las que las integrantes de la muestra acudían a clase, y el lugar, un aula del citado instituto. Todas ellas se grabaron en un aparato de audio con el consentimiento de las participantes y con el objetivo de evitar la pérdida de información, así como de mantener la atención sólo en la conversación y en la entrevistada. Martínez (1999) se refiere a las grabaciones de audio y de video como una técnica “muy valiosa” que permite al investigador con metodología cualitativa observar y analizar los hechos repetidas veces.

En el caso que nos ocupa, la entrevista utilizada (Ver Anexo 1), está compuesta por 40 preguntas distribuidas en los cinco apartados siguientes:

- Datos personales
- Datos sociolaborales
- Características del trabajo
- Grado de satisfacción y dificultades del trabajo
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Sin embargo, el último bloque, referido a la conciliación, ha perdido valor habida cuenta de que muchas de las mujeres entrevistadas eran solteras y otras tantas, trabajaban como empleadas internas y no llegan a plantearse ni a cuestionarse la conciliación personal de su vida familiar con la laboral.

Finalmente, ratificar que el empleo de la entrevista en profundidad a la hora de recoger datos responde a la intención de poder hacerlo a través de una inspección de primera mano y una mayor proximidad a la situación del colectivo que nos ocupa. Como diría Ruiz Olabuénaga (1999, p. 73), el principio guía del procedimiento en la



---

recogida de datos cualitativos es la involución analítica del investigador con el fenómeno de estudio. El empleo de esta técnica, también denominada conversación conceptual, supone la utilización de un método de recogida de información en el que se utiliza una conversación sistemática por parte del investigador con la intención de conocer una realidad. Los métodos cuantitativos, continúa, “son los que enfatizan conocer la realidad desde una perspectiva de *insider*, de captar el significado particular que a cada hecho atribuye su propio protagonista, y de contemplar estos elementos como piezas de un conjunto sistemático”.

Además de semiestructurada, la entrevista empleada ha sido individual, biográfica y flexible en la formulación de las preguntas y su contenido, según las necesidades, aunque sin llegar a prescindir del guión. Tal como apunta Ruiz Olabuénaga (1999, p.168) “una entrevista sin guión es un camino muerto, con frecuencia no conduce a ninguna parte y pierde las mejores oportunidades de captar el significado que se busca”. Y sigue:

*La entrevista, en consecuencia, nace de una ignorancia consciente por parte del entrevistador quien, lejos de suponer que conoce, a través de su comportamiento exterior, el sentido que los individuos dan a sus actos, se compromete a preguntárselo a los interesados, de tal modo que éstos puedan expresarlo en sus propios términos y con la suficiente profundidad para captar toda la riqueza de su significado. Esta batería de preguntas no puede quedar fijada de antemano en cuanto a contenido, ritmo y orden o formulación, puesto que ello supondría que se conoce de antemano el significado, la jerarquía de valores del propio entrevistado.*

#### **4.5. Análisis de los datos y búsqueda de resultados**

Una vez realizadas y transcritas las entrevistas, se inició un proceso de revisión y lectura pormenorizada de cada una de ellas con la intención de comenzar la codificación de las respuestas y el agrupamiento de las mismas hasta el establecimiento de categorizaciones. El proceso de búsqueda y de tratamiento seguido ha sido inductivo. Tal y como especifica Abrahamson (1983, p. 286), una manera de codificar inductivamente es la de “zambullirse” (“immensing”) en un documento o situación

para identificar los temas o dimensiones que parezcan más relevantes. En este sentido, las categorías establecidas no son teóricas, sino empíricas pues surgen del trabajo y de la exploración minuciosa de las propias entrevistas.

Además, se realizó una ficha-resumen de cada una de las mujeres (Ver Anexo 2), con el objetivo de visualizar de forma más rápida los datos aportados, y después se creó una tabla de doble entrada en la que se registraron las respuestas de todas ellas a cada una de las preguntas realizadas, quedando establecidas 33 entradas diferentes (dadas sus dimensiones se adjunta un tabla-resumen más concreta y manejable que se puede ver en el Anexo 3). Posteriormente, y tras relacionar las respuestas con los objetivos y subobjetivos planteados, se agruparon las preguntas. De esta manera, se llegó a unificar toda la información transcrita de las entrevistas en torno a cinco categorías iniciales:

1. Antecedentes y caracterización de la muestra de estudio
2. Características del trabajo, horarios, actividades y salarios
3. Argumentos y razones para ser transfronteriza
4. Aspiraciones, grado de satisfacción y ocio
5. Demandas y circunstancias personales

La primera de estas categorías recoge los datos relativos a las características personales de estas mujeres tales como edad, procedencia, residencia, estado civil, número de hijos, nivel de estudios, los dependientes de su salario y su trayectoria profesional. La segunda, abarca cinco apartados sobre el trabajo que realizan, el horario, salario, contrato laboral y vacaciones que disfrutaban. El tercero, profundiza en las razones para ser transfronteriza y trabajar en Ceuta, así como en los problemas que esta circunstancia conlleva y el número de años de trabajo en la ciudad autónoma de Ceuta. En cuarto lugar, se agrupan las aspiraciones profesionales de este colectivo, su grado de satisfacción frente al trabajo y sus posibilidades de ocio, y por último, en el apartado quinto, se recogen sus demandas y circunstancias personales.

Señalar también que para facilitar el análisis y la posterior interpretación de los resultados obtenidos se han confrontado cada una de estas categorías con los objetivos y subobjetivos, realizando interrelaciones entre características de la muestra y cada uno de los datos aportados en las respuestas de las mujeres.

---

De tal manera, en el apartado referido a los “Antecedentes y caracterización de la muestra de estudio” se han tenido en cuenta las respuestas aportadas por las componentes de la muestra a las preguntas de la 1 a la 10, así como las número 13, 15 y 17. Es decir, nombre, edad, lugar de nacimiento, lugar de residencia, estado civil, número de hijos, estudios, profesión, número de personas que comparten el mismo domicilio, dependientes de su sueldo, tipo de trabajo, otros trabajos realizados e importancia de los ingresos.

Respecto a las “Características del trabajo, horarios, actividades y salarios”, las preguntas de referencia han sido las comprendidas entre la 18 y la 22, ambas inclusive. Esto es, se han recopilado los datos referidos a las características de la actividad profesional de estas mujeres, tales como en qué consiste el trabajo que realizan, su horario laboral, salario, contrato y vacaciones. Los datos recopilados en esta categoría han servido para el análisis de los subobjetivos 2.1. y 2.2.

En el apartado llamado “Argumentos y razones para ser transfronteriza” se han utilizado las respuestas aportadas a las preguntas 11, 12, 14 y 27; o lo que es lo mismo, los argumentos que utilizaban estas mujeres marroquíes para explicar la razón por la que trabajan en Ceuta, los traslados entre ambos países, el tiempo que llevan realizando ese trabajo y las dificultades han encontrado para realización del mismo. Estas cuestiones se ha utilizado para los subobjetivos 1.1. y 1.2.

Sobre a la cuarta categoría establecida, esto es, “Aspiraciones, grado de satisfacción y ocio”, se tuvieron en cuenta las preguntas 16; de la 23 a la 26, ambas incluidas; y la 32. Las respuestas a la citadas preguntas han aportado datos de interés para los subobjetivos 1.2., 1.3., y 2.3., y con las que se ha obtenido información acerca de sus aspiraciones profesionales, o sobre si les gusta o no el tipo de trabajo que realizan, si están contentas, si se siente valoradas y el por qué.

La última de las categorías definidas: “Demandas y circunstancias personales”, recoge detalles de estas mujeres sobre las dificultades que tienen que asumir en su nueva forma de vida en Ceuta. Se trata de los aspectos que se analizarán en profundidad con relación a los subobjetivos 1.2. y 2.3., y que tiene en cuenta las preguntas 12, 16, 27 y 33.

Así pues, en el subobjetivo 1.2. se delimitan las aspiraciones de este colectivo (cambiar de empleo, mejorar sus condiciones laborales, conseguir un contrato o un mayor salario) y las dificultades profesionales que tienen que asumir a la hora de desarrollar su trabajo en la ciudad autónoma (traslados, frontera, idioma) o personales

(relación que se establece entre las empleadas y los empleadores; separación de la familia, principalmente en las internas; imagen de la mujer marroquí en Ceuta; o problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que se les plantea a algunas de estas mujeres (en contestación a las preguntas comprendidas entre la 28 a la 31).

En el subobjetivo 2.3. se identifican las demandas de estas mujeres transfronterizas para poder desarrollarse personal y socialmente, dividiendo estas pretensiones en laborales, personales, educativas y de ocio, para concluir con un punto denominado demandas de interculturalidad. En este último apartado se recogen testimonios que pone de manifiesto la interrelación, asimilación social e integración de algunas de estas mujeres, después de años de trabajo transfronterizo entre dos países diferentes.

Señalar finalmente, que el hecho de haber empleado una entrevista semiestructurada facilitó que las integrantes de la muestra se expresaran libremente y según el devenir de sus razonamientos, lo que ha permitido que tras reiteradas lecturas a las transcripciones, se hayan identificado datos que han servido para corroborar, ampliar y/o matizar la información obtenida de las respuestas concretas a cada pregunta. Aspectos recogidos, de forma resumida, en el punto 33 de la tabla de doble entrada realizada, y bajo la denominación “Otros datos de interés”.

Así mismo apuntar que aunque la metodología básica empleada es cualitativa, se ha recurrido al uso de tablas, gráficos, o a la realización y utilización de porcentajes, en muchos de los datos codificados, con la única intención de aportar claridad y facilitar el análisis e interpretación de resultados. Es decir, poder dar de forma gráfica y ágil esos resultados como complemento de los testimonios de las mujeres.

Por último señalar, que precisamente se han introducido las frases y expresiones que utilizaban estas mujeres en las entrevistas para dar mayor énfasis a las interpretaciones.



## **CAPÍTULO 5**

### **RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (1) EMPLEADAS DE HOGAR EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

En este capítulo comienza el análisis de la información obtenida de las entrevistas realizadas a las mujeres que componen la muestra con la intención de conocer si se cumplen los objetivos previstos en la investigación. Para ello, se establecen relaciones entre la caracterización de este colectivo –presentadas en el apartado anterior-, y los datos recopilados. Posteriormente, se incluyen sus comentarios y testimonios para dar consistencia y apoyo al trabajo.

Determinar la situación personal y sociolaboral de las mujeres transfronterizas que realizan trabajos asalariados –básicamente como empleadas del hogar-, en la ciudad autónoma de Ceuta es una de las pretensiones de este estudio que también, aspira a detectar si recae o no sobre ellas la doble discriminación, como mujeres y como trabajadoras. A partir de esta propuesta se han formulado dos objetivos específicos y seis subobjetivos.

El primer objetivo específico objeto de análisis consiste en delimitar si las mujeres transfronterizas marroquíes buscan desarrollar trabajos asalariados en Ceuta para alcanzar mejoras personales y sociales, y abarca tres subobjetivos:

1. Conocer las razones que mueven a las mujeres marroquíes a convertirse en transfronterizas y las condiciones que las impulsan a cruzar la frontera.
2. Delimitar cuáles son las aspiraciones que satisfacen, así como las dificultades que asumen en su nueva forma de vida en la ciudad autónoma de Ceuta.

3. Descubrir el grado de satisfacción de estas mujeres marroquíes transfronterizas y las circunstancias que inciden en su bienestar.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al relacionar las respuestas de las entrevistas realizadas y los datos reflejados en la caracterización de la muestra, ya presentada. Tras el análisis y la exposición de resultados, se añaden ejemplos de cómo matizan y se expresan las mujeres que forman parte de la muestra.

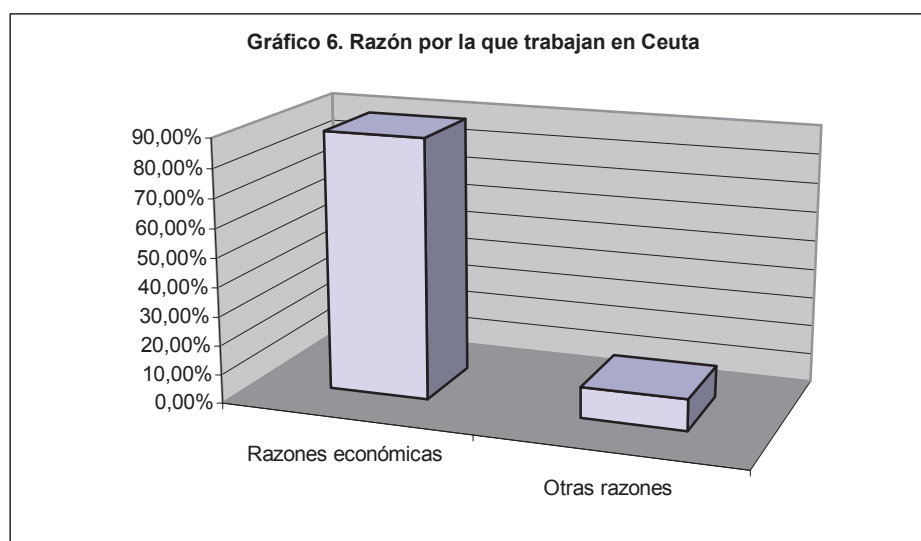
### **5.1. Situación personal y sociolaboral de las mujeres marroquíes que trabajan en Ceuta**

El primer objetivo de esta investigación pretende conocer las razones que mueven a las mujeres marroquíes a convertirse en transfronterizas y las condiciones que las impulsan a cruzar la frontera. Así mismo, persigue determinar cuáles son las aspiraciones que satisfacen y los problemas o dificultades que tienen que asumir en la nueva forma de vida en Ceuta. Por último, se aspira a descubrir el grado de satisfacción de este colectivo. Todos estos aspectos constituyen los subobjetivos que se analizan a continuación de forma individual.

#### ***5.1.1. Razones que mueven a las mujeres marroquíes a convertirse en transfronterizas y las condiciones que las impulsan a cruzar la frontera***

En el análisis de este subobjetivo se han tenido en cuenta las respuestas de estas mujeres a las preguntas número 10, 11 y 17 de la entrevista realizada (Ver Anexo 1). Así mismo, se recogen algunas de las argumentaciones que ellas mismas esgrimen a la hora de explicar las razones y la situación personal y familiar que las impulsan a buscar trabajo en Ceuta.

Comenzando por las razones que mueven a estas mujeres a convertirse en transfronterizas, cabe señalar que son fundamentalmente económicas, es decir necesitan ingresos para el sostenimiento personal y familiar. El 85,72% de las entrevistadas aseguran que en Marruecos no hay trabajo o está mal pagado, razón por la que optan por desplazarse hasta Ceuta, tal y como recoge el Gráfico 6.



En respuesta a la pregunta 11, sobre las razones por las que trabajan en Ceuta, las mujeres que componen la muestra aseguran que en su país hay poco trabajo y mal remunerado. Las familias a las que pertenecen suelen ser numerosas y todos sus integrantes con edad de trabajar están en paro o cuentan con salarios insuficientes. Indican también que las condiciones laborales en el país magrebí son poco favorables con ausencia de derechos, horarios extensos y funciones varias.

En el caso de Suad (1), en su casa sólo trabaja ella y su padre. Sus hermanas no tienen empleo, y aunque una de ellas trabajaba, ahora lleva un año sin hacerlo, “está malita”, asegura. Además su hermano no puede trabajar. Tiene 40 años y va en silla de ruedas. Según apunta: “Él era el que trabajaba antes de que viniera yo aquí (a Ceuta)”.

Por su parte, Rahma (10) indica:

*Yo no quiero quedar a ninguno porque yo no me gusta trabajar un trabajo así. Un trabajo sin legal y... ¡bueno!, no tiene ni derechos ni nada, a mí no me gusta, pero necesito trabajar porque tiene muchos hermanos, y tiene dos hermanos en el cárcel, mi padre no trabaja muy bien, mi madre queda sentada en la casa, y no hay ni ayuda ni nada. Sólo el padre trabaja.*



Según cuenta, de sus dos hermanos mayores, una está casada y el otro encarcelado, ella es la tercera y el resto, son aún muy pequeños, “y muchos gastos, fíjate tú, seis o siete niños chiquititos, sápatos, comida, ropa, médico y mucho gasto”.

Sin embargo, Mariam (21), que se va a casar con un español cristiano, quiere seguir trabajando para poder ayudar a los gastos de ambos “y para ayudar a mi familia, porque soy la única que estoy trabajando pa mi casa”. Ella dice que ayuda mucho a su familia que viven en una casa de alquiler. El trabajo en Marruecos, señala, está “muy mal pagado”.

Durante un tiempo, Mariam trabajó en una fábrica de costura por 30 céntimos la hora, lo que le suponía un salario mensual de unos 30 ó 50 euros. Aún dice que guarda el contrato de recuerdo. Después, subió a 100 euros pero aún así, era insuficiente y terminó dejando el trabajo. Algunos compañeros, que también se fueron, se marcharon a Tánger, pero como ella nunca había salido de su casa, prefirió intentarlo en Ceuta

Fátima (22) por su parte, trabaja para mantener a su hija y cubrir sus propios gastos. Está divorciada y el padre de su hija no la ayuda económicamente salvo excepciones. De hecho, él vive en Benibebel, muy lejos de Castillejos. Fátima dice que lo ha denunciado en muchas ocasiones por maltrato y asegura no contar con un respaldo familiar. Según dice, “cada uno tiene sus problemas”.

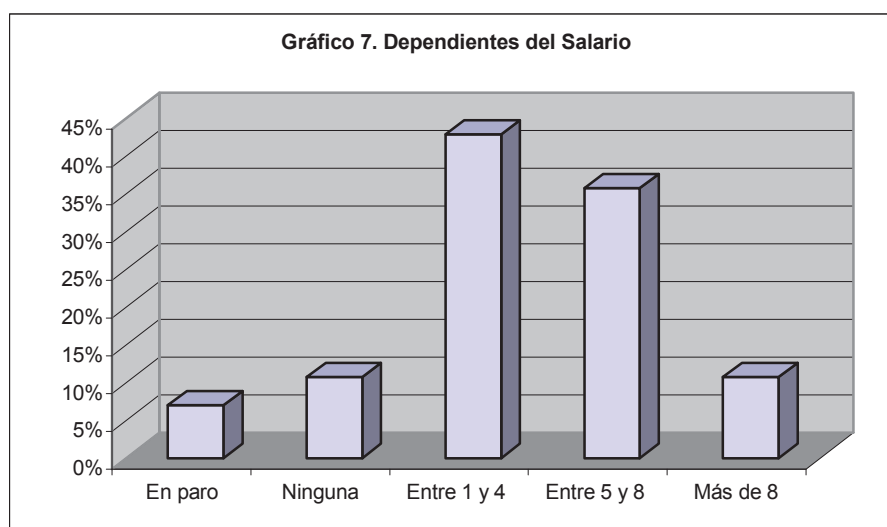
Antes de trabajar en la ciudad autónoma, Yasmina (11) también lo hizo en Marruecos de cajera en una cafetería. Aquel trabajo le gustaba más, según cuenta, pero cobraba sólo 100 euros, además, trabajaba todos los días, y no sólo de cajera. Tras la jornada laboral tenía que limpiar la cafetería, y por eso se decidió a cambiar. “Mucho trabajo y poco dinero”.

Por esa misma razón Sabah (7) nunca había trabajado antes de llegar a Ceuta, porque “en Marruecos me dan menos. Menos, menos, menos, en la casa menos, y también en las tiendas menos. Además hay que forzar mucho..., por mejó me quedo en la casa”. Sin embargo, Meriem (8) optó por la ciudad autónoma después de trabajar en una fábrica de ropa en Tánger durante cinco meses, pero según relata: “cansá, mucha hora, no pagá bien”.

Bajilla (28), al igual que una de sus hermanas que viven con ella, también trabaja como empleada del hogar. Su marido realiza trabajos esporádicos en Marruecos. Según cuenta:

*No tiene trabajo fijo. Buscar la vida, un día está aquí, un día está aquí. No tiene trabajo fijo, fijo no. No tiene el pobre ni estudio, no tiene mano... (profesión), no, no, no tiene nada. Trabaja con la fuerza y ya está. Un día llamarlo él, un día llamarlo él; se busca la vida.*

La razón de este colectivo para convertirse en transfronterizas tiene mucho que ver con su situación personal y familiar. Así, y aunque el número de mujeres jóvenes y solteras es muy alto en la muestra, es importante señalar que la mayoría tienen personas dependientes de su salario (Pregunta 10). De ahí, el peso y la importancia de sus ingresos (Pregunta 17) en la unidad familiar –sean ascendentes u otros miembros- no propios de la descendencia. De hecho, y aunque el 86% no tiene hijos, el 82,14% de ellas, tiene tras de sí a personas que necesitan de su salario para vivir. De manera más detallada, del 42,85% de este colectivo dependen, entre una y cuatro personas; del 35,71%, entre cinco y ocho; y del 10,71%, más de ocho; como se puede apreciar en el Gráfico 7.



Otros testimonios que hablan de esa dependencia familiar, lo encontramos en Aicha (24):

*Sí, yo colaboro. Bueno actualmente es necesario, pero con más tiempo mi padre se va a jubilar y ..., porque mi padre no está trabajando pero dentro de unos meses va a empezar a recibir de .... una ayuda de jubilación y yo creo que eso no va a quitar un poco de..., nos va a quitar un peso.*

Según explica, se trata de una especie de pensión de la que se ha hecho acreedor por el tiempo que ha trabajado con contrato “ha estado de alta”, dice. “Mi padre estuvo trabajando y bueno estaba cotizado en la Seguridad Social y aunque dejó de trabajar, no dejó de pagar y ...gracias a Dios.... (tiene unos derechos adquiridos?), sí”.

En el caso de Imán (23), el trabajo que realiza lo hace porque “no hay otra posibilidad y me hace falta para vivir yo y para ayudar a mi familia”; mientras que Suad (3), dice que no tiene más remedio que trabajar “tiene ninia, padre está muerto, quiere ayudar a madre, tiene hermanos chiquititos y grandes, y yo todavía no suerte con el marido, el marido no bueno”.

Naima (19) indica que su trabajo le permite ayudar a sus hermanos “no tiene trabajo el pobre, no tiene padre ni madre”. Ayuda a sus dos hermanos y a su hermana que tiene dos hijos “y en Marruecos no gana como aquí”. Igual sucede con Laila (16) que según indica: “yo aquí en Ceuta para ayudar a madre y hermanas, para eso”. En Marruecos, su familia no trabaja. Su madre es mayor y está viuda. De sus siete hermanas, tres casadas y cuatro solteras; ninguna trabaja. Todas las solteras son las más pequeñas que ella y estudian.

Yasmina (11) dice que trabaja para ayudar a su familia, “o mucho, porque yo me gusta más trabaja un trabajo así, no sé, no de limpiadora, en la casa. Me gusta un trabajo, no sé, limpiadora no me gusta mucho”. Ella se queda con la mitad del sueldo o un poco menos de la mitad para sus gastos.

Pero no todas las mujeres se desplazan a Ceuta por razones económicas, esto es, buscando un empleo. Un 14,28% de la muestra llega a la ciudad autónoma por otras causas que no son de tipo económico. Se trata de mujeres que huyen del control de su familia, que no quieren trabajar como empleadas del hogar y/o que sólo buscan la posibilidad de seguir estudiando en la ciudad autónoma.

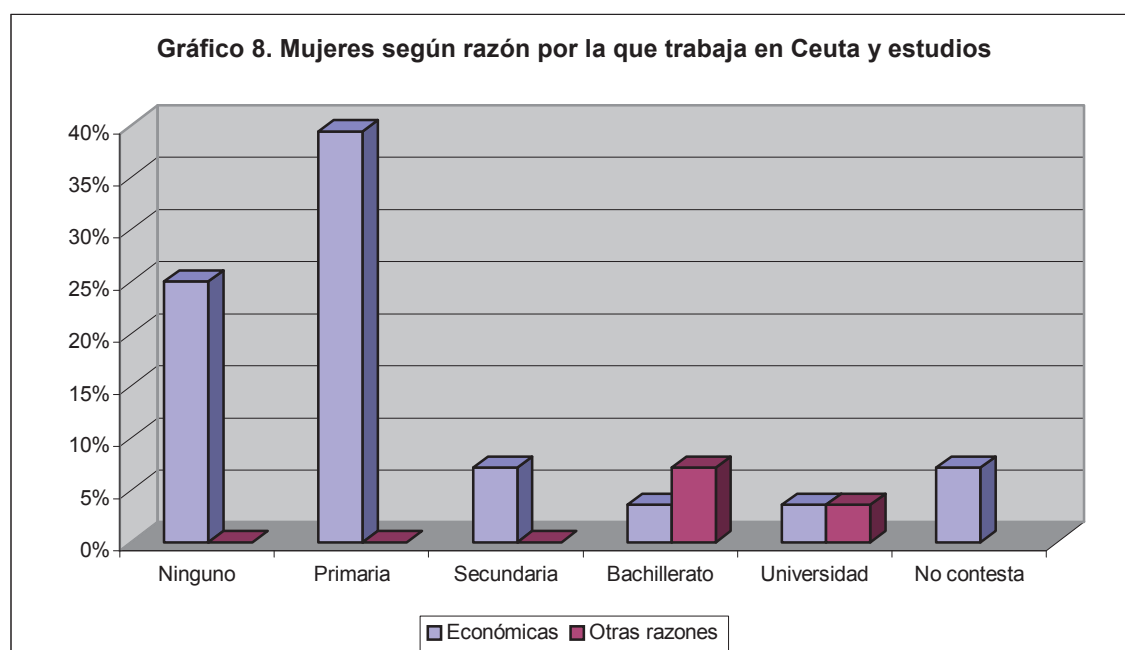
Es el caso de Laabouri (25):

*Mi familia tiene, mi padre tiene comercio. Allí tiene tienda y mi casa tiene cinco plantas. En Rabat, pero quiero una cosa mía, no quiero de mi padre. Y allí no hay libertad. A la casa, para salir. No vea para salir. Aquí, un poquito libertad, pero yo, mi libertad, yo tengo límite. Yo no he salido a la noche, a la noche no. Eso no.*

Laabouri, llegó a Ceuta hace dos años, porque según asegura en Marruecos y con su padre no tiene libertad; razón por la que decidió abandonar su país. Su familia tiene recursos y todo lo que gana es para ella, además ella cursó dos años de universidad y quiere seguir estudiando.

Sin embargo, el grupo del que forma parte Laabouri es minoritario y en él concurren una serie de características. En primer lugar, tienen estudios medios y/o superiores y familias sin necesidades económicas que las respaldan.

Por el contrario, las mujeres que tienen estudios similares, pero trabajan como empleadas del hogar, forman parte de familias que requieren de su ayuda. El siguiente gráfico agrupa a las integrantes de la muestra según sus estudios y la razón por la que optan por trabajar en la ciudad autónoma de Ceuta.



Como se observa en el Gráfico 8 la mayoría de las mujeres que trabajan en Ceuta como empleadas del hogar no tienen estudios o sólo tuvieron acceso a los niveles educativos más básicos –los de Primaria- (sin que el porcentaje indicado signifique la conclusión de dicho ciclo), son las que alcanzan los porcentajes más altos en la búsqueda de mejoras económicas. Encontramos que, existe una relación inversamente proporcional entre tener estudios superiores y trabajar en Ceuta, siendo el colectivo con más estudios el que se desplaza a la ciudad autónoma por diferentes razones a las económicas.

La falta de estudios es, precisamente, una de las causas que utilizan las componentes de la muestra para destacar la dificultad que encuentran a la hora de acceder al mercado laboral en Marruecos. Así Aicha (24) indica que “últimamente, Marruecos hay mucha empresa extranjera y están pidiendo la gente con títulos”. Por esta razón, entiende que ahora: “está con el ánimo de estudiar, sobre todo, en el idioma. Por ejemplo en francés, o en inglés”.

Por su parte, Imán (23) considera que el trabajo en Marruecos está peor que en Ceuta, y dice: “por lo menos aquí lo que ganas no lo voy a ganar en Marruecos. En Marruecos trabajando en una casa no ganas mucho, cien euros es mucho”. Además sin estudios, apunta, “¿qué trabajo puedes hacer ahí?, si tuviera estudio, si tuviera una carrera, pues puedes hacer otro trabajo. Pero si no tienes carrera es la única opción que te queda”.

Sin embargo, también hay casos en los que ni teniendo estudios se encuentra trabajo. Sora (15) comenta que el problema en Marruecos es que no hay trabajo: “Todo bien, pero trabajo no. Yo ahora tengo a mi hermana que ha terminado estudios, pero no trabajo, ahí está en casa”. Sora cuenta que su hermana, de 26 años, ha estudiado Informática pero no encuentra trabajo. Su hermano todavía estudia.

Fatima (20) también empezó a trabajar en Ceuta porque en Marruecos su marido, de profesión camarero, sólo trabaja los meses de verano, “en invierno fatal”. Asegura que a todo el mundo le pasa igual. Además, apunta que se cobra poco y no te puedes quejar por nada: “mucho trabajo, poco sueldo, además habla una cosa, fuera, a la calle, a la puerta. Se tapa la boca, frega, un poco de dinero, no habla. Si quiere seguí”.

Según recuerda, al principio su marido no quería que ella trabajara. Eso significaba que sus hijos debían dejar de estudiar. Así que insistió y lloró hasta que lo convenció, “gracias a Dios eso ha pasado, coge niña el título”.

Las posibilidades de que su hija trabaje son escasas, según dice. De todas formas, tiene repartido su currículum por muchas “oficinas”. “Poco a poco hija” (mientras suspira). Fátima señala que está un poco cansada “tiene fuerza pero de nervio”.

Nazia (9) explica que en Marruecos no ha sido capaz de encontrar un trabajo que le convenza. Según dice, hay oportunidades pero el salario es muy bajo, “50 ó 60 euros al mes”, aunque tengas titulación. De hecho, asegura que se demanda gente con estudios pero el sueldo es bajísimo. Además, las empresas en Castillejos son pocas y pequeñas.

En resumen, se puede concluir que las razones de las mujeres marroquíes que trabajan en Ceuta para ser transfronteriza son principalmente económicas. De hecho, la mayoría de las integrantes de este colectivo forman parte de familias amplias que utilizan sus ingresos para subsistir. Sólo una minoría esgrimen otras causas para trabajar en la ciudad autónoma, amén de las que no trabajan.

### ***5.1.2. Aspiraciones que satisfacen y dificultades que asumen en la nueva forma de vida en Ceuta***

El subobjetivo 1.2. trata de delimitar las aspiraciones que satisfacen las mujeres marroquíes transfronterizas que trabajan en Ceuta, así como las dificultades que tienen que asumir en la nueva forma de vida en la ciudad autónoma. A fin de encontrar respuesta a estas cuestiones hemos recogido de la muestra lo que decían las entrevistadas en las preguntas 12, 16, 27 y 33.

#### ***5.1.2.1. Aspiraciones que satisfacen las mujeres marroquíes transfronterizas***

Comenzando por la primera parte de este subobjetivo, cabe destacar que las aspiraciones de las mujeres marroquíes que trabajan en Ceuta están básicamente relacionadas con su situación laboral.

Tener un mejor empleo o un contrato laboral son las pretensiones más generalizadas. Sin embargo, la que más se repite, es el deseo de cambiar de trabajo. El 39,28% quiere dejar el empleo doméstico, dedicarse a otra cosa y mejorar su situación actual; mientras que el 32,14% de estas mujeres señalan entre sus aspiraciones la consecución de un contrato laboral; tener “papeles”, que dicen ellas.

Este objetivo conlleva a su vez, dos logros importantes. En primer lugar, disponer de asistencia médica, y en segundo, acabar con buena parte de los problemas que sufren en la frontera.

Además de estas dos principales aspiraciones, aún existe un 28,58% de este colectivo que se reparte entre varias opciones de respuesta. La aspiración que ocupa el tercer lugar, aunque a mucha distancia de las ya comentadas, es el salario. Sólo el 10,71% incluye entre sus pretensiones profesionales tener un mayor sueldo, y eso que, el salario medio de estas mujeres se sitúa en una media de 299,32 euros.

Del resto de mujeres, el 14,28% se conforma con lo que tiene y no manifiesta ninguna aspiración; el 7,1%, quiere seguir estudiando y 3,5%, señala su deseo de dejar de trabajar, tal y como se aprecia en el Gráfico 9.



Conocidas las aspiraciones profesionales de este colectivo (cambiar de trabajo, conseguir un contrato, aumentar el salario, seguir estudiando, se conforman con su situación laboral), en la Tabla 31 se ponen en relación estos propósitos con algunas de sus características personales como son la edad, el estado civil, el número de hijos, las personas que dependen de sus salarios para vivir y los estudios.

**Tabla 31. Aspiraciones en relación con la edad, estado civil, hijos, dependientes del salario y estudios**

	<b>Cambiar empleo</b>	<b>Contrato</b>	<b>Conformes</b>	<b>Salario</b>	<b>Estudiar</b>
<b>Edad media</b>	28,72	31,77	36,75	31	31
<b>Estado civil</b>	81,81% Soltera	66,66% Soltera	50% Separada	66,66% Soltera	100% Soltera
<b>Hijos</b>	Ninguno	11,1% sí, 88,8% no	75% sí, 25% no	Ninguno	Ninguno
<b>Estudios</b>	Primaria	Ninguno	Ninguno	Secundaria	Graduado- Universidad
<b>Dependientes salario</b>	40%	32%	12%	12%	4%

*Fuente: Elaboración propia*

A continuación se presentan una serie de tablas en las que se recogen de forma pormenorizada el grupo de integrantes de la muestra que comparte la misma aspiración, empezando por aquel que mayor porcentaje alcanza. Es decir, aquellas mujeres que quieren dejar su empleo que suele ser doméstico, dedicarse a otra cosa y/o mejorar su situación. En la Tabla 32, se recogen todas las mujeres que comparten esta pretensión junto a algunas de sus características como son la edad, estado civil, número de hijos, estudios, años de trabajo, salario y personas que dependen de ese sueldo.



**Tabla 32. Mujeres que quieren dejar el empleo doméstico o mejorar su situación**

Nº	Edad	E. Civil	Hijos	Estudios	Años trabajo	Salario (Euros)	Horario Semanal	Dependientes Salario
1	34	Soltera	0	Secundaria	12	150	Interna	8
2	36	Soltera	0	Universidad	2	350	Interna	1
4	27	Soltera	0	Primarios	6	240	Interna	9
5	21	Soltera	0	Primarios	1	300	Interna	6
7	28	Soltera	0	Primarios	Casi 2	350	44h	2
8	27	Soltera	0	Primarios	Casi 2	300	34 h.	1
12	30	Soltera	0	Bachillerato	3	200	27 h.	1
13	20	Soltera	0	Primarios	Casi 4	200	+20 h.	6
18	27	Soltera	0	-----	2	350	Interna	1
24	29	Soltera	0	Primaria	10	400	Interna	7
26	37	Divorciada	0	Secundaria	6-10	400	Interna	6

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se aprecia, la edad de las mujeres marroquíes a las que les gustaría dedicarse a otra cosa que no fuera el empleo doméstico y/o mejorar su situación profesional, se sitúa entre los 20 años de la más joven y los 37 de la mayor, con una edad media de 28,72 años. El 90,90% son solteras y ninguna es madre. Además, la mayoría tiene estudios primarios, lleva más de 6 años trabajando, con un salario de entorno a los 295 euros mensuales y de ellas dependen económicamente unas 4,5 personas. Respecto al horario, el 63,63% de ellas trabaja como internas, mientras que el 36,36% lo hace una media de 32,12 horas semanales.

Sabah (7) se encuentra en el grupo de mujeres cuya aspiración es ir mejorando sus condiciones laborales. Le gustaría trabajar en una tienda y dejar el empleo doméstico. Mientras que Ihsan (5) lamenta no haber podido ser enfermera. “De siempre”, esa ha sido su máxima aspiración, asegura, aunque nunca lo ha hablado con nadie. Sin embargo, Fátima (6) quiere dejar de trabajar para descansar, aunque aceptaría otro empleo mejor remunerado y con contrato.

Asía (27) cree que la mejor opción para ella es el matrimonio:

*Casada mejor. Lo que más deseo es casarme y tener mis hijos y mi casa. No es lo mismo que estar en casa de tu hermana que estar en tu casa. Aunque tu hermana se porte bien contigo y eso, pero no es lo mismo que estar en tu casa. A mí me ha salido hace poco un hombre, pero mayor que yo. Él tiene 43, yo tengo 24, mu buena gente, no quiere que trabaje ni na pero no me ha gustao. A mí cuando no me gusta una persona yo no estoy por interés. Porque yo me han venio un montón de gente de aquí que se quieren casar conmigo, pero si a mí no me gusta una persona yo no puedo convivir con esa persona. No digo por ejemplo trinco los papeles como dicen, por interés, trinco lo papeles, ... no, no. Yo no puedo. Yo no voy a estar un día o dos días y voy después a divorciarme, bueno cada uno por su lao.*

Por su parte, las mujeres que aspiran a tener contrato (Tabla 33), el 32,14% de la muestra, tienen una edad media de 31,77 años, de las que el 66,66% están solteras; el 22,22%, casadas y el 11,11%, divorciadas; idéntico porcentaje que el de aquellas que tienen descendencia.

Respecto a los estudios, en este caso la mayoría no los tienen (el 44,44%), seguido de las que sólo cursaron Primaria (33,33%) y de las que alcanzaron Secundaria (22,22%).

En este colectivo, los años trabajados se colocan por encima de los 7,61, con un sueldo superior a los 306,66 euros mensuales de media y unos 5 familiares dependientes de su trabajo. En la mayoría de los casos el horario semanal de este grupo supera las 40 horas semanales. El 75%, lo hace 43,33 horas de media, si bien el 25% son internas.

**Tabla 33. Mujeres que quieren conseguir un contrato laboral**

Nº	Edad	E. Civil	Hijos	Estudios	Años trabajo	Salario (Euros)	Horario semanal	Dependientes Salario
4	27	Soltera	0	Primarios	6	240	Interna	9
5	21	Soltera	0	Primarios	1	300	Interna	6
6	35	Casada	0	Ninguno	13	320	42 h.	2
10	19	Soltera	0	Primarios		330	54 h.	11
15	55	Soltera	0	Ninguno	13	280	48 h.	0
16	34	Soltera	0	Secundaria	2	+240	Inconcreto	5
20	43	Casada	3	Ninguno	8,5	350+bus	37,5 h.	4
23	28	Divorciada	0	Ninguno	18	350	43,5 h.	4
27	24	Soltera	0	Secundaria	7	350+bus	35 h.	4

Fuente: Elaboración propia

Una de las mujeres que quieren que se le haga un contrato es Fátima (4), pero dice estar segura de que no le van a “arreglar los papeles”. Según indica, si no se lo han hecho en seis años, no lo van a hacer ahora “no creo, no creo”.

También para Imán (23) su máxima aspiración es conseguir un contrato, si bien no cree tener muchas posibilidades. No tener un contrato laboral le supone “problemas en la frontera”. Desde que dejó de trabajar interna vive en Castillejos y se ve obligada a cruzarla a diario.

Por su parte, Sora (15) lleva trece años trabajando en Ceuta “pero sin papeles sin nada. Gente buena, buena, mucho, pero no puede arreglar. Como la familia. Yo cuida la casa. Marcha de casa, yo sola ”. A Sora le gusta su trabajo y según dice, sólo le falta tener papeles. Por lo demás, está contenta.

Laila (16) considera que “cobra poco, mejó que no cobra nada. Quiere ganar 10, mejó que no gana nada. Poco, poco, poco, gane mucho”, pero su deseo sería tener seguridad laboral “tengo sueño trabajo para papeles, seguro mía, médico...”.

Siguiendo con el colectivo que reivindica más sueldo (Tabla 34), llama la atención el escaso número de mujeres que marca esta petición entre sus prioridades. Sólo el 10,71% destaca esta aspiración profesional, de las que dos tercios se encuentran también entre las peticionarias de contrato laboral. La edad media en este caso es de 31 años, ninguna tiene hijos y el 66,66% son solteras con estudios en Secundaria. Los años de trabajo supera los 10, exactamente 10,66 años de media; el salario está por encima de los 273,33 euros por término medio y el horario semanal medio es de 38,5 horas para el 66,6% de las mujeres, frente a un 33,3% que son internas. El número de dependientes económicos es de 4,66 personas.

**Tabla 34. Mujeres que quieren conseguir un incremento salarial**

Nº	Edad	E. Civil	Hijos	Estudios	Años trabajo	Salario	Horario Semanal	Dependientes Salario
1	34	Soltera	0	Secundaria	12	150	Interna	8
6	35	Casada	0	Ninguno	13	320	42 h.	2
27	24	Soltera	0	Secundaria	7	350+bus	35 h.	4

Fuente: Elaboración propia

Una de las mujeres que se enmarcan en este grupo es Asia (27). Ella no descarta cambiar de trabajo “si encuentra algo mejor”, es decir, “más dinero”. Con lo que gana tiene que ayudar a su hermana.

*Hombre ella tiene tres niños, el marido jubilao; porque el marido de mi hermana es mayor que mi hermana 30 años, mi hermana tiene 36 y él tiene 66. Y tiene tres niños con él, la verdad más buena gente él, la verdad eh. Es como si fuera un padre, vamos que se porta genial. Como se porta él conmigo no se porta ni mi hermana que es de mi sangre vamos. Pero la verdad, es buena gente. Es español, el marido de mi hermana. Yo aquí, vamos que yo no voy a Marruecos a vivir.*

El salario de Suad (1) es de 150 euros al mes y apenas le alcanza para sus gastos: “No compro ni ropa, ni tomar un café, ni divertirme, ni ná. Por eso te digo que no sé que me está pasando. Tengo que darle a mi padre, y yo... porque ni tampoco ayudo mucho, porque qué va a hacer 150, en una familia grande. Es que no”. Como contraprestación tampoco recibe otras ayudas. Según cuenta:

*Una vez quise operarme porque tenía unas bolitas y no me paga, me ayudó nada más porque le dije, por favor tienes que ayudarme porque con 150 no puedo, y me ha dado a 200, y una vez tuve que ir a Marruecos y tuve que pagar 100 euros. Y durante este tiempo seguía trabajando.*

Pero tan significativo como encontrar a un grupo tan reducido de extranjeras que no aspira a incrementar su sueldo, es apreciar que mayor es el porcentaje de las que se conforman con lo que tienen y que se representan en la Tabla 35.

Las conformistas constituyen el 14,28% del total, tienen 36,75 años de media, el 50% de ellas están separadas y el 75% tienen hijos. Así mismo, sus estudios son elementales y llevan trabajando una media de 6,75 años para sostener a familias integradas por una media de 4,25 personas con un salario que oscila entre los 250 y los 450 euros (337,5 euros de media). En este caso, todas trabajan una media semanal de 36,37 horas.

**Tabla 35. Mujeres que se conforman con su situación laboral**

Nº	Edad	E. Civil	Hijos	Estudios	Años trabajo	Salario (Euros)	Horario semanal	Dependientes Salario
3	28	Separada	1	-----	12	250	48 h.	2
19	38	Soltera	0	Ninguno	+ 5	400	27,5 h.	5
22	43	Separada	1	Ninguno	5	250	30 h.	1
28	38	Casada	6	Primarios	5	450+ especies	40 h.	9

Fuente: Elaboración propia

Es el caso de Suad (3). Ella dice que no quiere nada “sólo estar tranquila no tener problema ni nada. Ya está. Dios quiere aquí”. Suad está convencida de que ningún trabajo que pudiera tener en Ceuta sería mejor. Considera que toda la gente de Ceuta es igual:

*Hace mucho tiempo sí, paga a la muchacha bien, ahora mucha gente...Gente español pensar esa muchacha marcha, no importa tiene otra, tiene mucha muchachas, tiene mucha gente. Por eso no pagarla bien. Pensar, esa en Marruecos no tiene comida..., está trabajando para comer y ya está.*

Por último, encontramos a un 7,14% de mujeres cuya máxima aspiración es seguir estudiando (Tabla 36). Son dos casos diferentes. La primera (nº 21), sin posibilidad de estudiar en Marruecos llegó a Ceuta para trabajar y ha conseguido el Graduado Escolar en la ciudad autónoma gracias a su esfuerzo y al apoyo de la familia empleadora con la que trabaja como interna. La segunda (nº 25) es una joven con dos años de universidad que a pesar de pertenecer a una familia con recursos deja Marruecos para buscar trabajo en Ceuta con el objetivo de evitar el control del padre y seguir estudiando gracias a su propio esfuerzo. Las dos son solteras sin hijos y presentan grandes diferencias en los años trabajados, su remuneración y las personas que dependen de su trabajo. El horario medio semanal de este grupo es de 22,75 horas.

**Tabla 36. Mujeres que quieren seguir estudiando**

Nº	Edad	E. Civil	Hijos	Estudios	Años trabajo	Salario (Euros)	Horario semanal	Dependientes Salario
21	34	Soltera	0	Graduado	6	320	27,5 h.	4
25	28	Soltera	0	Universidad	2	140	18 h.	0

*Fuente: Elaboración propia*

Una de estas mujeres es Mariam (21). Según relata, ahora está contenta, después de “tanto sufrimiento esta es muy buena familia”. Al final, señala, ha habido suerte y tiene “hasta contrato y tó. Me ha hecho contrato me dejaba las mañanas irme a Miguel Hernández estudiando, por las mañana. Ella también me ayudaba. Ella y su marido, y ahora estoy, quiero sacar el graduado”. De esta manera, Mariam explica como compatibiliza su trabajo como empleada del hogar y sus estudios en el Miguel Hernández, un centro de educación para adultos.

Según Mariam, trabaja “como si fuera mi casa” realizando las tareas domésticas y la comida. Sin embargo, desde las nueve hasta las once de la mañana acude a clases. A esa hora se va para la casa y recoge antes de que llegue la familia en torno a las dos, dos y media de la tarde. “Cuando ellos vienen ya tienen todo preparao, ... la comida y tó. Y salgo a las 4 y media y así voy a la clase de las cinco menos cuarto, hasta las nueve de la noche”. Primero dice que estuvo en las Adoratrices, luego con DIGMUN y después, cuando ya tenía contrato empezó sus estudios en el Miguel Hernández.

Mariam apunta que el primer y segundo curso le han ido bien y ahora va a comenzar tercero. Asegura estar contenta pero tiene mucho miedo, “porque la cosa está muy difícil y todavía no sé muy bien, muy bien castellano”.

Sobre las dificultades que tiene que vencer para compaginar trabajo y estudios, Mariam considera que “si tú quieres sacas tiempo donde sea”. Hasta ahora, sus estudios nunca han interferido en su trabajo. De hecho, se organiza y aprovecha los periodos vacacionales para hacer la limpieza a fondo y los fines de semana para poner al día cualquier cosa que se le haya retrasado durante los días lectivos.

La segunda de estas mujeres es Laabouri (25). Su máxima aspiración en Ceuta es poder estudiar, “si eso es lo que me, que yo estoy buscando”, “a mí me gusta estudiar”. En Marruecos cursó dos años de universidad, en concreto Derecho, pero no terminó “para la carrera necesito dinero, y mucho, 3.000 euros para carrera de abogado, bueno las cosas. Hay mucho, mucho lío, por eso yo he dejado la universidad, y después entra en una escuela de peluquería. Yo tengo, trabajá allí en la peluquería”.

Su deseo es retomar sus estudios en Ceuta: “Bueno vamos a ver que oportunidades hay aquí o no (ríe), si me vuelvo o no, sin nada”. Laabouri explica con dificultad que lo que quiere es conseguir lo que pueda, pero por ella misma sin ayuda. “Yo tengo allí, yo tengo comida, yo tengo techo, yo tengo tó. Mi padre e cariño, yo tengo tó. Yo dejar todo para estudiar, para saber más de la vida”.

Aunque sólo estas dos mujeres, Mariam y Laubori se refieren expresamente a su intención de seguir estudiando cuando se les pregunta por sus aspiraciones, se han encontrado un amplio número de mujeres que manifiestan su satisfacción por aprender y su deseo de poder estudiar. Una circunstancia que se atribuye al nexo común de casi todas las integrantes de nuestra muestra, como es ser alumna de español y/o alfabetización en las clases que imparte Asociación por la dignidad y los derechos de las mujeres y los niños (DIGMUN) en Ceuta.

Así pues, y de cara al futuro, Aicha (24) asegura que si fuera posible elegir, le gustaría estudiar en una escuela de hostelería:

*Por que como yo te he dicho me encanta cuidar a los niños y me encanta cocinar. Me gustaría ser cocinera. Me encanta. Además, yo hago buenos platos. Me gustaría y no he perdido la esperanza. Que todavía tengo la esperanza de ser algo, nunca es tarde. Y yo creo que..., no sé. Hasta ahora yo creo que..., veo obstáculos y barreras, pero nunca se sabe.*

Sin embargo, a Bouchra (26) le gustaría poder estudiar algo que le permitiera encontrar un trabajo que no fuera de empleada del hogar o de cuidadora. Su trabajo dice que no es duro, que no tiene mucho trabajo pero “no es nada, no tiene un futuro. Futuro no tienes, un día se muere o se va, o no sé, o se casa, y entonces ya te quedas fuera”. Cuando trabajas con gente mayor dice que la cosa empeora. A ella, apunta, nunca le hicieron contrato laboral cuando cuidaba a mayores. La excusa siempre fue que el trabajo acabaría si la persona a la que cuidaba moría. “Entonces ya pa qué. Entonces yo nunca hablo de eso, si quieren me lo hacen sino estoy trabajando y eso es lo que gano, y ya está”.

El caso de Sigma (14) es el contrario. Estudió informática y electricidad, y aspira a trabajar en su profesión y terminar sus estudios: “quiero terminar electricidad me gusta mucho”. Cursó tres años de universidad, el equivalente a una diplomatura y quiere seguir estudiando, pero en España, aunque reconoce que aún no domina el idioma. Ella siempre estudió en francés. En Marruecos, podría seguir estudiando “pero mucho dinero y muchos problemas”.



Según cuenta, no todos pueden terminar sus estudios porque cambian los expedientes académicos por dinero, los venden. “Yo mismo tengo esta problema. Tengo buenas notas y otras no saben nada y pagan e cambian... Ese es el problema”. Ella no distingue entre mujeres y hombres, según dice, para ambos es igual de difícil, “tú sabes de la situación en Marruecos”. Una situación que considera muy injusta.

Las aspiraciones de Sigma se alejan mucho de las del resto de las mujeres de la muestra. Con un mayor nivel de estudios, apunta que en Ceuta ha encontrado mucha gente hablando de tonterías, de temas que a ella no le interesan. Y señala: “Quiero una amiga con la que pueda hablar de cosas importantes para eso me quedo en casa. Hay poca gente interesante”. A ella le gusta leer el periódico, ver los informativos y le encantaría tener ordenador. Reconoce que todavía no ha conseguido leer el periódico en español, pero asegura que va mejorando con la ayuda de su marido.

A Nawal (12) también le gustaría seguir estudiando “pero como no tengo papeles”. Quisiera aprender a cocinar y poder trabajar “en hoteles y esas cosas”. También le gusta la peluquería, “pero no se puede. Y con 200 (euros) no se puede”. Las clases de español que recibe le gustan mucho “te quita el stress, te recuerda cuando estudiaba, te olvidas del trabajo, sabes, de todo”.

Añadir que sólo un 3,57% de las entrevistadas expresa su deseo de dejar de trabajar, esto es, una sola mujer, y que del 10,71% que no trabaja, el 3,57% está en paro y se conformaría con encontrar cualquier empleo. Así mismo, el 7,14% restante, nunca ha trabajado porque aspira a tener un trabajo acorde con su titulación.

Destacar que las categorías establecidas en este apartado respecto a las aspiraciones de las marroquíes transfronterizas que forman parte de la muestra, no son excluyentes. Es decir, salvo excepciones, la mayoría tiene más de una aspiración. De tal forma, una misma mujer puede aparecer recogida en más de una de éstas categorías.

En definitiva, y tal como aparece en la siguiente tabla resumen (Tabla 37), se puede decir que las mujeres más jóvenes aspiran a dejar de trabajar en el sector doméstico o a mejorar sus condiciones laborales, mientras que las de mayor edad se muestran más conformistas y aseguran no tener ninguna aspiración; si bien se observa que son las que mayor salario perciben de media.

Por otra parte, las que más años de trabajo acumulan son las que quieren cobrar más y constituyen uno de los grupos que más personas dependientes de su sueldo suman. En este aspecto, se colocan detrás del colectivo que desea conseguir un contrato laboral, cuyo salario es también de los más elevados. Además, hay un reducido grupo de mujeres con una pequeña carga familiar que quiere seguir estudiando.

**Tabla 37. Aspiraciones en relación con la edad, los años de trabajo, el salario, el horario semanal y las personas a cargo**

	Otro empleo Mejorar	Contrato	Conformes	Salario	Estudiar
<b>Porcentaje</b>	39,28%	32,14%	14,28%	10,71%	7,14%
<b>Edad</b>	28,72 años	31,77	36,75	31	31
<b>Años de trabajo</b>	6	+7,61	6,75	10,66	4
<b>Salario (Euros)</b>	295	306,66	337,5	273,33	230
<b>Horario semanal</b>	63,63% Internas	75% 43,3h./media	100% 36,3 h./media	66,6% 38,5 h./media	100% 22,7 h./media
<b>Personas a cargo</b>	4,5	5	4,25	4,66	2

*Fuente: Elaboración propia*

En cualquier caso, llama la atención el hecho de que sea mayor el porcentaje de mujeres que se conforma con su situación laboral que aquellas que aspiran a tener un mayor sueldo, a pesar de que el salario medio es de 299,32 euros.

### 5.1.2.2. Dificultades que asumen en la nueva forma de vida en Ceuta

Respecto a las dificultades que asumen estas mujeres marroquíes en su nueva forma de vida en la ciudad autónoma y como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, cabe señalar que la primera de ellas se deriva del necesario traslado desde Marruecos hasta Ceuta. Los otros dos problemas que más destacan son la frontera y el idioma, si bien, este último les afecta durante un tiempo limitado. En la Tabla 38 aparecen, de forma resumida, los datos de las mujeres que aseguran padecer alguna de estas dificultades respecto a su edad, estado civil, número de hijos y estudios, así como aquellas que consideran no sufrirlas. Asuntos sobre los que se pronuncian en las respuestas dadas a las preguntas 12, 27 y 33. Como se observa en la tabla apenas existen diferencias entre sus edades, la mayoría son solteras sin hijos y no tienen estudios o simplemente alcanzan un nivel primario.

**Tabla 38. Dificultades en el trabajo en relación con la edad, estado civil, número de hijos y estudios**

	Traslados	Frontera	Idioma	No tienen problemas
<b>Edad Media</b>	32,76 años	31,76 años	33,16 años	34,12 años
<b>Estado Civil</b>	Solteras: 46,1% Casadas: 23% Divorciadas: 30,7%	Solteras: 61,5% Casadas: 15,3% Divorciadas: 23%	Solteras: 66,6% Casadas: 33,3% Divorciadas: 0 %	Solteras: 75% Casadas: 12,5% Divorciadas: 12,5%
<b>Número de Hijos</b>	69,2% no tiene	69,2% no tiene	83,3% no tiene	100% no tiene
<b>Nivel de Estudios</b>	61,5% No tienen/ Primarios	76,9% No tienen/ Primarios	83,3% No tienen/ Primarios	62,5% No tienen/ Primarios

*Fuente: Elaboración propia*

Aunque el traslado desde Marruecos hasta Ceuta, cruzando la frontera, supone la primera dificultad con la que se encuentran las mujeres marroquíes que se desplazan para trabajar en la ciudad autónoma, estos traslados sólo afecta al 46,85% de este

colectivo, frente al 57,14% que dice no padecerlos. Si se observa detenidamente la Tabla 39, las mujeres que aseguran no tener este problema son aquellas que trabajan como internas o residen en Ceuta, aunque de forma irregular. Por el contrario, todas las que residen fuera de Ceuta y por tanto, se ven obligadas a cruzar la frontera a diario para acudir al trabajo, sí reconocen que los traslados le suponen un problema. Es más, la única mujer que se desplaza a la ciudad autónoma sólo para estudiar (nº 9), también aprecia como una dificultad ese tránsito.

**Tabla 39. Problemas en los traslados, estado civil y número de hijos**

Nº	Problema traslados	Causa	E. Civil	Hijos
1	No	Interna	Soltera	0
2	No	Interna	Soltera	0
3	Sí	Residencia Castillejos	Separada	1
4	No	Interna	Soltera	0
5	No	Interna	Solera	0
6	Sí	Residencia Castillejos	Casada	0
7	Sí	Residencia Castillejos	Soltera	0
8	No	Residencia Ceuta	Soltera	0
9	Sí	Residencia Castillejos	Soltera	0
10	No	Residencia Ceuta	Soltera	0
11	No	Interna	Soltera	0
12	Sí	Residencia Castillejos	Soltera	0
13	No	Residencia Ceuta	Soltera	0
14	No	Residencia Ceuta	Casada	0
15	No	Residencia Ceuta	Soltera	0
16	No	Residencia Ceuta	Soltera	0
17	No	Residencia Ceuta	Soltera	0
18	Sí	Residencia Castillejos (I)	Soltera	0
19	Sí	Residencia Castillejos	Soltera	0
20	Sí	Residencia Castillejos	Casada	3
21	No	Residencia Ceuta	Soltera	0
22	Sí	Residencia Castillejos	Divorciada	1
23	Sí	Residencia Castillejos	Divorciada	0
24	Sí	Residencia Rincón (I)	Soltera	0
25	No	Residencia Ceuta	Soltera	0
26	No	Interna	Divorciada	0
27	No	Residencia Ceuta	Soltera	0
28	Sí	Residencia Tetuán	Casada	6

Fuente: Elaboración propia

El grupo de residentes en Marruecos está formado por mujeres casadas –menos una cuyo marido es español-, y aquellas que tienen hijos. Así mismo, sólo las solteras sin hijos aceptan trabajo como internas u optan por vivir en la ciudad autónoma, aunque sólo sean los días laborales y de forma irregular. Estar casadas y/o tener descendencia supone por tanto la asunción del coste en tiempo y dinero que implica desplazarse a diario a la ciudad española. Es más, el 100% de las mujeres que se desplazan cada día aseguran estar cansadas o padecer secuelas físicas a consecuencia del trabajo y sus exigencias.

Fatima (22) recuerda lo mucho que ha sufrido y los problemas de salud que le ha provocado el primer trabajo que tuvo en Ceuta con una familia musulmana. De aquella época le queda un fuerte dolor en un brazo, desde el hombro; problemas en la espalda, en la zona lumbar, y en los dedos de las manos; además, dice que sus problemas en la vista surgieron entonces, según señala, de fregar el suelo de rodillas con amoníaco. “Mucho trabajo, mucha la casa, mucha, mucha, ... comida, la plancha, limpia. Ya está”. (Saca del bolso dos cajas de pastillas y las pone sobre la mesa). “El doctor..., pastilla, pastilla, ...”. Ahora, insiste, cuando se encuentra mal su nueva jefa le dice “Fati, la casa. Poquito. Fati, poco a poco”. Con la otra empleadora, “mucho, mucho trabajo”. Ahora, “española buena. Fati tranquila”.

Por su parte Aicha (24) dice estar cansada de trabajar:

*Bastante, y además, no digamos un trabajo finito. Estuve trabajando como una burra y además que estoy enferma un poquito. Tengo depresión, problemas con el estómago, agotamiento físico, siempre me encuentro cansada, y la verdad que muchas veces digo un trabajo que sea un poquito, como lo que tengo ahora,.... pero un trabajo duro no puedo... Soy una persona muy sensible también, y mi trabajo siempre ha sido la que de acuerdo pero por dentro estoy explotando y nunca muestro la cara de que estoy cansada, que no puedo hacerlo, o que voy a defender mis derechos, bueno,.... tragando, tragando todo por dentro hasta que llegó un tiempo y eso me ha perjudicado el aparato digestivo y todo, y ahora me encuentro muy mal.*

Laila (16), recuerda el accidente laboral que sufrió. Estaba limpiando el extractor de humos en una escalera y cayó en la plancha caliente, quedando su pierna atrapada. Al

escuchar sus gritos, el jefe acudió pero “no habla, Laila qué pasa, qué tiene, nada, nada,...” y me marché a la casa. Ahora, “pierna enferma porque trabajo hoy, trabajo mañana, trabajo pasao. Ahora, ando mucho pierna mía me duele, tacón (zapatos altos), me duele”. Según señala, si hubiera tenido un contrato laboral, la habría tratado un médico y ahora, tal vez, no tendría secuelas, “por eso quiero papele. Papele aquí, mejó para mucha cosa, para mucha cosa”.

Al margen de la incomodidad y tiempo que suponen los traslados, las marroquíes que trabajan en Ceuta destacan entre los problemas que encuentran para realizar su trabajo, la frontera (el 46,42%) o el idioma (21,42%). La Tabla 40 recoge estos problemas, así como sus edades, estado civil, hijos y estudios.

**Tabla 40. Problemas, edad, estado civil, hijos y estudios**

Nº	Traslados	Frontera	Idioma	Edad	E. Civil	Hijos	Estudios
1				34	Soltera	0	Secundaria
2				36	Soltera	0	Universidad
3	Sí	Sí		28	Separada	1	-----
4				27	Soltera	0	Primarios
5				21	Solera	0	Primarios
6	Sí			35	Casada	0	Ninguno
7	Sí			28	Soltera	0	Primarios
8		Sí	Sí	27	Soltera	0	Primarios
9	Sí			22	Soltera	0	Bachiller/Informática
10				19	Soltera	0	Primarios
11		Sí		21	Soltera	0	Primarios
12	Sí	Sí		30	Soltera	0	Bachillerato
13				20	Soltera	0	Primarios
14			Sí	39	Casada	0	Informática/Electricidad
15				55	Soltera	0	Ninguno
16				34	Soltera	0	Secundaria
17		Sí	Sí	27	Soltera	0	Ninguno
18	Sí	Sí		27	Soltera	0	-----
19	Sí	Sí		38	Soltera	0	Ninguno
20	Sí	Sí	Sí	43	Casada	3	Ninguno
21		Sí	Sí	34	Soltera	0	Graduado
22	Sí	Sí		43	Divorciada	1	Ninguno
23	Sí	Sí		28	Divorciada	0	Ninguno
24	Sí	Sí	Sí	29	Soltera	0	Primarios
25				28	Soltera	0	Universidad
26				37	Divorciada	0	Secundaria
27				24	Soltera	0	Secundaria
28	Sí	Sí		38	Casada	6	Primarios

Fuente: Elaboración propia



Estos problemas quedan reflejados en muchos de los testimonios de las mujeres que conforman la muestra. Suad (3), por ejemplo, apunta que en la frontera echa mucho tiempo, “la frontera está mala mucho, porque no tiene papeles, no tiene seguro ni nada, mucho problema, ponerme en la cola, hay mucha gente”. Según dice, la frontera le afecta: “siempre, siempre nerviosa, tiene mucha gente en la frontera. Gente de naves, mucho” .

Meriem (8) opina la mismo, “no me gusta frontera, no me gusta. Mi tía a Castillejo, pero no me gusta frontera, todo el día, a mañana, tarde, a mañana, tarde”. Rahma (10) no tiene contrato laboral y reconoce que a veces tiene problemas para cruzar la frontera por la tarde. Apunta que ha solicitado a sus empleadores que le hagan al menos “un papel de trabajo” para evitar esa circunstancia pero no lo ha conseguido. Según dice: “Yo quiero ir a mi casa pero no puedo, porque por la mañana no puedo entrar a la ocho de la frontera, y tengo problemas”. Y añade:

*Cuando no me dejan entrar en la frontera, uuu!, uno problema má, porque, y reglan, hacen un contrato, no, y cuando tarda en la frontera cuando la polisía no me deja de entrar, porque, entonces que voy a hacer yo, yo necesita trabajá. La frontera e muy mala, eh.*

También se queja Nawal (12) de que para llegar a su trabajo a las ocho y media, tiene que estar en la frontera a las siete de la mañana. Coge el autobús que le deja en el centro sobre las siete y media, y el resto del camino, unos dos kilómetros y medio, lo hace a pie. Según dice, “voy andando porque dos autobuses no puedo, 1,20 y 1,20, 2,40, no puedo, no puedo, 2,40 todos los días no puedo”.

A Fatima (20) le están arreglando “los papeles”. A partir de ahora tendrá médico y menos problemas en la frontera, según destaca. De momento ya tiene el resguardo que demuestra que le están tramitando un contrato laboral, “ya no tiene problema de la policía de Ceuta, tiene un poquito de problema de la policía de Marruecos”. Se queja de que en la frontera hay mucha gente. Además, está tramitando la renovación de su pasaporte que en su país es un proceso lento, casi dos meses, y costoso. Para no perder días de trabajo, se está ocupando su marido. Lleva dos días pasando con el pasaporte

caducado y, afortunadamente, no ha tenido problemas “grasia a Dios, mañana...”. Fátima se levanta todos los días a las seis ó seis y media de la mañana, hora de Marruecos, para poder llegar a tiempo al trabajo. Se queja de la frontera y de la espera de los autobuses.

Sobre la frontera, Mariam (21) dice:

*Eso no lo entiendo yo. No lo sé, yo siempre dice la culpable e la frontera de Marruecos, y digo, a mi no me digan que el Gobierno de Marruecos no sabe nada. Es una tontería. Pero lo que ocurre es que el, se disfruta de que la gente está muriéndose cada día, como hace poco se han muerto dos mujeres, él se disfruta. O también hay trabajadores como por ejemplo, yo. Mira, si yo digo gracias a Dios que estoy aquí, yo tengo que rezá mil veces y pedir gracia de Dios cientomil veces, que mí ha pasado, que yo he sufrido demasiado en la frontera. ¿Por qué?, de empujones. Yo tenía falda, de epujones te quitaban la falda, mi bolso, menos mal gracias a Dios que yo no he perdido el pasaporte. Mi bolso, me perdía hasta mi pendiente, imagínate te quita el pendiente a epujones, una mujé, yo que sé, se ha enganchao, y yo entré sin sapato. Y pasé la frontera a mi trabajo sin sapato. Y tú no puede volvé pa buscarlo y to lo días, to los días. Y muchas veces como el policía se cabrea se quita el sinturón y a vengá, a quien le dé. No importa, a la cabeza, a pierna, a la mujeres, hombres, mujeres embarazadas”. “No lo entiendo, yo digo, si el rey da un pasaporte y sabe que la frontera puede pasar cualquier persona sea turismo, sea trabajador, pero por lo meno hace un camino. Camino de salida si tienen pero la entrada está con todo el mundo. Y así, mala vista pa tó el mundo y mal trato pa to el mundo. Imagínate si un turista viene no se nota que no es un turista y pasa. Si tú tienes dinero, tú puede pasá.*

Mariam recuerda que en alguna ocasión ha pasado la frontera sin pasaporte, a empujones. Según indica para salir de Ceuta no suelen pedir el pasaporte si eres habitual de la frontera pues la policía termina conociendo tu cara.

Otra de las mujeres que cruza cada día la frontera entre Marruecos y Ceuta para llegar a su trabajo es Fatima (22). Se queja de los problemas que el paso fronterizo genera, “siempre”. Cada día es una dificultad, dice, pero sobre todo destaca las colas. De hecho, dedica tres horas diarias para entrar a la ciudad autónoma. Desde las seis

hasta las nueve de la mañana, hora española (Marruecos tiene una hora menos en invierno y dos en verano). Durante ese tiempo espera para poder entrar.

Imán (23) también cruza a diario la frontera del Tarajal para trabajar en Ceuta. “De Castillejos a la frontera y de la frontera hasta la casa que son dos autobuses al día”. Se queja de los problemas que causa la frontera, “muchos problemas, cada vez que tenemos que pasar es un caos. Entre los policías de Marruecos, entre los policías de aquí, cada vez va costando más”. El principal problema, según cuenta, es la gran cantidad de gente:

*Hay mucha gente y más gente que pasa mercancía. Entonces a la hora de pasar, entre la gente que trabaja en la casa y entre la gente que trabaja sacando mercancía pues, te empujan y es tremendo. Ni te lo imaginas. Si se te pierde un zapato o algo, ni se te ocurra agacharte porque te matan, te matan. A veces de empujan y te arrastran empujando porque no puedes ni respirar.*

Para Aicha (24) los problemas para cruzar la frontera acabaron cuando consiguió un contrato.

*Como yo tengo la tarjeta de seguro fronterizo la verdad, no me encuentro... Antes sí, tenía que estar con las personas empujando y eso. Y ahora con esa tarjeta una vez que la enseño me dejan el paso de la gente que tiene la residencia, pues me dejan pasar fácil.*

De todas formas, Aicha reconoce que la frontera suele suponer un problema “sobre todo el lunes, martes, miércoles, hasta el jueves”.

En el caso de Bajilla (28), ir y volver cada día desde Tetuán hasta Ceuta y al contrario, le supone unas tres horas de ida y tres de vuelta. Su horario comienza sobre las diez o diez y media de la mañana aproximadamente, según encuentre la frontera, y termina en torno a las seis de la tarde.

Bajilla vive en las afueras de Tetuán “no vive en el centro, vive en el campo”. Primero tiene que coger un coche desde casa hasta Tetuán. Desde allí coge otro coche

hasta la frontera y ya en Ceuta se desplaza hasta el domicilio en el que trabaja. Para entrar a trabajar a las once de la mañana sale de su casa a las siete, hora marroquí.

Aunque la distancia entre Tetuán y la frontera del Tarajal es de aproximadamente de unos 38 kilómetros, el tiempo se alarga pues Bajilla, como el resto de mujeres que van a trabajar en Ceuta, comparte un taxi para llegar a la ciudad autónoma. Según cuenta, el trayecto cuesta 20 euros una cantidad inaccesible que pagan entre seis personas (cuatro viajan detrás y dos delante). Ya en Ceuta, suele coger el autobús, pero como son muchas las mujeres en su misma situación a veces tienen que esperar colas.

Bajilla cuenta que es frecuente encontrar problemas en la frontera, tanto marroquí como española. A veces, no la dejan entrar. Ella no tiene contrato laboral y eso, en algunas ocasiones, supone tener que regresar a casa. Según indica, el principal problema en el paso de Marruecos es la aglomeración de personas “muchacha gente”. En la de España, que te impidan el paso, “cierra la puerta y ya está”, sobre todo, cuando hay policías nuevos.

Para evitar los problemas de la frontera, hace ocho años que Sora (15) decidió vivir en Ceuta, en casa de su tía, “mucho problema de frontera, yo trabajar aquí, vivir a casa de mi tía”. Ahora sólo va a Marruecos los fines de semana.

Al margen de los problemas que suponen los traslados y la frontera, ambos estrechamente relacionados, la tercera dificultad que dicen padecer estas mujeres es el idioma. La barrera lingüística les afecta de diferente manera y perdura hasta que la mujer consigue un dominio del español, aunque también hay casos de mujeres que dicen no suponerle un problema no conocer esta lengua.

Meriem (8) recuerda que el primer año no hablaba “nada, nada, pero ahora un poco, un poquito. Cuando vine todo el mundo habla español, pero yo nada. Ahora mejor, mucho mejor”. Y añade:

*Yo mira y nerviosa porque no sabe, pero yo, yo trabajo, dos niños gemelos, niña y niño de española, buena gente. Porque no habla español, yo sola la casa, el niño muy chiquitito no habla, no habla nada. El primer día un mes y medio y ahora, un año y medio. Ahora mujer de la casa de niño, escribe nota, sabe todo, habla por teléfono para suegra del marido, también, también.*

También Fátima (20) estaba muy nerviosa cuando comenzó a trabajar en Ceuta, según dice porque no sabía hablar español “sólo hola, ¿cómo estás?, ya ”. El primer año fue muy duro, y reconoce que todavía no sabe hablar bien, aunque “la señora” le ayuda mucho y le dice: “Fátima pasito a pasito... La patrona muy buena, mu contenta”. Además de la ayuda de “la señora”, Fátima ha contado con la de su marido. Cuando le decían algo que no entendía lo apuntaba en árabe y su marido, que sabe español, se lo traducía en casa. Además, él sabe inglés, francés y árabe, y tiene el Bachillerato, amén de otros estudios que Fátima no sabe especificar “tiene diplomas mucho”. Sus hijos también dominan varias lenguas y saben español. Su hija le ayuda por las noches. Apunta, sonriente que ahora es ella la que estudia y le gusta, “mucho”.

Mariam (21) por su parte, señala que su primer trabajo en la ciudad autónoma lo encontró con una sonrisa porque todavía no sabía hablar español. Según cuenta, en una ocasión, suplió a su hermana en su trabajo mientras ésta disfrutaba de las vacaciones. En su primer día, la señora, una mujer mayor, llamada Maruja le pidió “un caso” y ella fue a la cocina a buscarlo. Vació los cajones y los armarios, pero no sabía que buscaba. Al final, fue la señora la que tuvo que levantarse y buscarlo. Tanto le enseñó y compartió con Maruja que terminaron cogiéndose cariño, indica.

Según apunta, fue muy difícil trabajar sin conocer el idioma. Cuando iba a hacer las compras, recuerda que tenía ir buscando a alguien que le tradujera. Una dificultad que Mariam traslada también a la frontera. Cuando la policía le preguntaba dónde iba o en qué casa trabajaba, no entendía nada. La falta de entendimiento y la frontera eran lo pero, según dice, cuando empezó a trabajar en Ceuta.

Aicha (24) indica que su situación laboral comenzó a mejorar cuando aprendió español:

*Yo no he encontrado, en el 2.000 no había trabajo bueno como hoy en día, y tampoco encontré un buen trabajo. Aquí empecé a trabajar por 150 euros al mes. El trabajo tampoco digamos que me lo encontré fácilmente, pero luego he podido aprender un poco el idioma, voy buscando y preguntando, y ahora, gracias a Dios estoy bien. Estoy cotizando en la Seguridad Social y estoy bien. Muy bien, mi trabajo de ahora estoy muy bien.*

Sin embargo, Bajilla (28) apenas sabe hablar español, pero dice que no le ha supuesto un problema para el trabajo “habla con las manos, no problema”.

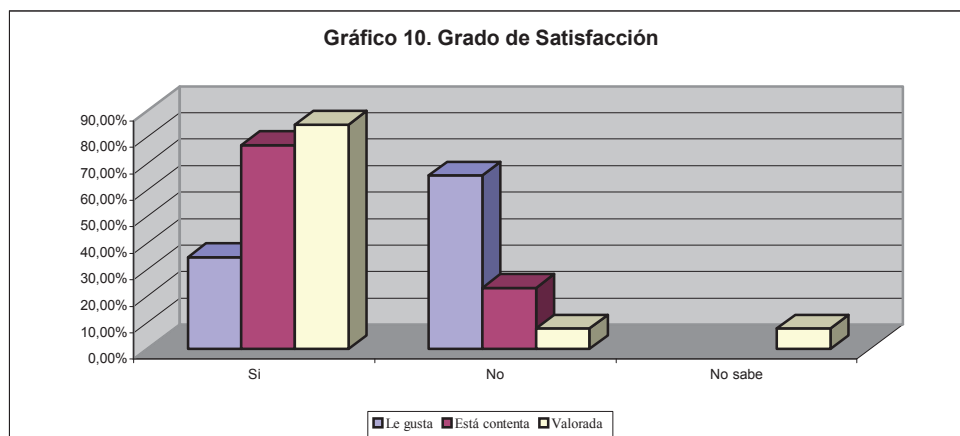
Por último, señalar que las mujeres que dicen no tener dificultades a la hora de trabajar en Ceuta (el 57,14%), tienen una edad media de 34,12 años, el 75% de ellas están solteras, ninguna tiene hijos y la mayoría no fue al colegio o sólo realizó estudios primarios (Ver Tabla 38).

### ***5.1.3. Grado de satisfacción de las mujeres transfronterizas marroquíes y las circunstancias que inciden en su bienestar***

A través del subobjetivo 1.3. se trata de descubrir el grado de satisfacción de las mujeres marroquíes transfronterizas que trabajan en la ciudad autónoma de Ceuta, principalmente como empleadas de hogar; así como las circunstancias que influye de una forma negativa en su bienestar. Para ello se tienen en cuenta las respuestas correspondientes a las preguntas 23, 24, 25 y 26 de la entrevista realizada.

#### ***5.1.3.1. Grado de satisfacción de las mujeres transfronterizas marroquíes***

Del total de la muestra, al 65,38% no le gusta el trabajo que realiza, mientras que al 34,61% da una respuesta afirmativa, aunque habría que destacar que un 15,38% de estas mujeres da un sí condicional. Sin embargo, el 76,92% del colectivo dice estar contenta con su trabajo, frente al 23,07% que no lo está. Así mismo, el 84,61% se siente valorada, frente a un 7,69% que no, e idéntico porcentaje alcanzan las trabajadoras que dicen desconocer si sus empleadores valoran su trabajo, como refleja el Gráfico 10.



La Tabla 41 recoge algunas de las características de las integrantes de la muestra como la edad, estado civil, número de hijos, estudios, residencia, años de trabajo y salario, distribuidas en dos grupos: mujeres a las que les gusta la labor que desarrollan y mujeres a las que no les gusta el trabajo que realizan (pregunta 23).

**Tabla 41. Características de las mujeres según les gusta o no la labor que realizan**

<b>¿Le gusta su trabajo?</b>	<b>SI (34,61%)</b>	<b>NO (65,38%)</b>
Edad	34,44 años	28,94 años
Estado Civil	Solteras: 66,66% Casadas: 11,11% Separadas: 22,22%	Solteras: 76,47% Casadas: 11,76% Separadas: 11,76%
Hijos	Sí: 22,22% No: 77,77%	Sí: 11,76% No: 88,23%
Estudios	Ninguno: 75% Primaria: 12,5% Secundaria: 12,5% Bachiller: 0% Universidad: 0%	Ninguno: 6,25% Primaria: 56,25% Secundaria: 18,75% Bachiller: 6,25% Universidad: 12,5%
Residencia	Ceuta: 44,44% Marruecos: 55,55%	Ceuta: 35,29% Marruecos: 64,70%
Años de trabajo	De 1-5: 33,33% De 6-10: 44,44% De 11-15: 22,22%	De 1-5: 64,70 % De 6-10: 17,64% De 11-15: 17,64%
Salario	321,11 euros	283,52 euros

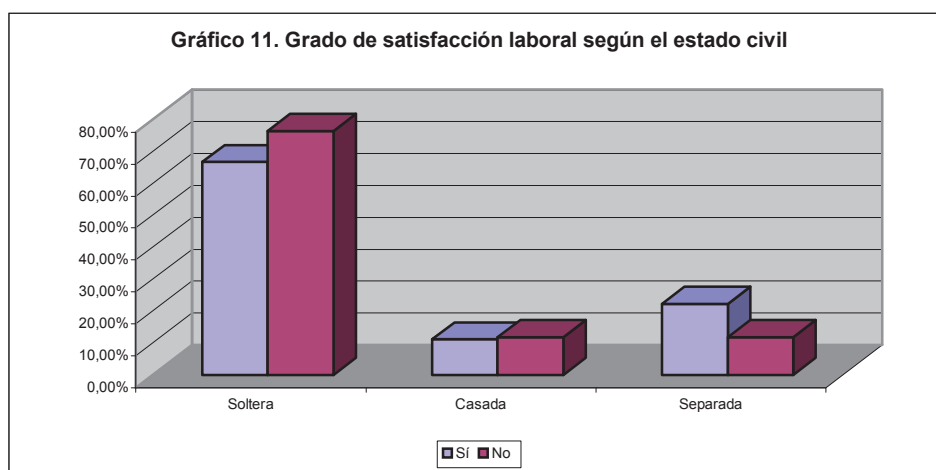
*Fuente: Elaboración propia*

Como se aprecia en esta tabla, las mujeres marroquíes que trabajan en Ceuta como empleadas del hogar y que dicen que les gusta su actividad laboral tienen una edad media de 34,44 años, están en su mayoría solteras y sin hijos, y básicamente no tienen estudios. Además, llevan trabajando entre 6 y 10 años por un salario de 321,11 euros. Por su parte, aquellas a las que no les gusta su trabajo, son más jóvenes (28,94

años de media), tienen un mayor nivel de estudios, llevan menos tiempo trabajando y su sueldo medio es inferior (con una diferencia de 37,59 euros con respecto a las anteriores). En relación a su residencia, a las que menos les gusta su trabajo son aquellas que viven en Marruecos y suponen un porcentaje del 64,70%.

En resumen y a la vista de la Tabla 42, a las marroquíes a las que les gusta su trabajo cobran más, llevan más tiempo trabajando, son más mayores y tienen más hijos que a las que no les gusta su profesión. Un grupo, este último, que además tiene más estudios y vive en mayor porcentaje en Marruecos, razón por la que sufre a diario la dificultad que representan los traslados entre ambos países a través de la frontera.

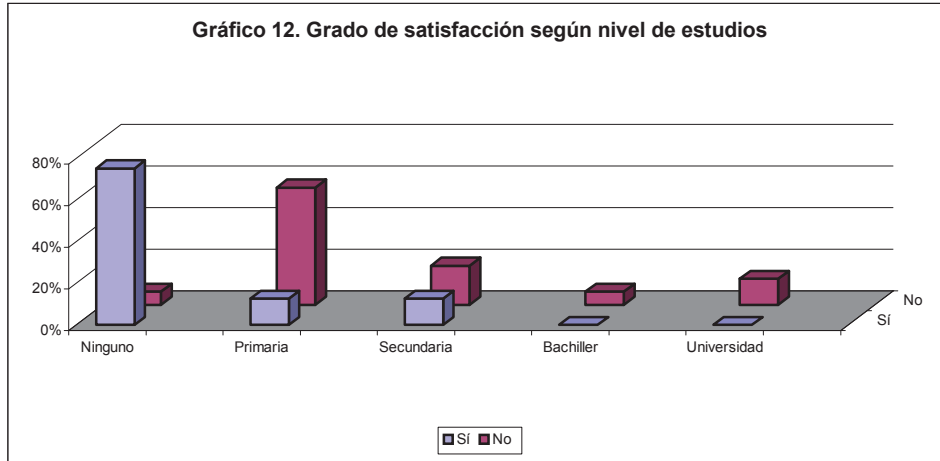
En el Gráfico 11, se recoge el grado de satisfacción laboral de ambos grupos, según su estado civil. Tal y como se aprecia, las solteras son mayoría y alcanzan porcentajes del 70% las que dicen que sí están satisfechas, mientras que no lo están el 30% restante. Por su parte, las casadas representan casi el mismo porcentaje en ambos grupos y entre las separadas constituyen un colectivo más amplio aquellas mujeres a las que les gusta su trabajo, frente a aquellas a las que no les satisface.



Respecto al nivel de estudios, en el Gráfico 12 se observa que a las que más gusta su actividad profesional, casi un 80%, son aquellas que no han ido al colegio y que, en general, no superaron la Secundaria. Entre ellas, no hay ninguna que llegará a cursar Bachiller ni que acudiera a la universidad. Por su parte, del grupo con estudios medios y superiores forman parte las mujeres a las que no les gusta su trabajo, si bien

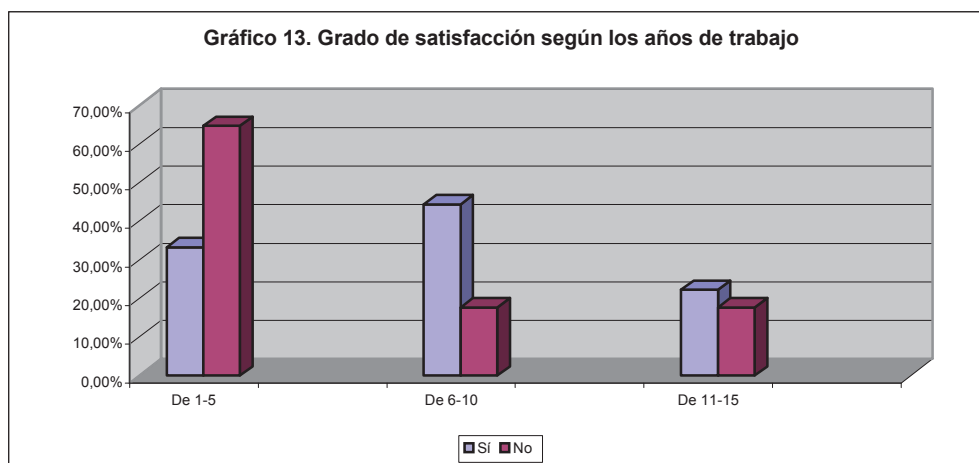


también hay un elevado número de mujeres con estudios en educación Primaria (casi un 60%) a las que no les gusta su labor.



En el Gráfico 13 se representa el grado de satisfacción laboral de estas mujeres según los años de trabajo. El detalle más destacado es que las mujeres a las que no les gusta su trabajo acumulan menos tiempo de experiencia profesional que el resto (entre 1 y 5 años), registrándose idéntico porcentaje (17,64%) en los grupos que acumulan de 6 a 10 años y de 11 a 15 años de trabajo. Por su parte, entre las satisfechas con su labor profesional, la mayoría lleva entre 6 y 10 años trabajando, básicamente como empleada del hogar, seguidas de las integrantes comprendidas en los tramos de 1 a 5 años y de 11 a 15.

Así pues, la insatisfacción en el trabajo de estas mujeres decrece según los años de actividad profesional, pasando de algo más del 60% cuando llevan entre 1 y 5 años; al 20%, cuando superan los 6 años. Respecto a la satisfacción o gusto por su trabajo, en los 5 primeros años se alcanza el 30%, y este porcentaje se eleva a algo más del 40% cuando llevan trabajando entre 6 y 10 años. Igualmente el porcentaje de satisfacción es algo superior a la insatisfacción, cuando se sitúan entre los 11 y los 15 años de experiencia laboral, hasta alcanzar el 20%.



Pero para descubrir el grado de satisfacción de estas mujeres, además de preguntarles si les gusta el trabajo que realizan, se les plantea otras dos cuestiones. Se trata de saber si están contentas con su trabajo y si se sienten valoradas. Es decir, las tres cuestiones que se usan en este caso son: ¿te gusta tu trabajo?, ¿estás contenta?, ¿te sientes valorada?. En la siguiente tabla se recogen los datos porcentuales obtenidos de las respuestas dadas a las preguntas número 23, 24 y 25, respectivamente.

**Tabla 42. Grado de satisfacción en porcentajes**

<b>¿Le gusta su trabajo?</b>	Sí: 34,61%	No: 65,38%
<b>¿Está contenta?</b>	Sí: 100%	Sí: 64,70% No: 35,29%
<b>¿Se siente valorada?</b>	Sí: 100%	Sí: 76,47% No: 11,76% No sabe: 11,76%

En la Tabla 42, se observa que el 100% de las mujeres a las que les gusta su trabajo se sienten contentas y valoradas por sus empleadores, según las respuestas obtenidas de las preguntas 24 y 25. Por su parte, entre las que no les gusta su actividad profesional, el 64% están contentas y el 76,47% se sienten valoradas, aunque no les

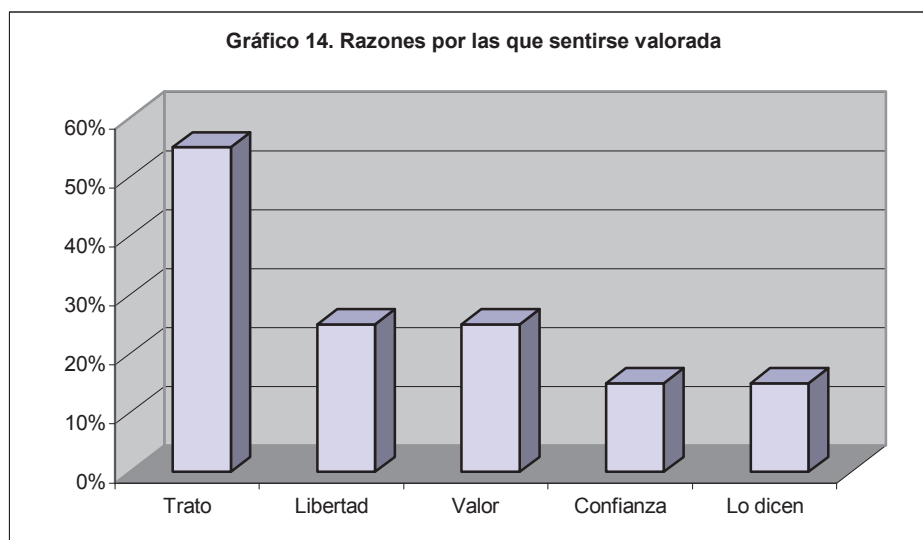
gusta su trabajo. Estos porcentajes son mucho más elevados si contabilizamos a todas las mujeres, independientemente de que les guste o no su trabajo. Teniendo en cuenta el total de la muestra, el 76,92% está contenta y el 84,61% se siente valorada.

Para ahondar en el grado de satisfacción de estas mujeres, también se les pregunta (cuestión nº 26) sobre las razones por la que se sienten valoradas, el por qué. Independientemente de que les guste o no lo que hacen, entre los motivos que esgrimen destaca principalmente el trato. Es decir, estas mujeres consideran que se las valora en la medida en que sus empleadores las consideran como de la familia o las tratan bien.

La segunda razón que exponen a la hora de contestar esta cuestión, hace referencia a la posibilidad de organizar su trabajo sin control por parte de los empleadores que, según indican, las dejan trabajar “*tranquilas*” y con libertad.

En tercer lugar, dicen sentirse respaldadas y valoradas en el desempeño de sus labores. Y por último, aseguran que les tienen gran confianza o que simplemente se lo han dicho.

En el Gráfico 14 se recogen las razones que dan estas mujeres para sentirse valoradas. Como se aprecia, la más utilizada es el trato familiar (Trato), seguido de la posibilidad de autoorganización (Libertad) o reconocimiento profesional (Valor) y, también con idéntico porcentaje entre sí, la confianza que depositan en ellas (Confianza) o el reconocimiento verbal de la satisfacción de los empleadores (Lo dicen).



Señalar que la mayoría de las integrantes de la muestra emplea más de uno de estos argumentos para sustentar sus explicaciones, por lo que las categorías en este caso tampoco son excluyentes. Por el contrario, del 7,69% que dice no sentirse valorada (dos mujeres), son tres las razones que exponen: la falta de consideración, de reconocimiento y de derechos.

A la hora expresar por qué se siente valorada, Suad (3) dice “la señora mucho contenta conmigo. Siempre contenta para mí. Ella no tiene suerte con muchacha nada. Esa señora tiene mucho muchacha trabajando un mes, tres mes, marchar. Ahora ella contenta. Las dos contentas”.

Fátima (6) también cree que la familia para la que trabaja está contenta con ella y con su trabajo “sobre todo la plancha, todos los trajes pa mí”. Y añade: “y no me gusta la plancha, porque te cansa mucho, hasta que me duelen los pies de tanto estar de pie, pero la limpieza, eso me da igual”. Así que dice “Bien está bien, tranquilita, hay mucho trabajo, pero bien. No tengo ninguno problema”.

La única mujer de la muestra que está en paro, Aicha (17), recuerda que estaba muy contenta con su trabajo “si con ellos estaba muy bien, estaba muy bien”, y que también la familia con la que estaba se sentía satisfecha con su labor: “sí, conmigo mucho”. Sobre todo la abuela, añade. Según dice, a veces cuando salía y se retrasaba la abuela la esperaba en la puerta. Temía que le pasara algo. Aicha compara con otras personas “hay mucha gente que tratarte como a familia y eso, se preocupa por ti, pero hay otra que no, hay gente que le da igual. Todo le quieren que le trabaja y si le pasa algo a ti, ello no importa , hay gente así”.

Naima (19) considera que ha tenido suerte pero añade “yo buena, confianza, habla bien, trabaja bien, limpia bien. Ya está”. Dice que está contenta con el trabajo, que le va bien y que también están contenta con ella. Además, su trabajo le permite ayudar a sus hermanos “no tiene trabajo el pobre, no tiene padre ni madre”. Ayuda a sus dos hermanos y a su hermana que tiene dos hijos “y en Marruecos no gana como aquí”.

También está contenta con su trabajo Fatima (20) y reconoce que la familia para la que trabaja “es buenas personas conmigo”. Destaca la confianza que tienen en ella y, según recuerda, desde hace ocho años tiene la llave de la casa, hasta cuando la familia viaja.

Otra de las mujeres marroquíes transfronterizas que está “muy contenta”, y el empleador con ella, es Aicha (24) que asegura:

*Tengo mucha experiencia con las personas mayores. Tengo paciencia también, y conmigo también se siente muy seguro. Si a veces le pasa cualquier cosa también puedo llamar una ambulancia, puedo llamar a sus hijos. Los hijos también están contento que saben que su padre está en buenas manos.*

En el caso de Bajilla (28), su empleadora no se mete en su trabajo, tiene total libertad para organizarse y no la controla, “yo trabajo tranquilita”. Asegura que está contenta y que “la señora” también lo está. Según indica, aunque encontrara otro trabajo con contrato y mejor pagado no dejaría el que tiene, “no cambiar porque es más buena conmigo, ella tranquilita, trabajo tranquilita, y casa grande, pero tranquila”. Bajilla dice estar tranquila y no quiere ni más dinero ni seguro, le gusta su empleadora y no quiere cambiar. Reconoce que con lo que ella gana puede vivir bien en Marruecos.

Mariam (21) señala que ahora está contenta, “después de tanto sufrimiento esta es muy buena familia”. Al final, señala, ha habido suerte. Según dice, trabaja “como si fuera mi casa”, se ocupa de las tareas domésticas y de la comida.

Al igual que Mariam, Sabah (7) es otra de las contentas: “Si está bien gracias a Dios”, aunque no le importaría cambiar de trabajo si no fuera en una casa. Reconoce en cualquier caso que su relación con la empleadora es buena:

*Porque la mujer lleva muy bien conmigo, como una amiga, ella te trata bien. Ella mayor y es jovencita, las dos, porque tiene vida. A ella le gusta salir, le gusta de todo. Unas cambiadas porque hay mujeres maduras y se quedan ..., pero ella, como joven.*

Destacar también los casos de Nawal (12) y Sora (15) entre las satisfechas con su trabajo. La primera indica: “Estoy encantada, la verdad es que son buena gente. La verdad que sí”, mientras que la segunda dice: “Gente buena, buena, mucho, .... Como la familia. Yo cuida la casa. Marcha de casa, yo sola”. De los trece años que lleva trabajando en Ceuta sólo ha trabajado con una familia y está contenta “yo no me gusta cambiar, el trabajo no me gusta cambiar”. A Sora le gusta su trabajo, en su opinión sólo le falta tener papeles, por lo demás está contenta. También la familia está satisfecha con

ella “dicen Sora, no casa (que no contraiga matrimonio), tú siempre aquí en mi casa. Casar mucho problema”.

Sin embargo, Sabah (7) dice que no sabe si ella le gusta a su señora “pero a mí me gusta esa mujer mucho, pero ella no lo sé”. Igual le sucede a Fatima (4). Según indica, no está segura de que valoren su trabajo.

*Sí y no, las dos. Primero, siempre que te dicen que estás buena con mi madre, claro, eso tengo que decirlo....Claro le tengo cariño, la quiero muchísimo. Y luego las quejas, esa, primero no me pagan bien; segundo, no tengo derecho de enfermedad, no tengo derecho de..., si estoy enferma, si tengo que subir a Tetuán y pagar mi paga de medicina, de médico,... Entonces, de una parte sí, de otra parte que no.*

Saida (2) señala: “la verdad mi sueño nunca fue trabajar en una casa, no me gusta la verdad, pero la vida es muy difícil, me falta dinero y es la mejor solución, trabajar en una casa”. Si pudiera escoger su trabajo le gustaría ejercer de bióloga pero “la vida es muy dura”. Acepta su trabajo “porque no hay otro, mejor me gusta. Aunque es cierto que me tratan muy bien. Pero si yo encontrara un trabajo en mi dominio, tranquila, lo escogería”.

Tampoco le gusta su trabajo a Yasmina (11) que hace “no mucho, porque yo me gusta más trabaja un trabajo así, no sé, no de limpiadora, en la casa. Me gusta un trabajo, no sé, limpiadora no me gusta mucho”.

### ***5.1.3.2. Circunstancias que inciden en el bienestar de las mujeres transfronterizas marroquíes***

Tal y como ha quedado reflejado, el grado de satisfacción de estas mujeres está íntimamente relacionado con el desarrollo de su actividad laboral. En este sentido, a lo largo de las entrevistas han ido surgiendo, de forma espontánea, algunos aspectos sobre los que no se hacía alusión expresa, pero que han aflorado dejando entrever una pérdida de bienestar o si se prefiere una merma en el grado de satisfacción de este colectivo.

De tal manera, las relaciones personales que se establecen entre empleadores y trabajadoras; la visión que algunas creen que se tiene de la mujer marroquí que trabaja en Ceuta; la ruptura con la familia que conlleva el trabajo realizado como empleada interna o la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, son algunas de las causas que quebrantan su estabilidad emocional y/o amenaza su bienestar. Asuntos que se consideraron con la suficiente entidad e importancia como para ampliar las pretensiones planteadas inicialmente en el subobjetivo 1.3.

A continuación, se agrupan los testimonios de las integrantes de la muestra en función de las cuatro categorías que se han establecido, tras una rigurosa y detallada revisión de la transcripción de las entrevistas sobre la materia planteada.

#### ***a. Relación empleada-empleador***

Las relaciones interpersonales que se tejen entre estas mujeres, la mayoría empleadas de hogar, y sus empleadores no siempre son satisfactorias, o aún siéndolas, a veces son utilizadas por los que emplean en beneficio propio. En algunos de los casos encontrados, podría decirse que se llega incluso a una especie de “chantaje emocional” que inutiliza la capacidad del trabajador para hacer frente a una situación de abuso. Es el caso de Suad (1) que trabaja en Ceuta desde hace 12 años en la misma casa y con la misma familia. Sin embargo, ella dice no tener claro que esto sea una buena señal.

*No sé, porque no me pagan bien. No sé, es que coge mucho cariño me parece. A veces pienso que quiero ir a otra casa pero les tengo mucho cariño. A los niños más. Es una familia con dos niños, el marido y la mujer. Ahora mis amigas me dicen que hay un trabajo, pero no sé que me está pasando. A veces pienso que la culpa la tengo yo. Es que yo soy muy cariñosa, cuando cojo cariño a alguien, no sé, la verdad es que es mi problema. A veces me siento mal.*

Suad trabaja como interna, de lunes a domingo, por un sueldo de 150 euros. No tiene contrato ni vacaciones y, según cuenta, en repetidas ocasiones ha manifestado a “la señora” que necesita ir a ver a su familia.

*Y ella se calla, cuando yo le digo que también tengo derecho. Ella se calla, me dice que tiene que estar con el dueño. Yo he visto muchas que trabajan aquí pero.... No sé. La mía quiere que esté siempre esté con ella, haciendo cosas de la casa. No sé la verdad. Estoy aguantando, pero va a llegar un día en que no voy a poder y ya está. Todas mis amigas, las que conozco, han trabajado fuera y ahora todas tienen papeles y todo, menos yo. No tengo contrato, ni ayuda sanitaria, cuando me pongo mala, me voy a Marruecos. Y allí también es muy caro. Mucho dinero. Y eso es lo que me duele a mí más, de verdad. No tengo ni derecho, cuando estoy bien haciendo todas las cosas y cuando me pongo mal qué tengo que ir a mi país para ir al médico. Eso es, de verdad, la cosa que me duele.*

Aunque la de Suad es una situación extrema, existen otras mujeres que quieren cambiar de trabajo pero que mantienen un fuerte vínculo con la familia empleadora o con casi todos sus miembros. Es el caso de Laila (13) que dice: “me gustan esas personas, me gustan los niños. Jorge tiene 9 años y Jesús tiene 5. Me gustan los niños mucho. Juegan conmigo cuando no hay cole”.

Sin embargo, Laila apenas tiene relación con su empleadora.

*La mujer no hablar conmigo mucho porque tiene mucha vergüenza, pero el hombre sí. Yo trabajar aquí dos años e la mujer nunca dice Laila limpia eso, o eso no limpio. No dice nada. Hola, hola. Adiós, adiós.*

Cuando quiere decirle algo, refiere Laila, la mujer se lo dice al marido, y él se lo transmite a ella “porque tiene mucha vergüenza”. Entre ellas no conversan. “El hombre le gusta hablar conmigo de Marruecos, de tantas cosas, cuando sale a la casa dice cómo está tu familia, ... pero la mujer no”.

Tampoco Meriem (8) se plantea cambiar de trabajo, igualmente por el apego que le une a la familia con la que trabaja, y sobre todo, a los niños.

*No, no, cambiar a otro trabajo no, mis niños, me encantan mis niños, mi corazón. No puedo, no puedo. Casa mía, el jefe bien, el madre muy buena, pa*



*qué. El dinero, lo mismo 300, 400, 500, pero tratan bien, muy bien, muy, muy bien.*

En Fatima (4) se observan dudas sobre la relación que la une con su empleadora. Según indica, aunque la señora con la que trabaja dice apreciarla, sus condiciones laborales no son buenas “... no me pagan bien; segundo, no tengo derecho de enfermedad, no tengo derecho de..., si estoy enferma, si tengo que subir a Tetuán y pagar mi paga de medicina, de médico,...”. Fátima considera que su empleadora actúa con egoísmo y duda de sus palabras. “Eres como mi hija” le han dicho a veces, ella apunta “yo creo que a una hija no se le permitiría trabajar doce horas diarias”.

Las condiciones laborales de Nawal (12) tampoco son buenas, a pesar de lo cual está contenta con su trabajo “estoy encantada, la verdad es que son buena gente. La verdad que sí”. Un caso parecido al de Meriem (8) que también asegura que la tratan con si fuera de la familia, “habla con ella eh, Miriam tú no muchacha, tu amiga, mi hermana, mi todo”. Según recuerda, al principio:

*Todo el mundo, yo primero muchacha de madre del niño, muchacha musulmana. El día del bautizo del niño, mucha gente, y todos esto qué..., muchacha? Que guapa, que rubia, ¿musulmana?, no tiene cara de musulmana, (se ríe), todo el mundo. No muchacha, mi amiga. Madre del niño, no muchacha, mi amiga.*

Aicha (17) perdió su trabajo, según apunta, a causa de la crisis. El marido de su empleadora se quedó sin trabajo y tuvieron que recortar gastos: “La familia española nunca tratao mal, su madre siempre me quería, mira tú como mi hija. La problema crisis, ya no estoy con ella por crisis”. Y añade: “hay mucha gente que tratarte como a familia y eso, se preocupa por ti, pero hay otra que no, hay gente que le da igual. Todo le quieren que le trabaja y si le pasa algo a ti, ello no importa , hay gente así”.

Pero si bien es cierto que los casos en los que la situación laboral de las empleadas de hogar resulta más ventajosa para los empleadores, también se detectan relaciones atípicas, diferentes. El de Mariam (21), es un caso único en la muestra y muy particular. El suyo, ya ha sido ejemplo cuando se hablaba de la aspiración de algunas

mujeres de seguir estudiando, pero realmente es digno de mención porque es la familia la que se acomoda al horario académico de Mariam. Ella estudia para conseguir el Graduado Escolar y tiene libertad para organizar su trabajo en función de sus clases. Desde las nueve y hasta las once de la mañana acude a un centro de educación para adultos y por la tarde, entre las cinco menos cuarto y las nueve de la noche, regresa a las aulas. Entre medias, hace su trabajo y recibe ayuda de los empleadores, ambos profesores, para avanzar en sus estudios. Un caso excepcional.

### ***b. Separación familiar***

Como ya se ha visto, muchas mujeres optan por pernoctar en Ceuta o aceptan trabajos como interna para eludir el problema de los desplazamientos y de la frontera. Una circunstancia que lleva aparejada una ruptura y un distanciamiento con la propia familia. Salvo excepciones, esta situación se percibe como dolorosa y no deseable por parte de estas mujeres, la mayoría jóvenes y solteras, pero obligadas a contribuir al sostenimiento de sus familiares.

Suad (1) se lamenta porque pasa poco tiempo en casa con su familia.

*Siempre, siempre no estoy en casa. Como estoy viviendo aquí ahora. Mi padre se puso mal, el pobre, y no pude ir a verlo. Mis padres me dicen que tengo que ir, al menos, cada fin de semana. Como vienen muchas vecinas, que viene a trabajar aquí.*

Dice que les echa mucho de menos “mucho, algunas veces me pongo a llorar, de verdad. Tengo una sobrina monísima. Tiene ahora un año, un año y dos meses. Monísima. Y es que no la veo”.

Lo más importante para Fatima (4), es la familia “cuando llego allí y me abrazan, me parece que todo merece la pena, hasta los momentos de desesperación en los que pienso que estoy perdiendo mi fuerza”.

Laila (13) vive en Ceuta en una casa de alquiler con su hermana que también trabaja en la ciudad autónoma. Ambas ayudan al resto de la familia “un poquito”. A la casa de los padres no van mucho porque “toda mi familia muy lejos. De Casablanca, de

ksar el kebir, Larache,... tengo mi tía en Tánger. Cuando querer salir a Marruecos, gastar mucho dinero”. Con el sueldo de las dos, asegura que viven bien.

Una caso similar al de esta mujer es el de su tocaya. Laila (16) dice estar casada con su madre y sus hermanas a las que no ve con demasiada frecuencia porque, según dice, el viaje hasta su Meknes natal es muy caro y largo “seis horas o siete horas, más lejos”. Suele verlas una vez al mes y con lo que gana en la ciudad autónoma las ayuda, “yo aquí en Ceuta para ayudar a madre y hermanas, para eso”. En Marruecos, su familia no trabaja. Su madre es mayor y está viuda. De sus siete hermanas, tres casadas y cuatro solteras; ninguna trabaja. Además, todas las solteras estudian.

Según dice en Ceuta no es feliz, “felicidad aquí no tengo, yo buscar para esa cosa, yo viaje a Meknes para coger conmigo mucha felicidad para aquí”. Allí, indica, sin tener nada uno es más feliz.

*Pero tiene una cosa buena, buena, cariñosa familia mía. Madre mía, mi hermana, habla con mi hermana, cafelito, mi amiga, esa cosa má grande para mí. Aquí gano dinero, pero dinero no todo, verdad, no todo. Tu trabajo, gane dinero, ropa, pelo, guárdalo para el banco, pero corazón qué. No felicidad, qué..., puede comprar felicidad para corazón dialek. No. Yo antes mucho dinero mucho para la mano diali, trabajo a Meknes, mucho dinero y dónde dinero. Todo pasa para ropa, para comida, para familia. Dinero viene, dinero sale, pero la cosa amportante, felicidad. La familia, mi madre, mi hermana, eso para mí el mundo.*

Laila considera que al sur de Marruecos la gente es diferente. “Tetuán y aquí Ceuta, fantasía, dinero; dinero nada más. Dios grande para todo, Dios grande para todo el mundo. Para eso no me gusta gente aquí, nada más dinero y ya está. La gente no piensa aquí bien”.

*El dinero aquí e la vida, la casa aquí e la vida, aquí la gente no piensa eso, aquí la gente sólo piensa una cosa, dinero, fantasía, ya está, y yo no me gusta. Yo hoy no tengo dinero, no problema para mí, no llora o piensa, pero mañana seguro dinero para mí porque yo grande. Hoy no tengo, mañana .... Aquí gente no me gusta.*

Añade que si tuviera dinero en Meknes no estaría en Ceuta , “tengo poco trabajo en Meknes, tengo poco dinero en Meknes, no viviría en Ceuta nada día, verdad”.

Al igual que Laila, Aicha (17) tiene a su familia muy lejos de la ciudad autónoma. Su madre está en Kenitra, su pueblo natal, con sus hermanos. En total, son siete (tres chicas y cuatro chicos). De todos ellos, ella es la única que trabaja en Ceuta, aunque ahora está en paro. Según cuenta, en la casa en la que trabajaba dejó de entrar un sueldo y ya no pueden pagarle. Aicha añora a su familia a la que sólo puede ver de cuando en cuando, sobre todo a sus hermanas que viven en Tánger. Ahora, dice, como no tiene trabajo viaja menos allí, además de los problemas de la frontera.

Naima (18) reside en Castillejos en una habitación alquilada. Sus padres y un hermano fallecieron, aunque tiene otros tres, un hombre y dos mujeres, que viven en Tánger. Para verlos Naima se desplaza hasta allí cada 15 días.

Su relación con sus hermanos es buena, “sólo le tengo a ellos”. Amigas no tiene, “amigas de ahora no como antes. A mí no me gusta eso. Yo hola-adiós, ya está. Yo tomá un café sola, ahora mi prima, ahora mi hermana. Aquí viene, trabaja”. Según dice, no tiene tiempo, aunque asegura que no se siente sola porque ya se ha acostumbrado. Y está bien “gracias a Dios”.

### ***c. Imagen de la mujer marroquí en Ceuta***

La soledad forma parte de la vida de muchas estas mujeres que obligadas por las circunstancias a trabajar en Ceuta emprenden un camino que tiene, en muchos casos, a separarlas de sus familias y las aislarlas de su contexto cultural y social. Este paso decisivo, es a veces intuido de forma negativa tanto por los propios compatriotas como por los naturales de la ciudad autónoma. Para los primeros, este tránsito se aprecia como un alejamiento de las costumbres y de las formas de un país islámico. Para los segundos, y según cuentan algunas de estas mujeres, se intuye como un salto hacia la supervivencia en el que todo está permitido; incluso los matrimonios de conveniencia. Un grupo de las componentes de la muestra denuncian que se las trate como busconas y rechazan que esto sea así.

Mariam (21) cuenta que las trabajadoras del hogar tienen “en la calle una mala imagen. Por ejemplo yo he sufrió mucho y también con mi novio, siempre cuando me ven con mi novio creyendo que soy de por ahí”. En poco tiempo, va a casarse con un español cristiano y destaca los problemas con los que se han tenido que enfrentar como

pareja. “Nosotros sufrimos mucho de principio, no vea. Mala vista, como vivía yo con un cristiano significa que yo siguiendo por papele”.

Según explica, desde el principio de su relación ella lo dejó todo claro “si yo necesita papele, yo voy a buscar primero uno que tiene dinero”. Afortunadamente, dice, tiene un contrato laboral que le permite estudiar en Ceuta. Mariam le explicó a su novio que ella quería “papeles para un motivo, quiere aprender, quiero estudiar, pero gracias a Dios como tengo mi contrato, con mi contrato puedo decir qué quiero. A mí me interesa que tengo un derecho pa estudiá”. Personalmente, y tras su contacto con el aprendizaje – que no puedo tener en Marruecos-, asegura que quiere descubrir “mi nivel dónde va”.

Mariam recuerda que, en una ocasión se encontró con un hombre que pretendía contratarla para limpieza, y “algo más”. Apunta que él pretendía que compartiesen baño en una misma habitación y casi cama, viéndose obligada a renunciar al trabajo. Ella lo cuenta así:

*Los ojos de los hombres aquí en Ceuta, hay mayoría que cree que no somos trabajadoras, somos otra forma. Entonces cuando ve una tía guapa, jovencita y eso, y cuando fui a su casa tiene como las casas de americanos una habitación, tiene un dormitorio y dentro hay un cuarto de baño y una cocina chiquitita americana y dice que quiere una muchacha día y noche. Y el tío está bien de salud.*

Volviendo a su relación de pareja, Mariam insiste en que al principio tuvieron problemas, sobre todo, porque ella era de Marruecos. Eran muchas las diferencias. Ahora llevan juntos cinco años, aunque todo –recuerda-, comenzó con una amistad.

Por su experiencia, Laila (16) asegura que trabajar en Ceuta exige que alguien te recomiende o hable de tí. En su opinión, las familias quieren a alguien de confianza. La gente llama a personas de las que tiene referencia, “tu toca la puerta, por favor quiere trabajo, difícil. Mujera no quiere eso, pregunta a amiga. ¿Tú tiene chica para trabajo?, eso. Y yo no tengo amigas mucho aquí, no tengo confianza”. En su caso, que siempre trabajó en bares, no le resulta fácil encontrar trabajo como empleada de hogar, “todos los meses piensa que todo va a mejorar, pero no cambia nada”. Ella prefiere trabajar en una casa, si bien lo considera una tarea complicada

La máxima aspiración de Laabouri (25) en Ceuta, de la que ya se ha hablado con anterioridad, es poder estudiar. Ella forma parte de una familia marroquí solvente y con recursos, pero abandonó su país en busca de más libertad e independencia. Una actitud que su padre no respalda y que, según indica, en Ceuta se observa como una forma de buscar marido:

*Si eso es lo que me, que yo estoy buscando (libertad y poder estudiar). Pero la mirada de toda la gente por aquí, una soltera viene de Marruecos pa buscar novio, o buscar hombre para arreglarle papeles. Yo tengo otra. A mi me gusta estudiar... Bueno vamos a ver qué oportunidades hay aquí o no (ríe), si me vuelvo o no, sin nada... Si yo habla perfectamente español y me voy, yo tengo trabajá allí con 400 euros o 350. Perfectamente. Allí hay esto de ... teleoperadores, eso que hay allí, hay. Pero para estudiar una carrera.... Mi personalidad sola. Una cosa mía....*

Laabouri explica con dificultad que aspira a conseguir lo que pueda, pero por ella misma, sin ayuda. “Yo tengo allí, yo tengo comida, yo tengo techo, yo tengo tó. Mi padre e cariño, yo tengo tó. Yo dejar todo para estudiar, para saber más de la vida”.

También Bouchra (27) dice sentirse más libre en Ceuta. “Aquí estoy bien, mentalmente, todo, de todo, de todo. Pero ahí, me voy y me pongo triste, no sé porqué”. Y añade:

*Aquí estoy más libre que ahí. Bueno en la manera de vestir, en todo. Es que por ejemplo a mi padre no le gusta que lleve ropa así ajustada y eso. Yo puedo ir así en Marruecos pero con un chaquetón puesto, por ejemplo. Y aquí no. Aquí soy libre, por eso me gusta, no sé.*

Bouchra tiene 37 años y está divorciada. Sobre la posibilidad de volver a casarse asegura que no quiere repetir la experiencia y descarta casarse con un marroquí.

*De Marruecos ya no, de Tetuán o de Marruecos no busco a nadie. Te buscas a alguien, conoces a alguien por ejemplo, te casas, un día se queda sin trabajo y tú tienes que seguir trabajando, y si hay niños mal. Por eso, todo el mundo dice que tenemos los chicos o los padres que están hay sentados en cafeterías y las mujeres todas trabajan aquí en Ceuta.*

En su opinión, es mejor sola que trabajar para mantener a un hombre. Según explica, hay muchas chicas que se casan y siguen trabajando: “Se cogen un mes de vacaciones y después vuelven a trabajar embarazadas y trabajar. Es que yo eso no lo hago. Mejor sola. Y ayudo a mi familia y a otra persona que no sea de mi familia no”.

Respecto a la posibilidad de entablar una relación personal con un hombre de Ceuta, Bouchra cuenta “yo estuve saliendo con un chico de Ceuta, cuatro años, de aquí de Ceuta, y cristiano, pero claro que mi familia no lo sabía. Bueno, mi padre y mis hermanos, mi madre sí”. Según apunta, ellos lo ven diferente: “Lo que pasa que no puedo. Es que perder a tu familia, no sé y luego, haber cómo sale. Así que de momento estoy así bien, trabajo. Si estoy sola hay momentos que no estoy bien”.

La hermana de Asía (27) tiene 36 años y está casada con un español cristiano de 66. Ambos tienen tres hijos. Ella llegó a Ceuta cuando tenía 15 años y empezó a trabajar con 17. De eso hace ya siete años. Con lo que gana contribuye a los gastos familiares, pues su cuñado ya está jubilado. De él dice que es un buen hombre:

*La verdad más buena gente él, la verdad eh. Es como si fuera un padre, vamos que se porta genial. Como se porta él conmigo no se porta ni mi hermana que es de mi sangre vamos. Pero la verdad, es buena gente. Es español, el marido de mi hermana. Yo aquí, vamos que yo no voy a Marruecos a vivir.*

Según apunta, ya no se hace a la idea de vivir de nuevo en Marruecos: “yo me quedo aquí”. Así relata que ella también ha tenido un novio español, con el que iba a casarse, pero la familia de él se negó.

*La madre se metió por el medio, racismo, porque yo soy musulmana y él es cristiano, y cada uno por su lado. Ahora me ve y eso, que te quiero y eso, pero no puedo estar contigo. Porque la madre le ha dicho a elegir entre ella o yo. Hombre tiene que elegir a su madre, y él dice que me quiere pero yo no lo creo, porque una persona cuando se quiere a otra persona le da igual que le diga su madre lo que le diga.*

Asia cuenta que también ha tenido novios musulmanes, pero dice que no es igual. “Es que no es lo mismo, un musulmán aunque se porte bien contigo, no es igual que el cristiano. Es más cariñoso, yo que sé es diferencia”. Y añade: “yo he estado con un musulmán cinco años y lo ha dejao y me fui con éste, y vamos que el otro se portaba genial. Aunque el otro es mu buena gente, pero no tanto”.

De cara al futuro Asia espera estar casada:

*Casada mejor. Lo que más deseo es casarme y tener mis hijos y mi casa. No es lo mismo que estar en casa de tu hermana que estar en tu casa. Aunque tu hermana se porte bien contigo y eso, pero no es lo mismo que estar en tu casa. A mi me ha salido hace poco un hombre, pero mayor que yo. El tiene 43, yo tengo 24, mu buena gente, no quiere que trabaje ni na pero no me ha gustao. A mi cuando no me gusta una persona yo no estoy por interés. Porque yo me han venio un montón de gente de aquí que se quieren casar conmigo, pero si a mi no me gusta una persona yo no puedo convivir con esa persona.*

Y sigue:

*No digo por ejemplo trinco los papeles como dicen, por interés, trinco lo papeles, ... no, no. Yo no puedo. Yo si me tengo que casar con una persona, hombre, me tengo, algo que gustarme, porque voy a vivir con él. Yo no voy a estar un día o dos días y voy después a divorciarme, bueno cada uno por su lado”. “Nosotros somos ocho, los siete están casados, tienen lo poco o lo mucho pero están viviendo con sus maridos, ninguna separá.*



Los casos de estas mujeres evidencian que, a veces, las diferencias culturales, étnicas y religiosas suponen barreras insalvables que no siempre se pueden o se quieren saltar.

#### *d. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar*

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres marroquíes transfronterizas es un tema al que se quería dar mayor peso en esta investigación, y de hecho se incluían una serie de preguntas al respecto. Se pretendía saber cómo resuelven estas mujeres las dificultades que entrañan las responsabilidades profesionales y familiares. Precisamente, ellas que contribuyen y facilitan la conciliación de muchas mujeres de Ceuta.

Sin embargo, el hecho de que las integrantes de la muestra son en su mayoría solteras o trabajan como internas ha provocado que este asunto pierda peso y consistencia. Y es que el grupo de mujeres transfronterizas que se ven obligadas a trabajar dentro y fuera de casa constituye casi una excepción en nuestra muestra.

Así pues, en este apartado se incluye sus testimonios porque en cierta medida, la conciliación les afecta o incide en su rutina diaria como una circunstancia, sino lesiva si lastrante u obstaculizadora de su bienestar, puesto que añade más trabajo y responsabilidad al margen de los puramente profesionales.

Es el caso de Suad (3) a la que, después de terminar su jornada laboral, le espera su casa en Castillejos. Aunque su hermana vive con ella, aún es joven y según indica, “no como yo, no sabe trabajando bien”. Ella le ayuda “un poquito”, porque sólo tiene 14 años. Aún así, cuida a su hija “bien, siempre ducha, siempre comida bien, llevar la ninia a la calle a la vuelta, pero limpieza de la casa no puedo, eso para mí”.

La que también recibe ayuda es Fátima (6), en su caso también de una hermana que es la que “hace las cosas, y no las hago yo el fin de semana”. Su marido “también tiene que hacer su cosita... Su comida y eso lo hace él, porque yo no lo voy a hacer (se ríe). Durante el día estoy aquí... Menos la ropa, no entiende la ropa”. Una sobrina que vive con ella, va y viene sola al colegio que está muy cerca de la casa, pero no ayuda en las tareas domésticas “porque es muy pequeña todavía”.

Además del trabajo en Ceuta, Nawal (12) que vive con una hermana y sus sobrinos en Castillejos contribuye al mantenimiento de la casa: “pues claro, en la comida, a recoger, planchar...”. Su hermana tiene tres hijos, así que trabaja en Ceuta y

en Castillejos. Lo ideal para ella sería conseguir un trabajo mejor y tener una casa propia en Ceuta, “pero aquí todo muy caro, no puedo, aquí todo muy caro, el alquiler muy caro, carísimo”. Haciendo cálculos debería emplear todo lo que cobra en pagar el alquiler. En Marruecos, sin embargo, se puede vivir con ese dinero.

Del trabajo, Fátima (20) no se queja. Además, se organiza como ella quiere con total libertad y con el apoyo de “la señora”. No la obligan dice a hacer nada. Ya en su casa, hace la misma labor con la ayuda de su hija, sobre todo los sábados, que no trabaja. También cuenta con una mujer “hay más pobres de Marruecos ayudarme, la vida”. Fátima dice que ella no puede llegar el lunes cansada, “sino no puede prepará nada a la señora”. En su casa también ayudan los niños, pero sobre todo en las tareas del hogar que se realizan fuera de casa como la compra por ejemplo: “Ayudarme fuera, si hay una cosa con tienda, la bombona, la arena, el aceite, si va a la plaza compra verdura. Niños fuera, yo no sale a la plaza ni nada. Niños y ninia salí a la plaza, la compra toda”

Fátima añade que tiene mucha tarea con el trabajo y su casa. “Mi marido poco, si no hay niños va ayudarme, si hay niños nada”. Ella se enfada dice “yo fuera, trabajando, le regaña”. “Como todas las mujeres”, apostilla. “Pero también mi marido, también buena persona. No malo ni nada. El pobre e buena persona. Si no buena persona, no trabajando. Pero muy buena persona, pasa nada. La vida, si tiene niños, los dos”.

Fátima recuerda que al principio su marido no quería que ella trabajara, eso significaba que sus hijos debían dejar los estudios. Así que ella insistió y lloró hasta que lo convenció, “gracias a Dios eso ha pasao, coge ninia el título”. Las posibilidades de que ésta (la hija) trabaje son complicadas. De todas formas, tiene repartido su currículum por muchas “oficinas”. Y dice: “Poco a poco hija” (mientras suspira).

Asía (27) dice que está “un poco harta” porque cuando llega a la casa de su hermana “ahora llego a la casa, preparo la cena a los niños, la ropa pa mañana pal colegio y mañana otra vez al trabajo y así”.

A diferencia de Asía que vive integrada en la familia de su hermana, Fátima (22) vive sola con su hija y entre las dos se ocupan de las labores domésticas de la casa de Castillejos. Nadie, más que su hija, la ayuda en nada. “Una niña con 13 años puede ayudar a su madre”. Su hija es todo para ella, señala, y no quiere más hombres en su vida, “safi”. Ya lleva nueve años que está sola con su hija, trabajando por ella. La niña sólo tenía cuatro años cuando tuvo que dejar al padre.

Por último, destacar el caso de Bajilla (28) que está casada y tiene seis hijos. Mientras trabaja en Ceuta, su hija mayor cuida a sus hermanos, según cuenta, “sale del colegio, no quiere estudios”. Es ella, junto a sus tías (dos hermanas de Bajilla que viven con ella), son las que se ocupan de los niños. En la misma casa, y además de ella, viven siete mujeres, entre hermanas e hijas. Los hombres no ayudan en nada “no, no, no, .... nosotros no, la verdad. La casa no, que vaaaa. El hombre con el tabaco, o con la ....., no nosotros no”. Igualmente reconoce que ella no enseña a los niños a hacer nada de la casa, los varones no ayudan en nada, “las niñas pobresitas, la niñas sí”.

## **CAPITULO 6**

### **RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (2) DISCRIMINACIÓN LABORAL Y DEMANDAS DE LAS TRABAJADORAS**

Este capítulo es una continuación del anterior y prosigue con el análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas en la investigación. Las próximas páginas se centran en el segundo objetivo específico, que busca reconocer si a las emigrantes transfronterizas les afecta como mujeres la discriminación personal y profesional. Objetivo que comprende también otros tres subobjetivos:

1. Especificar si las condiciones de las emigrantes marroquíes transfronterizas en Ceuta se dan bajo formas de discriminación con relación a sus tipos de trabajo y contratos laborales.
2. Determinar si son discriminatorias las características en las que el colectivo de mujeres marroquíes realizan su actividad respecto a salarios y horarios laborales.
3. Detectar las demandas de las mujeres marroquíes transfronterizas para poder desarrollarse personal y socialmente.

Al igual que se hizo con el primer objetivo, también se establecen relaciones entre la caracterización de este colectivo y los datos recopilados, para después analizar y exponer los resultados incluyendo, finalmente, los comentarios y testimonios de las mujeres que conforman la muestra.

## **6.1. Discriminación personal y/o profesional de las transfronterizas**

Este segundo objetivo pretende descubrir si estas mujeres marroquíes transfronterizas sufren algún tipo de discriminación personal y/o profesional al desenvolverse en la comunidad autónoma de Ceuta. De tal manera, y a través de tres subobjetivos, se intenta determinar si son discriminatorias las circunstancias en las que realizan su actividad respecto al tipo de trabajo, contrato laboral, horario y/o salario. Así mismo, se aspira a detectar las demandas de estas mujeres para poder desarrollarse personal y socialmente.

### ***6.1.1. Discriminación respecto al tipo de trabajo y contrato laboral***

A través de este subobjetivo se analizan las respuestas dadas por las integrantes de la muestra a las preguntas 13, 18 y 21 de la entrevista relativas a las condiciones laborales de este colectivo, como son el tipo de trabajo que realizan o el contrato laboral que tienen, si es que lo tienen. Se trata de descubrir si se dan bajo formas de discriminación. Para ello, se analizarán estos aspectos (tipo de trabajo y contrato), se presentarán los resultados y posteriormente, se interpretarán estableciendo la comparación con las normativas y determinaciones que marca de la legislación vigente al respecto.

#### ***6.1.1.1. Discriminación respecto al tipo de trabajo***

Entre las mujeres que conforman la muestra, y según las respuestas aportadas a las cuestiones 13 y 18, se distinguen dos grupos en función de la actividad laboral que desarrollan en Ceuta: un grupo integrado por aquellas que realizan tareas domésticas propias del hogar (limpieza, plancha, cocina,...) y otro grupo compuesto por las que, aunque también acometen estas labores, se consideran cuidadoras ya que han sido “contratadas”, es decir, se han requerido sus servicios para realizar un trabajo de compañía y de cuidado de personas mayores o de niños. Por tanto, todas las que dicen ser cuidadoras también se encargan de la limpieza, la plancha, la compra y/o la cocina, aunque la prioridad sea el cuidado y la asistencia. De tal manera, que el 50% sólo realiza tareas de limpieza y ayuda en la cocina, mientras que el otro 50%, suma a este trabajo labores de cuidado.

En la mayoría de los casos, además se da la circunstancia de que el tipo de tareas cambia en la medida que lo hace la familia. Es decir se van adaptando a la vida y situaciones familiares. Así, cuando hay niños pequeños y los padres trabajan, las empleadas del hogar adelantan sus horarios para estar en el domicilio antes de que lo abandonen los progenitores; igual que sucede cuando empieza el colegio y tienen que acompañar a los menores. Otros ejemplos serían cuando la familia disfruta del descanso estival y las empleadas cogen vacaciones o cuando enferman los abuelos o empleadores y entonces se vuelcan más en las tareas de cuidado. Y así, limpian, cuidan o acompañan, según el momento.

En definitiva, el tipo de trabajo que desarrollan estas mujeres, y salvo el 7,14% que nunca ha trabajado (dos mujeres), es como empleada del hogar y/o cuidadora, existiendo además un pequeño porcentaje de la muestra que compagina, o lo ha hecho en algún momento, el trabajo como empleada del hogar, y por tanto, dentro de un domicilio particular con tareas de limpieza en establecimientos hosteleros, u otras profesiones.

Fátima (4) es una de las mujeres que trabajan como cuidadora, aunque también se encarga de las labores propias del hogar. Según explica:

*El principio del trabajo es levantarla, darla el desayuno, quitarla el pañal, lavarla, ponerla la ropa, ponerla en su sillita porque es una persona dependiente, que puede ponerla ninguna cosa sin tu ayuda, entonces, de todo como un niño cuando levantas de la mañana, lavarlo, darlo comida, prepáralo, ...como un bebé.*

Fátima trabaja desde hace seis años en Ceuta cuidando de una señora mayor, pero también realiza las tareas domésticas. Como esta mujer está cada día más débil, ahora son dos personas para atenderla. Cuando ella descansa, la suple otra muchacha.

Sora (15) dice ocuparse de todo; limpieza, comida, plancha.... “casa todo, casa yo”. Ya añade “yo cuida la casa. Marcha de casa, yo sola ”. E igual dice Hakima (18). Ella se ocupa de todo, limpieza, plancha, comida, niños, colegios,..... “lo hace todo”. La diferencia entre amas es que Sora lleva 13 años trabajando y Hakima, sólo dos.

Por su parte, Fatima (20) hace ocho años y medio que trabaja en Ceuta. Realiza tareas domésticas en una casa. Se ocupa de la limpieza, prepara la ropa, hace la comida y la compra, y recoge a los niños del colegio, "...pa todo". Cuando los niños están en el colegio entra al trabajo a las diez, cuando eran más pequeños venía antes. Su hora de salida es a las cinco y media o a las seis, salvo caso de necesidad y entonces se queda más tiempo.

Otro caso, el de Asia (27) que lleva siete años como empleada del hogar en la ciudad autónoma; siempre con la misma familia, "en la misma casa. El niño tenía tres años, ahora ya tiene diez años, ya ha hecho la comunión y tó el niño. Ya el niño es un hombrecito". En la casa dice hacerlo todo, "si todo, todo. Llevo el niño al colegio, lo traigo, vamos todo, todo yo. La casa grande toa. Aunque tu me vea así. Cualquiera que me vea así dice está no hace ná, pero todo".

El trabajo de Yasmina (11) consiste en realizar todas las tareas domésticas, excepto la comida. Su horario se adapta a la familia con la que vive y duerme. Ella se levanta a la hora que la señora, sobre las nueve o las diez. Dependiendo del día, suele tener tarea hasta las cuatro o las cinco de la tarde, aproximadamente. Después acude a clase, pasea con las amigas y, entre las 8 y media y las 9, ó 9 y media, regresa a casa. Asegura que nunca le han dicho nada o le han planteado inconvenientes, es más, tiene su propia llaves de la casa. Después de la cena, se recoge o no la cocina, dependiendo del día y de las cosas que se hayan utilizado. El sábado por la tarde marcha a Marruecos y regresa el domingo por la noche porque, según asegura, la frontera está más tranquila.

El trabajo de Suad (1) consiste en planchar, llevar los niños al colegio, hace el desayuno, la comida, todo, "la dueña no hace nada". Lo que menos le gusta es planchar y cocinar, porque los niños se quejan de la comida. A ella le van con las quejas y las peticiones, como si fuera la madre: "yo más que la madre, eh". Y añade:

*Es que no paran, y no son tan pequeños. El niño tiene 8 años y la niña 14, no son tan pequeños, pero como yo hago caso a tó el mundo, si fuera la madre... que coman y eso es lo que hay, como yo hago caso a tó el mundo, están acostumbrado. Qué voy a hacer...*

Iman (23) también asegura que, “en la casa hago de todo. Yo limpió, plancha, comida, llevar la niña al colegio, yo todo”. Sin embargo, dice tener libertad para organizar su trabajo y no se siente controlada:

*Gracias a Dios que estoy trabajando con una mujer que no es una mujer que...que está encima cada día. No, es una mujer que te deja que tú te organices tú misma, sin estar encima. Estoy a gusto, estoy contenta.*

Sin embargo, hay casos como el de Laabouri (25) que solo hace “limpieza”. De su empleadora habla bien, “yo me, sabe la cosa que yo limpió y tó. No me habla de las cosas de limpieza. Yo sabe. Cuando me limpio, me limpio de verdad, (se ríe), y ya está”. Laabouri trabaja en la misma casa desde hace un año aproximadamente. En el domicilio viven un matrimonio con su hija casada y la nieta. “En la casa mucha gente, la casa grande, hay que limpiar. Para mí no veas. Cada día limpia de cinco persona, es mucho”.

Bouchra (26) no recuerda cuando llegó a Ceuta a trabajar “hace seis o siete años, o más, o diez, no me acuerdo. Pero el primer trabajo fue eso con un mayor, con un señor”. Con él estuvo tres años hasta que murió. Después empezó a trabajar con otro, “y falleció, y otro también, y así, ya tres”. Todos fueron hombres. En la actualidad, trabaja con la hija del último hombre al que cuidaba y que murió hace un año “y su hija como vive sola estoy con ella. Ahora estoy con ella por que ella no puede estar sola porque ella está sola, ella no tiene a nadie, y nada, limpio, hago cosas, comida, ... de todo”.

Según explica, aunque la mujer tiene 58 años necesita ayuda porque estuvo enferma, con un cáncer de mama y se operó. De eso hace años y “ya está mejor. Lo que pasa es que ella se pone mala, migraña y tiene que estar en la cama, en reposo. Tiene que estar alguien con ella, que no puede estar sola. Ella tiene miedo, claro”.

Bouchra cuenta que su situación laboral ha ido mejorando con cada nuevo trabajo, “porque puedo salir, porque antes no, con una persona mayor no la puedes dejar sola y tienes que estar las 24 horas allí, con ella. Y de noche”. Su trabajo consistía en ocuparse de las tareas domésticas y de cuidado de la persona a la que cuidaba, “cambiarle la ropa, pañales, le ducho, le doy el desayuno por ejemplo, por la mañana, su medicina si tiene, y ya se queda tranquilito viendo su tele o leyendo algo”. Después se ocupaba de la casa, si bien reconoce que cuando ha trabajado de cuidadora los



empleadores, normalmente los hijos, siempre han dado más importancia al cuidado del enfermo que al resto de cosas.

Ella reconoce la dureza de este tipo de trabajo, “pues sí claro, alguien joven. Una persona mayor, por ejemplo mi madre está cuidado, también trabaja aquí. Está ayudando a una mujer y mi madre no puede salir, no la puede dejar sola”. Su trabajo, dice, que no es duro, que no tiene mucho trabajo pero “no es nada, no tiene un futuro. Futuro no tienes, un día se muere o se va, o no sé, o se casa, y entonces ya te quedas fuera”.

Bouchra tuvo su primer contacto con el trabajo a través de su madre que lleva muchos años en Ceuta de cuidadora. En el caso de la progenitora, y a pesar de tener familia, pasa en la ciudad autónoma toda la semana y se marcha a su casa el sábado. Bouchra explica que “ella dice que aquí descansa más que allí”. Llegar a casa le supone, según dice, enfrentarse a multitud de problemas con su padre, su hijo, la nuera,... “aquí ella está más tranquila”.

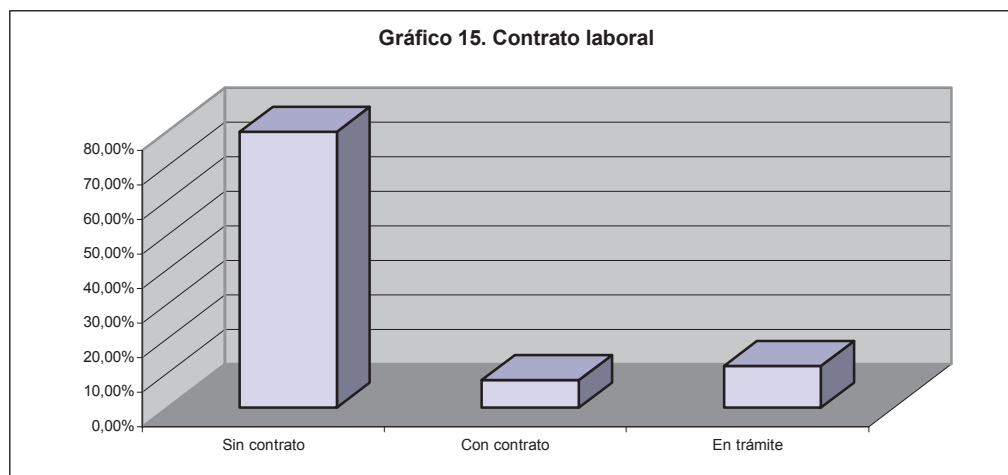
Otra mujer, Asia (27). Lleva siete años trabajando como empleada del hogar en Ceuta, siempre con la misma familia, “en la misma casa. El niño tenía tres años, ahora ya tiene diez años, ya ha hecho la comunión y tó el niño. Ya el niño es un hombrecito”. En la casa dice hacerlo todo, “si todo, todo. Llevo el niño al colegio, lo traigo, vamos todo, todo yo. La casa grande toa. Aunque tu me vea así. Cualquiera que me vea así dice está no hace ná, pero todo”.

Por último, señalar el caso de Bajilla (28) que desde hace cinco años trabaja con la misma familia, realizando tareas de limpieza, aunque ni plancha ni cocina. Su hermano trabajaba en la panadería del dueño de la casa en la que ella desarrolla su labor y fue él, el que le dijo que su jefe necesitaba a una persona para trabajar como empleada de hogar. Antes de ese momento ella no había buscado trabajo. Quería hacerlo, pero con “una señora buena”. Según Bajilla, su empleadora no se mete en su trabajo, tiene total libertad para organizarse y no la controla, “yo trabaja tranquilita”. Dice estar contenta y asegura que “la señora” también lo está.

### ***6.1.1.2. Discriminación respecto al contrato laboral***

Las mujeres marroquíes integrantes de la muestra se refieren a su contrato laboral, o a la carencia del mismo, en la pregunta 21 de la entrevista realizada. Respecto de la contratación, tal y como recoge el Gráfico 15, el 80 % no tiene contrato, frente al

8% que sí lo tiene, y un 12% que se encuentra en trámites de conseguirlo. Esto significa que 20 mujeres no tienen contrato laboral y sólo 2 mujeres del total lo tienen, mientras que 3 aseguran que lo tendrán en breve. En este apartado se han dejado fuera de los cálculos a las tres mujeres que no trabajan.



Como se recordará, conseguir un contrato laboral constituye una de las principales aspiraciones de las mujeres de la muestra (Ver Tabla 33). Es el caso de Suad (1), que se lamenta de su suerte y asegura:

*Todas mis amigas, las que conozco, han trabajado fuera y ahora todas tienen papeles y todo, menos yo. No tengo contrato, ni ayuda sanitaria, cuando me pongo mala, me voy a Marruecos. Y allí también es muy caro. Mucho dinero. Y eso es lo que me duele a mí más, de verdad. No tengo ni derecho, cuando estoy bien haciendo todas las cosas y cuando me pongo mal qué tengo que ir a mi país para ir al médico. Eso es, de verdad, la cosa que me duele.*

Tampoco tiene contrato laboral Fatima (4), ni cree que se lo vayan a hacer, “no creo, no creo”. Según dice, si no se lo han hecho ya en seis años, no lo van a hacer ahora. Naima (19) reflexiona y dice: “la gente viene 19 años aquí, tiene residencia todos, yo no tiene nada”.

Sora (15) lleva 13 años trabajando en Ceuta “pero sin papeles sin nada. Gente buena, buena, mucho, pero no puede arreglar. Como la familia. Yo cuida la casa. Marcha de casa, yo sola”. Sólo ha trabajado con esta familia y está contenta “yo no me gusta cambiar, el trabajo no me gusta cambiar”. Ella se ocupa de todo; limpieza, comida, plancha... “casa todo, casa yo”.

Según explica, a Bouchra (26) nunca le hicieron contrato laboral cuando cuidaba a personas mayores. La excusa siempre fue que el trabajo acabaría si la persona a la que cuidaba moría. “Entonces ya pa qué. Entonces yo nunca hablo de eso, si quieren me lo hacen sino estoy trabajando y eso es lo que gano, y ya está”.

Sin embargo, Asía (27) está decidida a hablar con su empleadora y pedirle que le haga un contrato. Según dice:

*La verdad yo digo que esta Navidades voy a hablar con ella a ver si me asegura porque ya llevo siete años con ella. Yo no voy a defraudar, ni voy a denunciarla, como dicen esa gente pero, por lo menos un seguro para que no te paren en la frontera, porque muchas veces yo salgo y pa entrá, luego no me dejan entrar. Tengo que llevar a mis sobrinos conmigo, porque como ellos tienen la nacionalidad (española) pues no me dicen nada, y me dejan ahí muchas veces en la frontera si tiene mi hermana que salí por mí, y no tiene con quien dejar a los niños.*

Para Asía una forma de mejorar en su trabajo sería conseguir que la asegurarán.

*Por lo menos algo, para tener por lo menos un médico, que no tengo médico y no tengo nada, me entiendes”. Ella ya ha intentado conseguir la residencia en Ceuta pero hasta el momento no lo ha conseguido. Su hermana y su cuñado también lo han intentado sin éxito, “mi hermana y mi cuñado ya están hartos, pero que va.*

Asía, al igual que la mayoría de las mujeres de la muestra no tienen contrato laboral. Como ya se ha dicho, algunas han planteado el tema a sus empleadores, otras nunca han hablado de este asunto. Es el caso de Sabah (7) que explica:

*Ella (su empleadora) no me dice y yo no le digo, porque ella para los problemas. Viene a trabajar una muchacha con ella, casi diez años, y ella arregla lo contrato, lo papeles, la residencia y después dejarla y se ha ido fuera. Por eso yo no voy a decir. Es normal.*

Aunque Laila (16) todavía no tiene contrato laboral, asegura que pronto se harán. De sus empleadores dice que son “buena gente”. Le han ofrecido su ayuda y le permiten comer en el bar en el trabaja. Ahora le están preparando el contrato. Se trata de un establecimiento nuevo y aún no tiene mucha clientela; si aumenta la afluencia, le han dicho que le aumentarán el número de horas.

Sobre la posibilidad de tener un contrato laboral, Laabouri (25) dice que es difícil y que ni se lo ha planteado, “eso es difícil. Siempre hay gente trabajando en una casa el día noche, pero el contrato no está en la mesa. Aquí es difícil. Afuera si, en la península sí, aquí difícil”.

A Saida (2), Laila (16) y Fátima (20) les están “arreglando los papeles”, en palabras de esta última. A partir de ahora Fátima explica que tendrá médico y menos problemas en la frontera. De momento ya tiene el resguardo que demuestra que le están tramitando un contrato laboral, “ya no tiene problema de la policía de Ceuta, tiene un poquito de problema de la policía de Marruecos”.

Por su parte, Mariam (21) es una de las mujeres que tiene contrato. Ella se considera afortunada Ahora está contenta, después de “tanto sufrimiento esta es muy buena familia”. Al final, señala, ha habido suerte y tiene “hasta contrato y tó.

Algo parecido le sucedió a Aicha (21). Después de pasar por varios trabajos ha conseguido uno por el que ya cotiza a la Seguridad Social tal y como ella cuenta:

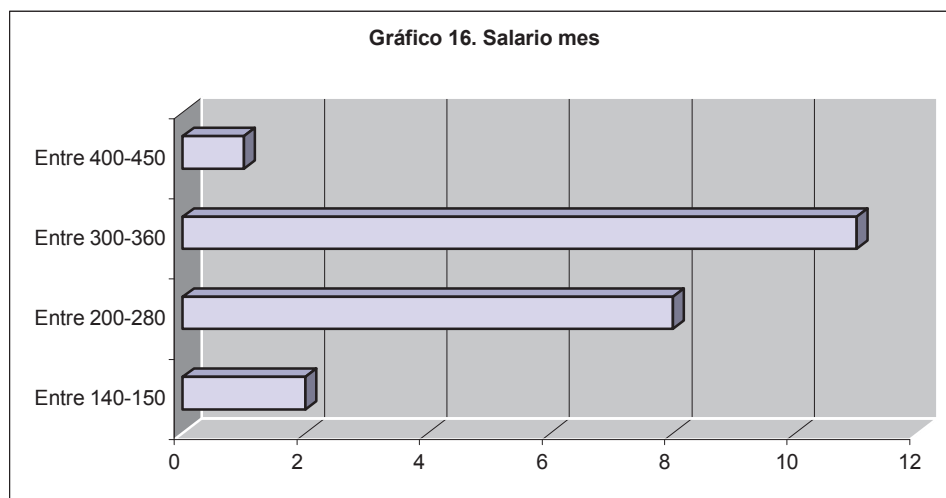
*Yo no he encontrado, en el 2000 no había trabajo bueno como hoy en día, y tampoco encontré un buen trabajo. Aquí empecé a trabajar por 150 euros al mes. El trabajo tampoco digamos que me lo encontré fácilmente, pero luego he podido aprender un poco el idioma, voy buscando y preguntando, y ahora, gracias a Dios estoy bien. Estoy cotizando en la Seguridad Social y estoy bien. Muy bien, mi trabajo de ahora estoy muy bien.*

### 6.1.2. Discriminación respecto a salarios y horarios laborales

A través del subobjetivo 2.2., y con de la información aportada por las entrevistadas, se pretende conocer si son discriminatorias las condiciones en las que estas mujeres desarrollan su trabajo en la ciudad autónoma de Ceuta respecto a sus salarios y horarios laborales. En el análisis del mismo, se va a tener en cuenta los datos obtenidos con las preguntas 19, 20 y 22.

#### 6.1.2.1. Discriminación respecto al salario

En el grupo estudiado se observa que el sueldo oscila entre los 140 y los 450 euros, si bien, ambas cifras constituyen los extremos, situándose el salario medio en los 299,32 euros. Una cifra que está por debajo del salario mínimo interprofesional fijado en 2010 en 633,30 euros y 641,40 en el 2011. Como se aprecia en el Gráfico 16, la mayoría de las mujeres de la muestra obtienen un sueldo mensual que se sitúa entre los 300 y los 350 euros (11 mujeres, un 44%), seguido de las que cobran entre 200 y 280 (8 mujeres, un 32%). Así mismo, un 16% tiene un salario de entre 400 y 450 euros (una sola mujer) y por último, el 8% restante, recibe por su trabajo entre 140 y 150 euros (2 mujeres).



A continuación se presentan una serie de tablas en las que aparecen recogidas las mujeres que componen cada uno de los cuatro grupos establecidos en función de su salario. Así, y comenzando por las mujeres que menos cobran, recogidas en la Tabla 43, se observa que apenas si existen similitudes entre ambas, salvo que son solteras y no tienen hijos. Por lo demás, ni comparten edad ni estudios, y existen grandes diferencias respecto al número de años trabajados, su horario y el número de personas que dependen de su salario.

**Tabla 43 . Mujeres que cobran entre 140 y 150 euros**

Nº	Edad	E. Civil	Hijos	Estudios	Años trabajo	Salario (Euros)	Horario Semanal	Dependientes Salario
1	34	Soltera	0	Secundaria	12	150	Interna	8
25	28	Soltera	0	Universidad	2	140	18 h.	0

*Fuente: Elaboración propia*

Suad (1) es una de las dos mujeres que integran este grupo y destaca las dificultades para poder ajustarse a este sueldo. Su salario es de 150 euros al mes.

*No compro ni ropa, ni tomar un café, ni divertirme, ni ná. Por eso te digo que no sé que me está pasando. Tengo que darle a mi padre, y yo... porque ni tampoco ayudo mucho, porque qué va a hacer 150, en una familia grande. Es que no.*

Suad tampoco recibe ayudas en especie, y cuenta que en una ocasión tuvo que operarse y se vio obligada a pedir a sus empleadores una ayuda económica: “Me ayudó nada más porque le dije, por favor tienes que ayudarme porque con 150 no puedo, y me ha dado a 200, y una vez tuve que ir a Marruecos y tuve que pagar 100 euros”.

La otra mujer que conforma este grupo es Laaubori (25). Aunque también ha trabajado como peluquera, ahora hace limpiezas en algunas casas de Ceuta con el que cobra un poco más. El sueldo en la peluquería era escaso:

*Pero me paga poquito, la tercera de cada cliente (la tercera parte), en Hadú, con una musulmana, pero bueno, que la peluquería no marcha bien. Bueno yo trabaja ya con una señora en la casa tres veces a la semana, con 140 euros al mes.*

Sobre su trabajo dice “por lo menos hay una cosa. Dinero en el bolsillo. Por lo menos, para comprar vestido, para viajar. Poquito, pero cuando me cambia el euro con la esto de Marruecos, un poquito más, bueno, por lo menos mejor”.

Respecto a aquellas que integran el grupo de las marroquíes cuyo sueldo oscila entre los 200 y los 280 euros, el segundo más numerosos, se aprecia en la Tabla 44 que casi todas son solteras menos dos que están separadas, las cuales tienen descendencia. En relación a los estudios, las hay de todos los niveles menos universitarias. El promedio de años trabajados es de 6,42 y el horario laboral semanal oscila entre las 20 y las 48 horas, amén de la interna. Así mismo, y salvo un caso todas tienen personas que dependen de su salario para subsistir (3,42 personas).

**Tabla 44. Mujeres que cobran entre 200 y 280 euros**

Nº	Edad	E. Civil	Hijos	Estudios	Años trabajo	Salario (Euros)	Horario Semanal	Dependientes Salario
3	28	Separada	1	-----	12	250	48 h.	2
4	27	Soltera	0	Primarios	6	240	Interna	9
12	30	Soltera	0	Bachillerato	3	200	27 h.	1
13	20	Soltera	0	Primarios	Casi 4	200	+20 h.	6
15	55	Soltera	0	Ninguno	13	280	48 h.	0
16	34	Soltera	0	Secundaria	2	+240	Inconcreto	5
22	43	Separada	1	Ninguno	5	250	30 h.	1

*Fuente: Elaboración propia*

“Poco, no mucho, pero Dios ayuda”. De esta manera, Suad (3) se refiere a su salario. Cobra 250 euros, pero según dice, le da para vivir con su hermana y su hija en Marruecos. Además, cuando puede ayuda a sus padres y al resto de sus hermanos que

son muchos y aún pequeños. Tal y como explica, su padre aún es joven “no mucho viejo”, pero está “malo de corazón” y no trabaja.

Fátima (4) recibe por su trabajo 240 euros, “y claro el trabajo que tengo yo, yo sé que no me van a subir más. De que me pagan, me dicen eso y mucho”. Su aspiración sería mejorar laboralmente “claro, seis años con la misma familia. Al principio, yo cuando fui para trabajar con ellos, me pagaron 200 y sábado y domingo, aparte. Luego, me subieron un poquito”.

Otro caso es el de Laila (16) que recibe 20 euros por día trabajado; 60 euros en total, por trabajar el viernes, sábado y domingo en un establecimiento hostelero. Para cubrir sus gastos, también limpia casas “tengo muchas españolas que me llaman para limpieza”. La casa en la que vive la comparte con otras dos chicas y, entre las tres, pagan el alquiler “sola no puede”. La comida, dice, sobre todo las verduras, la compra en Marruecos que “es más barato”. Por su habitación paga 100 euros, “para mí mucho dinero”.

Laila apunta que acepta todo el trabajo que le sale y con sus clientas no suele hablar de dinero “unas veces 20, unas veces 10, unas veces 30, y yo no habla de dinero porque yo quiere trabajo, no quiere perdio. No habla 10 euros no vale, no pasa nada, mejor dinero que no paga nada dinero”. Ella reconoce que no es mucho, pero indica que no puede perder una clienta. Según dice, mejor poco que nada: “cobra poco, mejó que no cobra nada. Quiere ganar 10, mejó que no gana nada. Poco, poco, poco, gane mucho”. Laila muestra conformista con su suerte y hasta se denota cierta satisfacción cuando señala que “muchacha pasa hambre. Gracias a Dio, tengo poco, mejor para no tengo nada. To la gente, to la gente tiene poco”.

El grupo más numeroso es el integrado por las transfronterizas dedicadas a las tareas del hogar y/o cuidados que cobran mensualmente entre 300 y 360 euros (Tabla 45). Entre ellas encontramos a mujeres de muy diversa edad, de casi todos los estados civiles y sin hijos, salvo una. La mayoría cursaron sólo estudios elementales y acumulan entre uno y 18 años de trabajo, algunas como internas y otras con horarios que van desde las 27,5 a las 54 horas semanales. Un denominador común es que de todas ellas dependen económicamente una media de 3,66 familiares.



**Tabla 45. Mujeres que cobran entre 300 y 360 euros**

Nº	Edad	E. Civil	Hijos	Estudios	Años trabajo	Salario (Euros)	Horario Semanal	Dependientes Salario
2	36	Soltera	0	Universidad	2	350	Interna	1
5	21	Soltera	0	Primarios	1	300	Interna	6
6	35	Casada	0	Ninguno	13	320	42 h.	2
7	28	Soltera	0	Primarios	Casi 2	350	44h	2
8	27	Soltera	0	Primarios	Casi 2	300	34 h.	1
10	19	Soltera	0	Primarios	—	330	54 h.	11
11	21	Soltera	0	Primarios	2	230+100	Interna	4
18	27	Soltera	0	-----	2	350	Interna	1
20	43	Casada	3	Ninguno	8,5	350+bus	37,5 h.	4
21	34	Soltera	0	Graduado	6	320	27,5 h.	4
23	28	Divorciada	0	Ninguno	18	350	43,5 h.	4
27	24	Soltera	0	Secundaria	7	350+bus	35 h.	4

Fuente: Elaboración propia

Es el caso de Iman (23), que comparte piso con una amiga en Castillejos. Según cuenta, allí son los alquileres más bajos que en Ceuta: “pero bueno aunque es barato para el sueldo que ganas y... tan poco si ganas 100 euros y aquí lo que cobras y después mandas a la familia”. En esos 100 euros se incluye 50 de alquiler y el resto, para pagar el agua, la luz y otros gastos. Es decir, casi el 28,6% de su sueldo ya que cobra 350 euros mensuales.

Saida (2) considera legítimo aspirar a mejores condiciones laborales. Según indica, “cada persona quiere mejorar, la verdad. Toda la gente, muy buena. Primera casa me trataron muy bien. Segunda casa cuando yo quiero salir, yo pregunta, y siempre bien”. Ahora cobra 350 euros, en el primer trabajo 150, y le están tramitando un contrato por lo que considera que, poco a poco, ha ido progresando.

Meriem (8) cobra 300 euros y asegura con rotundidad que no quiere cambiar de trabajo, “no, no, cambiar a otro trabajo no, mis niños, me encantan mis niños, mi

corazón. No puedo. Casa mía, el jefe bien, el madre muy buena, pa qué. El dinero, lo mismo 300, 400, 500, pero tratan bien, muy bien”.

El caso de Rahma (10) es diferente, ella considera que no le pagan bien. En el trabajo diurno cobra 230 euros, incluido el autobús, y por la noche, 100 euros. Su segundo trabajo sólo consiste en hacer compañía a la señora que acaba de enviudar “y le da miedo estar sola”.

Por último, la Tabla 46 refleja las características de las mujeres que cobran entre 400 y 450 euros al mes. Son tan sólo cuatro mujeres de edades muy parecidas (35,5 de media), solteras, casadas o divorciadas y, en su mayoría, sin hijos. La que más, tiene estudios de Secundaria, mientras que el resto se sitúan en niveles educativos inferiores. Respecto a los años trabajados: la mitad de ellas está en los 5, y la otra mitad, en torno a los 10. También la mitad trabaja como interna, y todas tienen tras de sí a personas que dependen de su salario.

**Tabla 46. Mujeres que cobran entre 400 y 450 euros**

Nº	Edad	E. Civil	Hijos	Estudios	Años trabajo	Salario (Euros)	Horario Semanal	Dependientes Salario
19	38	Soltera	0	Ninguno	+ 5	400	27,5 h.	5
24	29	Soltera	0	Primaria	10	400	Interna	7
26	37	Divorciada	0	Secundaria	6-10	400	Interna	6
28	38	Casada	6	Primarios	5	450+ ESP.	40 h.	9

*Fuente: Elaboración propia*

El sueldo actual de Aicha (24) es de 400 euros, además tiene contrato laboral. En su caso, cada trabajo le ha permitido mejorar sus condiciones laborales. Económicamente:

*Desde 150, a 200, a 250, a 300. Ahora 400 y me prometió él que me iba a subir el sueldo en enero. A 500 o 450, depende de lo que quiera él, (se ríe), yo no me quejo. Es un buen hombre, me trata muy bien.*

El sueldo de Bouchra (26) también ha ido cambiando. Antes compartía con su madre un mismo trabajo cuidando a una persona mayor. Ella de lunes a jueves y la madre, de jueves a domingos. La madre se llevaba 500 euros y ella 200, en total 700 euros. “Pues yo como ayudo a mi madre siempre cojo 200, lo que queda para mi madre”. Ninguna tenía contrato.

Ahora, tiene otro trabajo y le han prometido que le harán un contrato laboral. Además, cobra 400 horas, “estoy trabajando sola, no con mi madre”. Bouchra reconoce que siempre falta algo pero dice que su situación laboral ha mejorado “poco a poco”.

Respecto a su salario, Asia (27) dice que:

*Llevo seis años cobrando 300 euros y me da el dinero del autobús, y este año, un año entero me paga ahora 350 y me da 13 euros de lunes a viernes, del autobús. Es que muchas veces cojo dos autobuses.*

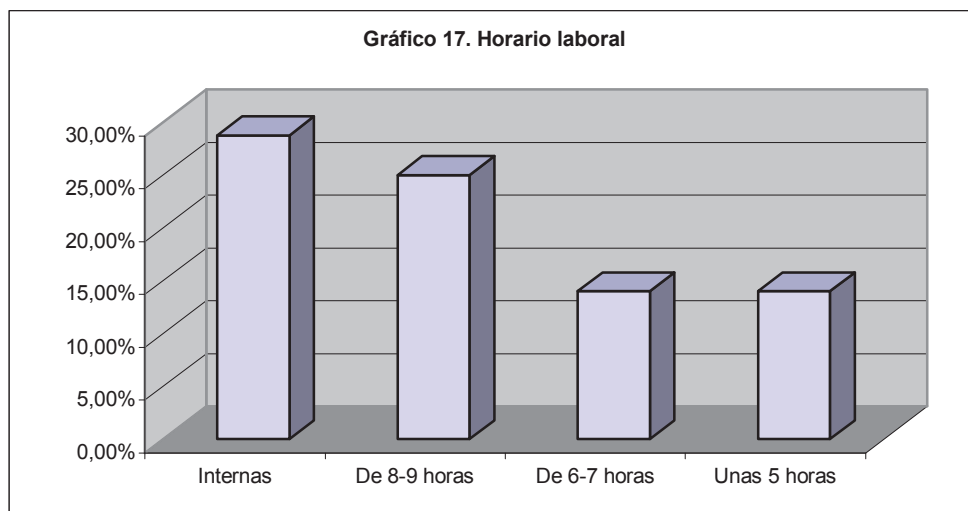
Por último, destacar las circunstancias de Bajilla (28). Ella cobra 450 euros y no tiene contrato, pero dice que no le importa.

*Yo contenta, muchacha buena conmigo, da igual, si no tiene contrato da igual, la regalo mucha cosita, tranquilita. No ha dicho nada, entro cuando quiera, sale cuando quiera. La muchacha es más buena, la verdad, tranquila, sí, tranquila. No importa, entra mu tarde, sale temprano, da igual, no dice nada. Cuando la ninia mala no baja, nunca dice ná.*

#### **6.1.2.2. Discriminación respecto a los horarios laborales.**

En referencia a la segunda parte del subobjetivo 2.2., es decir los horarios laborales, las mujeres transfronterizas marroquíes que trabajan en Ceuta como empleadas del hogar expresan que sus jornadas de trabajo van desde las 4 ó 5 horas diarias como mínimo (el 14%), hasta las 8 ó 9 horas (un 25%), incluso 10, como máximo. Eso sin tener en cuenta a aquellas que trabajan como internas (un 28,75%),

cuyo horario no está claramente definido. En el Gráfico 17 se recogen los horarios de este colectivo en porcentajes.



Como se observa son mayoría las mujeres que realizan su trabajo como internas –lo que puede significar que trabajan regularmente más de 8 horas diarias- y aquellas otras que asumen jornadas laborales superiores a las 8 horas.

Por otro lado, señalar que el 61,1% tiene un descanso semanal de entre un día y un día y medio; el 27,7%, descansa dos días y un 5,5%, lo hace dos días y medio; igual porcentaje que aquellas que no tienen ningún descanso. Destacar también que tres mujeres de la muestra no trabajan e igual número, no responde a esta cuestión.

En la Tabla 47 se recogen todas las integrantes de la muestra según el código o N° asignado a cada una junto a su salario mensual, expresado en euros; el horario semanal (en horas o como internas), los días de descanso a la semana. Así mismo, se recogen dos columnas con las diferencias en euros y en porcentajes de lo que deberían cobrar y de lo que realmente reciben. Estos cálculos están realizados teniendo en cuenta el salario mínimo interprofesional de 2010 que es el momento en el que se realizan las últimas entrevistas, si bien hay que señalar que debido a la crisis económica la diferencia con las tablas salariales de 2011 y 2012, es de 8,1 euros al mes en una jornada laboral de 40 horas y de 0,27 euros, en el salario por día.

**Tabla 47. Salario, horario y descanso de las transfronterizas**

Nº	Salario (Euros)	Horario semanal	Descanso semanal	Diferencia (Euros)	Diferencia (%)
1	150	Interna	Ninguno	- 483,3	- 76,30
2	350	Interna	2 días/semana	- 283,3	- 44,73
3	250	8- 8,5h.= 48 h.	1 día/semana	- 383,3+8h extra	- 60,52
4	240	Interna	3,5 días/2 semanas	- 393,3	- 62,10
5	300	Interna	2 días/2 semanas	- 333,3	- 52,62
6	320	7h.= 42 h.	1 día/semana	- 313,3+2h	- 49,47
7	350	8-9h.= 56 h.	1,5 días/semana	- 383,3 +16h	- 44,73
8	300	7,5h. = 44 h.	2,5 días/semana	- 333,3+4h	- 52,62
9	N.T.	No trabaja	No trabaja	No trabaja	No trabaja
10	330	9h.=54 h. + Noches	1 día/semana	- 303,3+14h	- 47,89
11	200	Interna	-----	- 433,3	- 68,41
12	200	4,5 h.= 27 h.	2 días/semana	- 227,47	- 53,21
13	200	4- 4,5 h.= 20h.	-----	- 116,65	- 36,83
14	N.T.	No trabaja	No trabaja	No trabaja	No trabaja
15	280	8 h.= 48 h.	1 día/semana	- 353,3+8h	- 55,78
16	240	Bar:V-D/Casas	-----	- 393,3	- 62,10
17	240	4 h.= 20 h. (Paro)	-----	- 76,65	- 24,20
18	350	Interna	1,5 días/semana	- 283,3	- 44,73
19	400	5,5 h.= 27,5 h.	2 días/semana	- 35,39	- 8,19
20	350	7,5 - 8h.= 37,5 -40 h	2 días/semana	- 283,3	- 44,73
21	320	5,5h = 27,5 h Contrato	-----	- 115,39	-26,50
22	250	6-7h.= 30-35 h.	-----	- 383,3	- 60,52
23	350	9,5-10 h.= 47,5-50h.	-----	- 283,3+10h	- 44,73
24	400	Interna (Contrato)	1,5 días/semana	- 233,3	- 36,83
25	140	6 h. (3 días)= 18 h.	-----	- 113,32	- 44,73
26	400	Interna	2 días/semana	- 283,3	- 36,83
27	363	7 h. = 35 h.	2 días/semana	- 270,3	- 42,68
28	450	8h.= 48 h.	1 día/(martes)	- 493,3+8h	- 28,94

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla se aprecia que hay mujeres que trabajan como internas, otras que lo hacen para varios empleadores (Nº 10 y 16) y otras, para un mismo empleador, y con diferentes horas a la semana. Algunos ejemplos concretos son los de Fátima, Bouchra, Asía o Suad.

La primera de las nombradas, Fátima (22) tiene un horario laboral que abarca desde las nueve de la mañana a tres o cuatro de la tarde, según termine, y su salario es de 250 euros. Con este salario viven ella y su hija, pagando 70 euros de alquiler. Según calcula, con agua, luz y demás gastos básicos, unos 100 euros mensuales.

Bouchra (26) dice que los cambios de trabajo le han servido para mejorar su situación laboral, “porque puedo salir, porque antes no, con una persona mayor no la puedes dejar sola y tienes que estar las 24 horas allí, con ella. Y de noche”. Su horario de cuidadora era de lunes a jueves, durante todo el día, incluso dormía en la casa, aunque indica que el trabajo por la noche es más una compañía, “por si pasa algo”. Sólo cuando recibía la visita de familiares, ella podía salir de compras o a dar un paseo.

Sobre su horario, Asia (27) dice que ha estado seis años entrando a las siete y media, y hasta las tres.

*Era de noche. Una vez me robaron el bolso y tó. Y ahora llevo un año que entro a las ocho, como los niños ya bajan solos al colegio. La niña tiene 15 años, está en cuarto de la ESO, y ahora entro a las ocho.*

El horario de Suad (1) comprende todo el día ya que trabaja como interna y, por tanto, vive con la familia empleadora:

*Yo sólo voy una vez al mes a mi casa. Todo el día. No tengo ni días libres, ni vacaciones. Me gustaría tener al menos un fin de semana. Quiere que esté siempre con ella. Desde las 8 y media de la mañana, hasta la 12 que termino con la cena.*

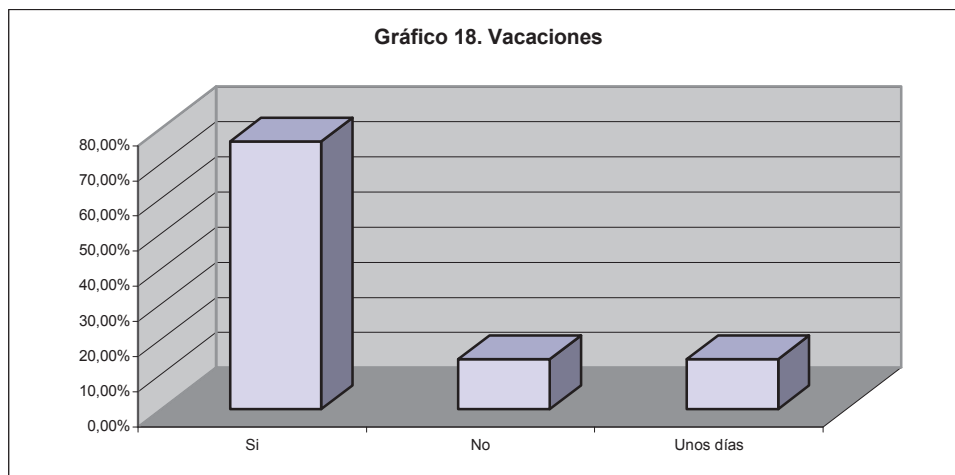
Otra de las mujeres, también se queja de su horario y de la falta de descanso. Suad (3) dice: “yo siempre trabajando, siempre trabajando, no tiene derecho, derecho de

español no tiene, porque siempre trabajando, ya está. Porque no tiene vacaciones como gente, ni nada. Trabajá, trabajá, ...”. Sólo descansa un día a la semana. “No tiene derecho para yo habla, quiere sentá, quiere cansar, no puedo, porque yo pensar cansar un poquito con la casa y salir a buscar otra muchacha a trabajá”.

Suad se muestra convencida de que si planteara a su jefa la posibilidad de descansar durante unos días, ella buscaría a otra persona para sustituirla. “La gente quiere esa muchacha siempre trabajando, no faltar nada. Un día no falta”. “En Ceuta ahora hay muchas muchachas. Mucha gente aquí con español, aquí en Ceuta. No trabajando qué come, qué come”.

Señalar también que el 61,1% de las integrantes de la muestra de estudio tiene un descanso semanal de entre un día y un día y medio; el 27,7%, descansa dos días y un 5,5%, lo hace dos días y medio; igual porcentaje que las que no tienen ningún descanso.

Por otra parte, de todas las mujeres de la muestra, sólo el 75% habla de sus vacaciones mientras que el 25% restante no se pronuncia sobre el tema. De ese 75%, el 9,52% asegura no tener vacaciones, el 14,28% sólo disfruta de unos días de descanso al año y el 76,19% dice tener vacaciones, tal y como refleja el Gráfico 18.



En el grupo de las mujeres que aseguran disfrutar de vacaciones se puede diferenciar entre las que cuentan con un mes aproximadamente, que son justo la mitad; las que tienen unos 15 días, esto es, el 31,50%, y las que no especifican cuantos días

tienen de descanso que sólo constituyen el 18,75% de este colectivo. Ahora bien, las que disfrutan de este periodo de descanso lo hacen en verano o coincidiendo con fiestas como la Navidad, el Ramadán o la Fiesta del Sacrificio (el Borrego). Además, suelen hacerlo coincidiendo con las vacaciones de los empleadores.

Sora (15) por ejemplo, trabaja todos los días menos los domingos y los festivos. Sus vacaciones las disfruta en agosto y las pasa siempre en Marruecos “sólo en Marruecos, para marchar a otro sitio falta dinero, falta visado. En Marruecos no problema. Pero Marruecos hay sitios buenos”.

También disfruta de vacaciones remuneradas, en verano, Fátima (4). Suele coger quince días y los hace coincidir con la de sus hermanos según dice “para estar con ellos y disfrutar de sus sobrinos”. Suele ser en junio o agosto, aunque el año pasado fue en octubre.

Sin embargo, Suad (1), que trabaja como interna, asegura que “la dueña no hace nada”, su horario comprende todo el día y no tiene vacaciones.

*Yo sólo voy una vez al mes a mi casa. Todo el día. No tengo ni días libres, ni vacaciones. Me gustaría tener al menos un fin de semana. Quiere que esté siempre con ella. Desde las 8 y media de la mañana, hasta la 12 que termino con la cena.*

Respecto a sus vacaciones, Aicha (24) disfrutó el año pasado sólo de una semana “y me cobre mis vacaciones, porque no me he encontrado alguien que me sustituyera”. La próxima primavera espera coger unos días, 15 días, “porque yo, no me gusta viajar en verano, me canso mucho y prefiero quedarme en casa en verano”. Ahora, dice:

*Quiero un viaje, quiero cambiar el ambiente, estoy cansada de ver Ceuta, Rincón, Ceuta, Rincón. Pienso irme a Ifrán. También me encantaría ir a Granada. Quiero irme, quiero hacer un viaje. En Córdoba y Granada, me gusta mucho. En primavera pienso sacar un visado como tengo..., estoy cotizada y eso. Un visado para irme de vacaciones.*



Bouchra (26) coge las vacaciones durante el mes del ayuno, el Ramadán, pero no de forma consecutiva. Según explica, se toma una semana, luego trabaja tres días y vuelve a irse, y así, hasta terminar el ayuno. En esos días prepara comida para varios días, “porque ella no puede, si no ella come fuera”.

Por su parte, Laabouri (25) disfrutó de una semana para la fiesta del borrego.

*Ella no quiere darme una semana, pero yo la ha dicho semana. Ella quiere darme dos días, ¿para qué?, hasta Rabat, me vuelvo, mucho. En la fiesta de vosotros no, nada. Navidades, no. Eh, en las vacaciones, cuando ella coge las vacaciones yo también. Veintiséis días.*

Rahma (10) no disfruta de vacaciones ni un solo día, “ni fiesta, también trabaja las fiestas. De primero de mayo, de Semana Santa, de Navidades, de todo”. Sólo se toma un día de sus dos fiestas en Marruecos.

Tampoco tiene vacaciones Bajilla (28) que recuerda que cuando su hermano le buscó el trabajo, ella no habló de vacaciones y “no sabe, no sabe”, no se ha hablado del tema, dice. En cinco años, nunca las ha disfrutado, “sólo tres días para la fiesta” (la del Borrego). Cuando dio a luz su último hijo (ahora tiene tres meses), estuvo dos meses de baja, pero no cobraba nada. Sin embargo, y según cuenta, si algún día falta al trabajo no le quitan nada del sueldo.

### **6.1.3. Demandas para poder desarrollarse personal y socialmente**

El subobjetivo 2.3., recogido en este apartado, procura explicitar las demandas de las marroquíes transfronterizas que forman parte de la muestra. Son cuestiones que han surgido durante las respuestas dadas por estas mujeres a las preguntas planteadas de forma espontánea, producto de sus reflexiones y al hilo de sus discursos. Es decir, en ningún momento, se les ha pedido explícitamente que enumeren o hablen de sus demandas de forma específica, si no que son cuestiones que han ido apareciendo durante el desarrollo de la entrevistas, y que en muchas ocasiones son coincidentes entre las integrantes de este colectivo.

En este subobjetivo se agrupan una serie de aspectos que se consideran de interés en relación a cinco cuestiones concretas como son el ámbito laboral, personal, educativo, de ocio y tiempo libre, así como una sección que bajo la denominación demandas de interculturalidad pretende mostrar el vínculo que establecen algunas de estas mujeres con la ciudad autónoma de Ceuta.

#### **6.1.3.1. Demandas laborales**

Las demandas laborales a las que nos referimos en este punto son independientes a las aspiraciones destacadas en el subobjetivo 1.2. por estas mujeres, aunque dichas aspiraciones también fueran de índole profesional. No se trata de insistir en esas reivindicaciones sino de recoger con sus propios testimonios, los deseos, reclamaciones, críticas o quejas que han dejado reflejadas en las entrevistas en lo relativo a su situación profesional.

Así, por ejemplo, Suad (1) se queja de la falta de derechos laborales del colectivo al que representa y habla de abusos por parte de los empleadores:

*Aquí no hay derecho. Perdona que te lo diga. Pero aquí ahora en España, hay aprovechadores. Se aprovechan de nosotras, mucho. No sé por qué lo están haciendo eso. Es que no sé la verdad. Somos nosotras también personas, pero ellos lo saben, saben que la mujer marroquí tiene que trabajar y ya está, no tiene derecho a nada. Nada más que trabajar y trabajar bien, y eso es lo que saben.*

Recuerda también Suad (3) que todavía era una niña cuando llegó a Ceuta para trabajar:

*Cuando era chiquitita me trajeron aquí a trabajar. Yo vine aquí más chiquitita, mi hermana trajo aquí, la Ceuta, a una casa en el Príncipe. Yo trabajando mucho en la casa. Trabajando con musulmanes, trabajando con indios, trabajando con españoles, trabajando en cafetería, de cocinera,...*

Según relata ha trabajado en muchos sitios diferentes “porque yo no tener suerte de trabajar, trabajando aquí tres meses, cuatro meses, un año,... marchó a otro sitio. Gente no buena. No he tenido suerte para trabajar.” Ahora está bien, contenta “ahora trabajando en esa casa nueve meses”.

Rahma (10) lamenta también la falta de derechos, y dice:

*Ete trabajo eta bien pero por lo menos con derechos, por lo menos con seguro, cuando se pone mala se puede descansar como toda la gente, como toda las personas. Como ellos, por ejemplo, porque ellos cuando estaban malos parece quedan dos semanas o tres semanas en la casa, y yo no puedo quedar ni dos días ni tres días. Se enfadan.*

En su queja se aprecia también otros aspectos ajenos a los estrictamente laborales. Según asegura, no le gusta el trabajo que realiza y entre las causas que esgrime es que “mucha gente no respetarte. Bueno tú una muchacha bueno, una muchacha que trabaja conmigo en la casa y ya se pone mala, viene trabajar si .....por eso no me gusta”.

Laila (16) asegura que su deseo sería tener seguridad laboral “tengo sueño trabajo para papeles, seguro mía, médico...”. En una ocasión, recuerda, sufrió un gran accidente laboral cuando trabajaba en un bar. Según relata, estaba limpiando el extractor de humos de la cocina subida en una escalera y cayó sobre una plancha caliente, quedando su pierna atrapada. Al escuchar sus gritos, el jefe acudió pero “no habla, Laila qué pasa, qué tiene, nada, nada...” y me marché a la casa. Ahora, “pierna enferma porque trabajo hoy, trabajo mañana, trabajo pasao. Ahora, ando mucho pierna mía me duele, tacón (zapatos altos), me duele”. Si hubiera tenido seguro, la habría tratado un médico y ahora, tal vez, no tendría secuelas, señala, “por eso quiero papele. Papele aquí, mejó para mucha cosa, para mucha cosa”. (Mientras habla, enseña los cortes y las cicatrices que tiene).

En su primer trabajo en Ceuta, Fatima (22) sólo cobraba 150 euros por el trabajo que hacía como empleada de hogar en un edificio de cinco plantas. Ahora, todo ha mejorado y su nueva empleadora es la que le suele decir “Fati maña fiesta, no viene”. Fátima quiere trabajar, dice que lo necesita. Su hija está creciendo y le pide cosas, y

tiene muchos gastos. “La casa mucho dinero, (señala la lámpara, la luz), el agua, mucho”. Paga 70 euros de alquiler.

Fátima recuerda lo mucho que ha sufrido y los problemas de salud que le ha provocado el primer trabajo que tuvo en Ceuta, con la familia musulmana. De aquella época le queda un fuerte dolor en un brazo, desde el hombro; problemas en la espalda, en la zona lumbar, y en los dedos de las manos; además, dice que sus problemas en la vista surgieron entonces, según señala, de fregar el suelo de rodillas con amoníaco. “Mucho trabajo, mucha la casa, mucha, mucha, ... comida, la plancha, limpia. Ya está”. (Saca del bolso dos cajas de pastillas y las pone sobre la mesa). “El doctor, pastilla, pastilla, ...”. Ahora, insiste, cuando se encuentra mal su nueva jefa le dice “Fati, la casa. Poquito. Fati, poco a poco”. Con la otra, “mucho, mucho trabajo”. Ahora, “española buena. Fati tranquila”.

Imán (23) lleva 6 años en su actual trabajo, pero no es el primero. Antes, ya había trabajado en muchas casas. “Yo llevo aquí ya 14 años, en Ceuta. Yo tenía 10 años cuando vine yo a Ceuta”. Según cuenta, vino a trabajar a la casa de una familia musulmana “yo empecé con los musulmanes a trabajar, con musulmanes a trabajar”. El trabajo se lo consiguió una tía suya que vive en Ceuta. Fue a recogerla y cruzó con ella la frontera. Entonces no tenía pasaporte y entró en la ciudad como si fuera hija suya “y ya me quedé aquí, ya salía yo cada año a Marruecos”.

Según relata, con 10 años realizaba el mismo trabajo que hace en la actualidad “planchaba, lavaba,... hacía de todo, lo que es la casa entera. Todo”. Le exigían como a un adulto:

*Yo trabajar con musulmanes ha sido duro porque los musulmanes no te tratan bien. Te machacan. Por ejemplo, si tu estás todo el día de pie no tiene ni un momento de sentarte y descansar. Era trabajo y trabajo. Las dos de la madrugada y tú todavía estás despierta. Si, es duro.*

Entonces, trabajaba como interna y sólo salía de la casa durante el fin de semana para ir a casa de sus tíos y, una vez al año, iba a ver a su familia en Marruecos. Un trabajo por el que cobraba unos 50 euros (entonces cobraba en pesetas), sin contrato ni vacaciones y con un horario que empezaba antes de las ocho de la mañana y se

prolongaba a veces, hasta la madrugada. “Yo me levantaba muy temprano porque tenía un niño pequeño, niños que van al colegio y tienen que levantarte antes. A las siete de la mañana tú ya tienes que estar de pie”. Y así durante seis años.

Aicha (24) por su parte, destaca la diferencia que hay entre empleadores. “Lamentablemente sí”, y relata su experiencia.

*A veces ni puedes nombrarles por musulmanes porque nunca encontré en el Islam algo así: el maltrato de la chica, de la empleada, porque el Islam siempre habla de tratar bien a la persona pero sí, eso pasa. Eso no se porqué. Puede que los musulmanes de aquí, sobre todo de aquí, o de Marruecos también, se ignora a nosotros también. Nos tratan muy mal.*

No todos son así, apunta de manera extensa y crítica:

*Yo también trabaje con personas buenas, me pagaron muy bien, me regalaron cosas, lo que más importa el comportamiento; se comportaron conmigo muy bien. Pero hay otras muy mal. Yo la verdad que no lo comprendo, no lo comprendo porqué. Por el hecho de que ella se cree que es mejor que la otra, que es mejor que yo, no sé la verdad.*

*Muchas veces le pregunto ¿por qué?. ¿Por la costumbre, por la cultura, por la religión?. La religión no manda eso. Muchas veces yo misma pregunto, ¿por qué somos así?, y simplemente digo, yo creo que no son practicantes ni de la cultura occidental ni de la .... (oriental). Están mezclados.*

*Yo he vivido con ellos en sus casas y yo creo que es muy importante que uno siga una vía y que la dedique bien, y que de la otra vía coge lo que es bueno y deja lo malo. Pero ellos no cogen ni del Islam, lo que es bueno, ni de la otra vía, lo que es bueno; están viviendo entre dos, no sé.*

*Yo la verdad reconozco que he trabajado con árabes musulmanes, españoles digamos que son musulmanes; he trabajado con cristianos y el comportamiento de los cristianos es mejor que los musulmanes. Lo digo así porque pagan bien, te respetan, si eres de otra religión, de otra cultural, pero te respetan, te dan tu*

*derecho,... bueno lo que más me importa es que me respetan, no. Pero con los árabes no, siempre le gustan verte inferior que ellos, se tratan así, que eres una cosa así que.... menos que ellos. Porque yo estuve trabajando con una familia que tenían muchísimo, muchísimo dinero y gastan dinero, mi sueldo suelen gastarlo en un pantalón vaquero, o en una tontería, pero a mí..., a veces pregunto por qué a mí que levanto el pellejo de mis manos, por qué no mejoran mi sueldo.*

Y sigue:

*Tenían un chalet, tenían cosas por aquí (propiedades), ...bueno, estaban muy ricos y mi sueldo era 150 euros y mi sueldo se lo gastan me parece en la tarde de meriendas y muchas veces yo he hecho esas preguntas y digo por qué Dios mío, por qué si somos iguales, somos humanos. De las personas yo creo que somos iguales, siempre que somos iguales, pero ellos yo no sé por qué hacen esa diferencia.*

*La religión Islámica siempre habla, ordena el buen comportamiento, sobre todo, con el trabajador. Que siente lo que tiene, que no le haces más sufrir, que le trata muy bien...., que es una persona. Si por ejemplo habla del buen comportamiento con los animales, quizás con las personas más todavía. Por ejemplo, en el Islam el profeta habla de que debemos matar el cordero, cuando vamos a hacer la fiesta del cordero, el cuchillo tiene que estar muy bien afilado para que no sufra el animal, el pájaro, el gato, .... pero esa gente ignora, ignora, hay un gran desconocimiento sobre el Islam y sobre la cultural, y además, yo como te he dicho antes, no tienen el comportamiento del occidental, ni del árabe, ni del .... están cogiendo de aquí y de allí, allí,... pero la hora del comportamiento muy mal.*

Fátima (4) habla de egoísmo por parte de algunos empleadores. “Eres como mi hija” le han dicho a veces, y añade “yo creo que a una hija no se le permitiría trabajar doce horas diarias”.

Por último destacar la experiencia de Aicha (17) que llegó a Ceuta con una familia musulmana conocida de su madre. Por la mañana salía al trabajo y entre las tres y las cuatro de la tarde, cuando terminaba su jornada laboral pasaban a recogerla. Sin

embargo, y a pesar de la ayuda que les prestaba: “Al final, ellos me han tratao muy mal. Yo ha quedao con ellos mucho tiempo y al final ellos la han robao a mí y han dicho que yo la robao”. Este hecho, apunta, le causó muchos problemas “ pa mí y con mi jefa”.

Con la familia de acogida estuvo viviendo seis meses. Durante ese tiempo todo fue bien, hasta el momento en el que Aicha planteó la posibilidad de quedarse a dormir con la familia “española” a la que prestaba sus servicios. Entonces comenzaron los problemas, según dice. “No sabía que iba a causar problemas, porque a mí no me gusta causar problemas a nadie ni a mí. Yo me gustaría juntarme con la gente buena y na má. Cosa mala yo no le quiero ”. Y eso que, asegura que les ayudaba en todo lo que podía.

*También yo salía del trabajo y me queda trabajando de noche y todo, y a mí me da igual porque ellos me trata bien y yo hago las cosas contenta. Y también tiene dos ninios chicos y a mí me gusta los ninios.*

El de Aicha, como el del resto de mujeres citadas, son un ejemplo de la situación límite que viven muchas de las marroquíes transfronterizas que trabajan en Ceuta.

### **6.1.3.2. Demandas personales**

En este apartado se recogen las reflexiones de estas mujeres acerca de su situación personal en Ceuta. Se trata de demandas relativas a sus temores, inseguridades, deseos o insatisfacciones.

Comenzando por Suad (1), la primera mujer de la muestra, en un momento de la entrevista realizada, expresa la inquietud y desasosiego que le produce su forma de vida reconoce que no está contenta: “...mucho no, de verdad. Es que quiero que algo cambie en mi vida, no, así no quiero seguir”. Y dice: “un buen trabajo me ayudaría a cambiar muchas cosas, ir a tomar un café, ir al cine, y divertirme un poco, ...es que 34 años son muchos y nunca cambia nada”.

Suad señala que con su vida actual, no tiene oportunidad de conocer a alguien (en referencia a un hombre), que la vida pasa ante ella sin que ocurra nada, sin que nada cambie. “Es que tengo mucha paciencia, la verdad. Mira como tiemblo, me pongo nerviosa”. “Me falta algo, creo que algo no está bien”.

De cara al futuro, Meriem (8) se ve en Marruecos criando a sus propios hijos: “casada, ninio, pañuelo y trabajo en Tánger, una trabajo bonito, no todo el día la casa, no me gusta la casa, una cosa de ....., no sé qué trabajo a Tánger, no sé”.

Por su parte, Sigma (14) dice querer “una amiga con la que pueda hablar de cosas importantes (...) Hay poca gente interesante”. A ella le gusta leer el periódico, ver los informativos y le encantaría tener ordenador. Todavía dice no ha conseguido leer el periódico en español, pero va mejorando con la ayuda de su marido.

Laila (16) profundiza en sus sentimientos e indica que le gustaría tener novio, pero no de Ceuta. “No me gusta aquí novio, aquí, para mí nada má trabajo. Trabajo y ya está. Eso la vida mía”. Sobre la posibilidad de tener un novio musulmán, Laila apunta, “yo habla contigo la verdad, yo siempre para el corazón mío. Aquí hay gente no queré persona, quiere otra cosa y yo no puede, para eso aquí, trabaja y ya está”. Y sigue:

*Aquí no busca la vida mía, quiere casar, quiere ninios, yo sabe tiempo, sabe año para año, día para día, pero quiere una vida en Meknès, porque allí buena gente. Aquí no, aquí gente pensá para una cosa, dinero y ya está, no pensá para otra cosa, dinero y ya está. Y tú muchacha, muchacha para todo. No muchacha tiene corazón, tiene sentimientos, muchacha no sentir con corazón, nada, muchacha para limpiar. No me gusta la verdad. Yo mira hombre guapo, guapo, para mí no vale nada. Un día sale yo muy guapa pero no para gente, para mí. Otro día no, porque para mí aquí yo trabajo y ya. Gente Ceuta la misma gente de Tetuán, la misma forma. No me gusta la verdad.*

Al sur de Marruecos la gente es diferente asegura Laila. “Tetuán y aquí Ceuta, fantasía, dinero; dinero nada más. Dios grande para todo, Dios grande para todo el mundo. Para eso no me gusta gente aquí, nada más dinero y ya está”. En su opinión, “la gente no piensa aquí bien”. Laila explica que cuando hacemos algo bueno, esa buena acción nos acompaña siempre, toda la vida, eso es lo único que nos llevamos al morir, asegura.

*El dinero aquí e la vida, la casa aquí e la vida, aquí la gente no piensa eso, aquí la gente sólo piensa una cosa, dinero, fantasía, ya está, y yo no me gusta. Yo hoy no tengo dinero, no problema para mí, no llora o piensa, pero mañana seguro*



*dinero para mí porque yo grande. Hoy no tengo, mañana .... Aquí gente no me gusta.*

Laila se esfuerza por explicar que no distingue entre cristianos y musulmanes, habla en general de la población de Ceuta. “Yo no habla to la gente igual, segura poca gente mala, poca gente buena. Pero problema mucho gente mala”. Añade que si tuviera dinero en Meknès no estaría en Ceuta , “tengo poco trabajo en Meknès, no viviría en Ceuta nada día, verdad”.

A Imán (23) le gustaría casarse y tener una familia:

*Pero no hay con quien te gustaría porque yo digo que si yo llego a casarme es para dejar el trabajo. Encontrar un hombre que está trabajando, un trabajo bien, porque llevo mucho tiempo trabajando y yo ya estoy cansada y me gustaría tener un hombre pero ya yo quedarme y dedicarme a mi casa y a mis hijos.*

De cara al futuro, a Asía (27) espera estar casada:

*Casada mejor. Lo que más deseo es casarme y tener mis hijos y mi casa. No es lo mismo que estar en casa de tu hermana que estar en tu casa. Aunque tu hermana se porte bien contigo y eso, pero no es lo mismo que estar en tu casa. A mi me ha salido hace poco un hombre, pero mayor que yo. El tiene 43, yo tengo 24, mu buena gente, no quiere que trabaje ni na, pero no me ha gustao. A mi cuando no me gusta una persona yo no estoy por interés. Porque yo me han venio un montón de gente de aquí que se quieren casar conmigo, pero si a mi no me gusta una persona yo no puedo convivir con esa persona.*

Y sigue:

*No digo por ejemplo trinco los papeles como dicen, por interés, trinco lo papeles, ... no, no. Yo no puedo. Yo si me tengo que casar con una persona, hombre, me tengo, algo que gustarme, porque voy a vivir con él. Yo no voy a estar un día o dos días y voy después a divorciarme, bueno cada uno por su lao. Nosotros somos ocho, los siete están casados, tienen lo poco o lo mucho pero están viviendo con sus maridos, ninguna separa.*

### **6.1.3.3. Demandas educativas**

Un denominador común en la mayoría de las mujeres que conforman nuestra muestra es que reciben clases de español y alfabetización por parte de la Asociación por la Dignidad de las Mujeres y los Niños, DIGMUN. Una iniciativa que surge, en principio, de la necesidad de conocer el idioma de sus empleadores, pero que a tenor de sus testimonios parece tornarse en una experiencia de aprendizaje que les es grata y satisfactoria.

Así lo asegura Suad (1):

*Me gusta mucho aprender, que expreso lo que tengo dentro, ...quiero escribir, quiero decir las cosas que llevo tiempo sin hablar. El español lo entiendo todo, pero todavía me gustaría escribir más. Yo nunca había tenido esa idea de que quería escribir, ahora siento mucho, que me gusta mucho escribir. Sobre cualquier cosa bonita, de muchos temas, de la frontera, del día de la mujer, varios, varios temas... ahora siento que estoy haciendo las cosas más mejor que antes.*

*Aprender es lo mejor que me pasa al día. Es el mejor regalo que me pasa en Ceuta. El día que vine a aprender aquí (por clases de Digmun), la mejor cosa desde que vine aquí, a Ceuta. Aunque estoy ahora cansada prefiero venir aquí que quedarme en casa y dormir. Prefiero venir aquí. Aprender mejor que quedarme en casa.*

Sabah (7) cuenta que sólo acudió al colegio, desde los 7 hasta los 13 años. Ahora va a las clases de español: “Porque también yo tengo que aprender, los sitios en los que

yo trabajo (...), el idioma importante, y también me gusta todo los idiomas, no sólo español. Si alguna vez hay inglés yo también voy a entrar, me gusta.

De igual modo, Nazia (9) dice que “no quiero parar, no quiero quedar en casa, sin nada. Tengo ya dos diplomas, pero quiero estudiar. Si hay trabajo, trabajo y si no, quiero estudiar”.

Nazia fue durante un año a la universidad, en Marruecos, pero “no me gusta, yo estudiar en escuela privada, no me gusta”. Ella no se ha planteado la opción de trabajar en Ceuta porque no sabe donde puede buscar un empleo acorde con su titulación. “No me gusta trabajar en las casas. Tengo diploma y quiero trabajar con mi diploma”. Sobre la mayor o menor necesidad familiar para aceptar otro tipo de trabajo, Nazia asegura que “mi familia prefiere que trabaje con mis estudios, con mi diploma”. Recuerda que han sido muchos años de estudios y asegura que es una buena estudiante, a la que le gusta aprender. Le encanta estudiar –apunta- lo que sea, no tiene problemas para acudir a clase o estudiar.

Por su parte Rahma (10) no quiere que su hermana, de 16 años, abandone los estudios. Ella, con 19, es la tercera hija de un matrimonio con nuevo hijos, sin incluirla. La mayor está casada y el segundo en la cárcel. Los más pequeños tienen edades comprendidas entre los nueve y los dos años. Rahma considera que los estudios son importantes: “Porque sin estudios... Por lo menos, coge su derecho. No le importa en Ceuta, u en España, u en Marruecos, pero por lo menos”. Según dice, “el trabajo en la casa es muy duro, muy duro, mucho. Y además sin derechos, muy duro. Como, trabajar como una .... De verdad, yo me siento mal”.

Nawal (12) trabaja en Ceuta, pero cursó estudios hasta completar el Bachiller en Tetuán. Dejó los estudios porque “había que tirar del carro”. Según indica, estudiar y trabajar en Marruecos es complicado ya que el trabajo está mal pagado y te ocupa todo el día. Le habría gustado estudiar periodismo “porque me gusta mucho charlar y escribir, pero no hubo suerte”. Cuando terminó Bachiller, llegó el momento de trabajar y decidió ir a Ceuta.

A Laila (16) aprender le ayuda a olvidar los problemas y le da esperanza en el futuro. “Yo no sabe española mucho pero me gusta estudiar para saber aprender española, para cambiar sistema trabajo, olvidar de problema, mucha cosa”. Según apunta, a veces, cuando está en casa y no tiene nada que hacer coge un texto y lo escribe varias veces, mientras lo hace se siente tranquila sin pensar en otras cosas.

Otro caso es el de Aicha (17), que desde hace un año que acude a recibir clases de español y está contenta. Antes dice “sólo sabía escribir mi nombre pero ahora mejor, mucho mejor”. A ella le gusta acudir a clase, según recuerda, “de chica me gustaba ir al cole, lo que pasa es que mi madre vivía en un sitio que está, que no puede llevarme al cole. Muy lejo, peligroso. Por eso ella no puede llevarme al cole”. Por esta razón, nunca fue al colegio. Recuerda Aicha que nadie en su familia fue al cole, sólo una hermana que estuvo dos años. Sin embargo, reconoce que le habría gustado estudiar. Recuerda Aicha que recién llegada a Ceuta como no sabía leer, se perdió en el puerto y no sabía adónde ir.

A Mariam (21) lo que más le gusta es estudiar “porque cuando era niña, ante que morí mi padre, yo estaba en el Jacinto Benavente y cuando se murió, quién iba pagar”. Además, la familia de su madre le insistió para que los niños no fueran a un colegio español a estudiar con los cristianos. Después, ella se fue a vivir con una tía que compartía piso y barriada con vecinos hebreos y cristianos. Como era muy pequeña, cuatro años y medio, esos vecinos le daban “chucherías” y le ponían películas de dibujo. Ella siempre quiso aprender español e insistió, sin éxito, a su tía. Por eso cuando llegó a Ceuta, aprovechó la primera oportunidad que se le brindó “como aquí se puede aprender gratis”. A Mariam, según apunta, le gusta aprender y enseñar. En alguna ocasión ha ayudado a las Adoratrices.

El caso de Mariam (21) es especial, como ya quedó reflejado en el apartado 5.1.2. Ella trabaja en una casa como interna, pero estudia para conseguir el Graduado Escolar en el instituto Miguel Hernández. Cuando habla de sus estudios, recuerda que primero estuvo en las Adoratrices, luego con DIGMUN y después, cuando ya tenía contrato empezó en el citado instituto. El primer y segundo curso en el instituto le ha ido bien y que ahora comienza tercero. Asegura estar contenta pero tiene mucho miedo, “porque la cosa está muy difícil y todavía no sé muy bien, muy bien castellano”. Sobre las dificultades que tiene que vencer para compaginar trabajo y estudios, Mariam señala que “si tú quieres sacas tiempo donde sea”. Hasta ahora, sus estudios nunca han interferido en su trabajo.

Con 28 años, Iman (23) se lamenta de no tener estudios y se pregunta “¿qué trabajo puedes hacer ahí?, si tuviera estudio, si tuviera una carrera, pues puedes hacer otro trabajo. Pero si no tienes carrera es la única opción que te queda”. Imán no fue al colegio nunca. Su padre se negaba a que ella y sus cuatro hermanas lo hicieran. Sólo se dio esa opción a sus dos hermanos. “Mi padre decía que para las chicas no iban al

colegio y sólo mandó a los chicos pero las chicas no. Nosotros que somos cuatro hermanas solo una que ha ido al colegio”. La más pequeña de las hermanas lo consiguió porque a pesar de la negativa del progenitor.

*Ya estaba cansado y mi hermana le impuso y le dijo que yo quiero ir al colegio, aunque tu no quieras. Y fue ella misma al colegio y se apuntó y se fue al colegio porque si fue por él no la apuntaría al colegio, porque no quería las chicas que estudiarán. Y es un error, ¿no? Porque al final mira, si yo necesito los estudios y estoy viniendo aquí.*

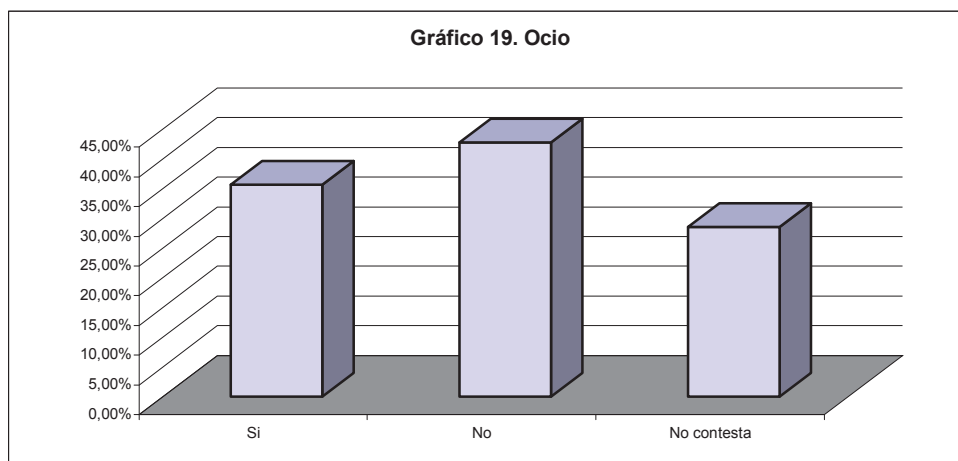
Imán cree que tener estudios te da una opción para mejorar, “puedes hacer muchas cosas, aunque sean cosas fáciles pues la puedes hacer. Estudiar por ejemplo peluquería”. Para ella, no tener estudios te impide acceder a un trabajo más satisfactorio: “como no tienes nada, no puedes tener un trabajo como lo que a ti te gustaría”.

La máxima aspiración de Laabouri (25) en Ceuta es estudiar, como ya se recogió en apartados anteriores. Su deseo es retomar los estudios de Derecho que comenzó en Marruecos.

#### **6.1.3.4. Demandas de ocio**

El ocio, el tiempo libre, ese tiempo que nos dedicamos a nosotros mismos y a las cosas que nos gustan y nos ayudan a mejorar nuestra calidad de vida es un bien preciado que estas mujeres, en general, no disfrutan. No suelen tener ni tiempo ni oportunidades, si bien, encontramos un grupo integrado por jóvenes que, según indican, salen a pasear con su familia o amigas, o van a tomar un café. De todas las cuestiones recogidas en este apartado, esta es la única por la que se pregunta expresamente a las integrantes de la muestra (pregunta nº 32).

En general, las mujeres de la muestra disponen de poco tiempo para ellas mismas y para realizar actividades de ocio. Como denominador común acuden a clases de español pero, según indica, para aprender a hablar y facilitar su trabajo. De la muestra, el 42,85% asegura que ni realiza ni tiene tiempo para el ocio; el 35,71%, dicen que sí; y el 28,57%, no habla de este tema; tal y como recoge el Gráfico 19.



Cabe destacar que del porcentaje que dice desarrollar actividades de ocio y tiempo libre, el 100% lo hace con amigas o familiares. Sobre el tipo de actividades, el 40%, pasea; el 20%, sale a tomar un café y el 10%, realiza compras. Sólo un de estas mujeres dice, además de pasear, ir al cine, a la playa o a bailar.

Sobre el tiempo que dedica a sí misma, Fátima (6) dice que “no hay tiempo, eso no hay tiempo”. Sólo acude a las clases de Digmun, los lunes, porque “me gusta, te meten más cositas que tú no sabías y te enteras de más cositas”. Cuando sale de clases se va directa a casa porque está cansada, según indica.

Igual que a Fatima le pasa a Bajilla (28) cuando se le pregunta por su tiempo de ocio, por su tiempo libre para hacer algo que le gusta se ríe y dice “noooo, anda. No, no, no,....nada. Nunca. No tiene tiempo, no”.

Naima (19) apunta: “yo 19 años aquí, yo no tiene amiga ni amigo, yo sola. Ya está”. Amigas no tiene, “amigas de ahora no como antes. A mí no me gusta eso. Yo hola, adiós, ya está. Yo tomá un café sola, ahora mi prima, ahora mi hermana. Aquí viene, trabaja”. Según dice, no tiene tiempo, pero asegura que no se siente sola.

Sus días de descanso, Aicha (24) los pasa con la familia. “Si no hay ni lluvia ni viento, salgo por Rincón. Es un pueblo muy bonito”. “Pasear, tomarse un café, estar con los amigos, las amigas, .... (ríe), los amigos, eso no puede decir. Chicas con chicas, si son chicas con chicos, suele ser su novio”.

Por su parte, el tiempo que Bouchra (26) está en Tetuán lo dedica a su familia. Con sus primas, pues no tiene amigas. Según indica, ya se ve “mayorcita” y no le gusta salir mucho. Sin embargo, en Ceuta si que sale, “aquí, el ambiente de Ceuta si me gusta

más salir, y eso. Aquí estoy bien, mentalmente, todo, de todo, de todo. Pero ahí, me voy y me pongo triste, no sé porqué”.

*Aquí estoy más libre que ahí. Bueno en la manera de vestir, en todo. Es que por ejemplo a mi padre no le gusta que lleve ropa así ajustada y eso. Yo puedo ir así en Marruecos pero con un chaquetón puesto, por ejemplo. Y aquí no. Aquí soy libre, por eso me gusta, no sé.*

Igual manifiesta Sabah (7). Ella reconoce que sale más en Ceuta que en Marruecos. Pasea con sus amigas y con sus compañeras de clase. Otras veces con su hermana. Le gusta “el cine, la playa, el pueblo, me gusta de todo, y si es con buenas amigas mejó”.

Imán (23) dedica al ocio el fin de semana, “cuando tengo tiempo”. Según relata, cuando llega el fin de semana “prefiero viajar, irme a Tánger a pasar el fin de semana. En Castillejos no hay nada, no. Yo en Castillejos no me quedo. Cuando llega un fin de semana siempre me escaqueo. Como no tengo a nadie”. Se va con un grupo de amigas y allí “vamos a discotecas”. Sobre la visión que se tiene de las mujeres en Marruecos para frecuentar este tipo de lugares, Imán asegura:

*Yo y mis amigas somos muy libres. Sí somos muy libres y de mente abierta. Si queremos ir a una discoteca vamos, si queremos tomar un café lo tomamos. Eso no, no tengo nadie detrás mía que me diga ponte el pañuelo, ponte esto, si quiero ponérmelo me lo pongo.*

Según explica, el pañuelo (el velo) se lo pone cuando le apetece “cuando me apetece, no es algo que yo ....yo si no me lo quiero poner ni allí, ni aquí”. No siempre lo usa, dice, “ahora, yo me lo llevo porque ahora con el frío y eso, me abrigo”. Pero apunta que no lo lleva siempre. En cuanto a la ropa que suele usar los fines de semana indica “yo voy vestida con mi ropa normal (forma occidental) así, y con el pelo arreglado y pintada”.

Reconoce en cualquier caso Imán que en Marruecos está mal visto que una mujer salga a divertirse.

*Si está mal visto, mal visto. Por ejemplo, en Castillejos tienen la mente pero cerrada, cerrada. En Castillejos tu no te puedes ponerte una ropa que tú quisieras, porque vas por la calle y todo el mundo va diciendo cosas que ni....., tienes que ponerte tapones para no escucharlas y yo prefiero irme a otra parte y vestirme como yo quiero. Por ejemplo, en mi pueblo, es un pueblo libre. No es un pueblo que te están detrás tuya. Es libre, si quiere ir con una camiseta de tirantes va con una camiseta de tirantes, y nadie le dice nada. Y es un pueblo libre, que no es como en Castillejos.*

*En Tetuán es más abierto que Castillejos, pero Castillejos está todavía, no le ha llegado la...., aunque esté cerca de Ceuta y Ceuta es más moderna y no, siguen todavía con la mente cerrada. Cuando te ven con una falda o ...., mira ésta que no tiene vergüenza.*

Tanto Iman como Meriem (8) son una excepción, si comparamos con el resto del grupo. Según señala Meriem, le gusta “ir de marcha, me gusta bailar salsa, si me gusta, me gusta bailar, me gusta salir, hablar. Ahora un poquito, después el pañuelo, no chilaba pero el pañuelo” . Meriem explica que se va a poner el pañuelo (velo islámico), que ahora no usa, dice que por su novio.

Laila (16) señala que en Ceuta sólo trabaja no tiene tiempo para el ocio. En las clases de DIGMUN tiene dos amigas, pero una está casada y otra trabaja cuida a una señora mayor, por esta razón, no puede coincidir con ellas para salir o pasear algún día. Según dice, no tiene tiempo.

*Pero dónde eso, para paseo, para buscar... yo, la verdad, tengo 34 año, y no piensa para casar. Me gusta novio de otro sitio pero aquí no. No me gusta aquí novio, aquí, para mí nada más trabajo. Trabajo y ya está. Eso la vida mía.*



Naima (19) no tiene amiga, “amigas de ahora no como antes. A mí no me gusta eso. Yo hola, adiós, ya está. Yo tomá un café sola, ahora mi prima, ahora mi hermana. Aquí viene, trabaja”. Según dice, no tiene tiempo, pero asegura que no se siente sola. Dice que cuando era pequeña su padre no le dejaba salir a la calle, siempre estaba sola, así que ya se ha acostumbrado. Y está bien “gracias a Dios”. Además, señala que está enferma “Mi prima a paga cuatro litros de sangre. No tiene sangre”. Cuenta que su problema es de nervios y tiene un problema de sangre. Cuando está peor no puede moverse, ni respirar, pero ahora dice que está bien, y de hecho tiene buen aspecto. En casa, cuando está sola se entretiene cosiendo. Tiene máquina de coser y le sirve de entretenimiento.

### **5.3.2.5. Demandas de interculturalidad**

Si bien hay mujeres cuya vida en Ceuta se limita al trabajo, hay otras que han establecido un vínculo con la ciudad autónoma similar al de sus lugares de origen, y aseguran que les costaría tener que renunciar a esta forma de vida.

Sabah (7) afirma que “estoy muy contenta. Tengo la Ceuta como Castillejos, no puedo vivir sin Ceuta y no puedo vivir sin Castillejos. No puedo imaginar que la frontera la va a cerrar. Sin Ceuta, allí estaría encerrada también”.

Por su parte, Nazia (9) asegura que le gusta tanto Ceuta como Marruecos. “Ceuta me gusta porque mi hermana casada hace diez u once años, yo siempre con ella, aquí. Yo quiero Ceuta como Castillejos, me da igual, sí”.

Su hermana trabaja en Marruecos y ella desearía encontrar un trabajo, “en Ceuta mejor, pero si yo encuentro en Marruecos, bueno, no puedo esperar más. Pero, en Ceuta mejor, porque tengo mi hermana casada aquí y podría vivir aquí”.

A Yasmina (11) le gusta tanto Ceuta como su propio país, “sí muchísimo, pero también a Marruecos”. Según dice, cuando llega el fin de semana está deseando salir de Ceuta, pero después quiere volver. El lunes no puedo, ni quiero estar en Marruecos. “Eso es bueno, ¿no?”.

Sin embargo, Meriem (8) señala que “no me gusta Marruecos, muchas cosas no me gustan no sé”. “Me gusta Ceuta, mucho, mucho, pero,…”.

Lo ideal para Nawal (12) sería conseguir un mejor trabajo y tener una casa propia, según dice, mejor en Ceuta que en Marruecos “pero aquí todo muy caro, no puedo, aquí todo muy caro, el alquiler muy caro, carísimo”. Haciendo cálculos debería

emplear todo lo que cobra en pagar el alquiler. En Marruecos, sin embargo, se puede vivir con ese dinero.

Naima (19) explica los cambios que, en su opinión, ha ido sufriendo la ciudad autónoma. “Antes Ceuta no como ahora, no tanta gente”. Cuenta que la frontera cada vez se agolpa más gente para trabajar en Ceuta. En su caso, ni se plantea trabajar en Marruecos. Naima recuerda que hace mucho tiempo que trabaja en Ceuta “antes en mi barrio aquí todo español. En Tánger, todo español y hebreo. Ahora me gusta español”. De hecho viste al estilo occidental y dice que mucha gente la confunden con una ciudadana ceutí.

Según apunta Asia (27), ya no se hace a la idea de vivir de nuevo en Marruecos y espera poder casarse en Ceuta. “Yo me quedo aquí. Yo tenía un novio español, y me iba a casa y tó, pero la madre se metió por el medio”. Según cuenta, preferiría que su futuro marido fuera cristiano, aunque también ha tenido novios musulmanes:

*Pero no es igual. Es que no es lo mismo, un musulmán aunque se porte bien contigo, no es igual que el cristiano. Es más cariñoso, yo que sé es diferencia. Yo he estado con un musulmán cinco años y lo ha dejao y me fui con éste, y vamos que el otro se portaba genial. Aunque el otro es mu buena gente pero no tanto.*

Ella cree que esto puede ser porque está acostumbrada a trabajar con cristianos, “la verdad sí y estoy mu a gusto en mi trabajo, se portan bien conmigo, no son gente que digamos ..., por ejemplo, preparan ellos el desayuno, me llaman y desayuno como ellos. La verdad como si fuera uno de ellos”. Ella interpreta este tipo de cosas como una manifestación de que están contentos con su trabajo.

Según recuerda Lauboori (25), “la última vez cuando me fui a la fiesta del borrego mi padre me ha dicho, si te quedas aquí yo te doy dinero para una peluquería”, pero asegura que no le apetece volver a Marruecos. Dice que en Ceuta “por lo menos hay libertad, por lo menos puedo salir, trabajar, tengo mi dinero en el bolsito, sabes. Y aquí hay oportunidad para estudiar, allí no hay”.

Mariam (21) vive en Ceuta con la familia de su novio, “después de lucha y de tanto sufrimiento, el destino quiere que me quede aquí”. Ahora dice que está a la espera de que el Ayuntamiento le dé un día para casarse. “Mi novio es de aquí, cristiano”. La

diferencia de religión y de cultura, supuso para Mariam un problema al inicio de la relación.

*Al principio sí. El problema no es la cultura, es la religión. Pero ahora ya la cosa se ha solucionao. Mi familia ya saben cómo voy, y saben que soy una mujer, no una niña. Ya sabe y dice elige. Y ha venio a mi casa y ha pedio la mano a mi madre. Ha venio mi suegra, mis cuñados y todo, y hemo echo una fiesta allí, en mi casa en Tetuán.*

Respecto a la posibilidad de entablar una relación personal con un hombre de Ceuta, Bouchra (26) cuenta que tuvo “una relación con un chico de Ceuta” durante cuatro años. Él era cristiano y por esta razón, salvo su madre, el resto de la familia no tenía conocimiento de su relación. Una relación que no prosperó porque, según indica, habría supuesto perder a su familia: “Ellos lo ven diferente, pero a mi me da igual. Lo que pasa que no puedo. Es que perder a tu familia, no sé y luego, haber cómo sale. Así que de momento estoy así bien, trabajo. Sí estoy sola...Hay momentos que no estoy bien”.

Sobre la posibilidad de volver a casarse, Bouchra dice que no tiene a nadie pero tiene sus dudas.

*No sé, yo busco algo más mejor, otro trabajo o ese mismo con un futuro mejor. Casarte trae problemas, niños, y esto. Pero de Marruecos ya no, de Tetuán o de Marruecos no busco a nadie. Te buscas a alguien, conoces a alguien por ejemplo, te casas, un día se queda sin trabajo y tú tienes que seguir trabajando, y si hay niños mal. Por eso, todo el mundo dice que tenemos los chicos o los padres que están hay sentados en cafeterías y las mujeres todas trabajan aquí en Ceuta.... Hay muchas chicas que se casan y siguen trabajando. Se cogen un mes de vacaciones y después vuelven a trabajar embarazadas y trabajar. Es que yo eso no lo hago. Mejor sola. Y ayudo a mi familia y a otra persona que no sea de mi familia no.*

Según subraya, después de un matrimonio fracasado “la lección está aprendida”.

## CONCLUSIONES

A lo largo de las páginas preliminares se ha buscado conocer si las mujeres transfronterizas marroquíes que llegan a Ceuta para realizar trabajos asalariados persiguen mejoras personales y sociales; así como determinar si estas emigrantes son discriminadas como mujeres y profesionales al desenvolverse en la ciudad autónoma.

De tal manera, y como punto de arranque, se plantearon las características propias y específicas de Ceuta. Una ciudad española y europea, situada en África, con una escasa superficie, una altísima densidad de población y frontera con Marruecos; país con el que existen enormes diferencias de tipo social, político y cultural; pero sobre todo económico. Una circunstancia que, como sucede en otros lugares de mundo, lleva a miles de ciudadanos marroquíes a buscar una mejor forma de vida para subsistir.

Sin embargo, en el caso que nos ocupa, se trata de una emigración temporal. Una opción que utilizan muchas familias para hacer frente a la pobreza, y que en muchas ocasiones tiene a las mujeres como protagonistas.

Aunque no existe un censo oficial, se calcula que en torno a unas 4.000 mujeres marroquíes cruzan a diario la frontera entre Ceuta y Marruecos para realizar un trabajo asalariado, principalmente como empleadas de hogar. Un sector feminizado y con una fuerte demanda en la medida que el trabajo reproductivo sigue siendo casi exclusivo de las mujeres. Pero frente a esta situación, la presencia de estas marroquíes llamadas transfronterizas en la ciudad autónoma encuentra también su justificación en la incorporación al mercado laboral de las mujeres ceutíes, y las dificultades que éstas encuentran para compatibilizar la vida personal y profesional.

---

Se puede concluir que a Ceuta, llegan mujeres marroquíes para ocuparse de las tareas domésticas y/o de cuidados, respondiendo tanto a las necesidades de ellas y sus familias para subsistir, como a las de otros grupos y/o núcleos familiares españoles para dar una respuesta satisfactoria a sus exigencias personales y/o sociales. En todo caso, no hay que obviar que si esto sucede es porque ambos países no ofrecen las condiciones básicas para que estos colectivos puedan atender respectivamente sus necesidades.

Así, Marruecos, como país de salida de emigrantes, aunque con las señaladas connotaciones especiales en el caso de Ceuta (emigración temporal), presenta deficiencias en su mercado laboral y políticas sociales que no cumplen un claro cometido en la búsqueda de la equidad. Frente a tales condiciones, las exigencias del desarrollo social pasan a ser asumidas como responsabilidad por parte de otros agentes, como son las familias y los individuos, tal y como se describió en el capítulo primero. Recordemos que Procacci (1999) destaca que frente a la crisis que experimenta el estado de bienestar y la aplicación universal de los derechos a la educación, la salud y la protección social, el asistencialismo privado y la migración laboral, se organizan como estrategias para la individualización superadora del riesgo de la pobreza. Y son las mujeres las que asumen esa responsabilidad, según destacan Soldevilla (2001), Sassen (2003) y Holgado (2006). Pero, veamos las razones que mueven a las mujeres marroquíes a convertirse en transfronterizas y las circunstancias que las impulsan a cruzar la frontera con Ceuta.

### **Razones para trabajar en Ceuta**

Las razones que mueven a las mujeres marroquíes a convertirse en transfronterizas son fundamentalmente económicas. Según hemos encontrado, ellas aseguran que en Marruecos no hay trabajo o que está mal pagado, razón por la que optan por desplazarse hasta Ceuta. Así mismo, es la mejor forma que encuentran de cubrir las necesidades de tipo económico que tienen. Las familias a las que pertenecen suelen ser numerosas y todos sus miembros con edad de trabajar están en paro o cuentan con salarios insuficientes. Además, las condiciones laborales en el país magrebí son poco favorables, con ausencia de derechos, horarios extensos y funciones varias. Ayudar a la familia es el argumento más esgrimido por las mujeres que componen la muestra para justificar su presencia laboral en la ciudad autónoma.

---

Sólo un pequeño grupo llega a Ceuta por otras causas que no son de tipo económico. En este grupo encontramos mujeres que no quieren trabajar como empleadas del hogar, mujeres que sólo buscan la posibilidad de seguir estudiando en la ciudad autónoma o mujeres que huyen del control de su familia.

Las marroquíes que llegan a Ceuta con la intención de seguir estudiando forman un colectivo minoritario y la principal diferencia entre ellas reside en tener o no una familia con necesidades económicas. Así, las que cuentan con respaldo no se ven obligadas a trabajar como empleadas del hogar. La falta de estudios es, precisamente, una de las causas que utilizan para destacar la dificultad que encuentran a la hora de acceder al mercado laboral en Marruecos. De hecho, la mayoría de las mujeres que trabajan en Ceuta como empleadas del hogar no tienen estudios o sólo tuvieron acceso a los niveles educativos más básicos.

Destacamos que básicamente estas mujeres tienen tras de sí la dependencia económica de entre una y más de ocho personas, junto a la excepción de un número reducido que sólo trabaja para cubrir sus necesidades.

Se confirma por tanto que los movimientos migratorios transfronterizos de estas mujeres están motivados por la falta de empleo y de expectativas en su país de origen y por la forma de dar respuesta a las necesidades económicas propias y familiares. Así mismo, y aunque en algunos casos existen reticencias iniciales para dar el paso, finalmente aceptan el trabajo en la ciudad autónoma como la opción más ventajosa; siendo ellas mismas las que toman la iniciativa. Sólo las mujeres con estudios rechazan el empleo doméstico como una posibilidad laboral rentable y buscan en Ceuta la posibilidad de aprender español confiando que les sirva para encontrar mejores trabajos.

Las razones económicas que esgrimen las mujeres de la muestra no sólo se refieren a las diferencias salariales entre Ceuta y Marruecos por un mismo trabajo, e incluso comparando con profesiones con un reconocimiento social más elevado. Si ellas obtienen un salario medio en torno a los 300 euros, están superando el salario mínimo marroquí situado en 1.600 dirhans (unos 157 euros).

En cualquier caso, hay que destacar que trabajar en Ceuta es una oportunidad que sólo tienen los marroquíes de la provincia de Tetuán ya que la legislación permite su entrada sólo mostrando el pasaporte, sin visados o permisos de residencia.

---

## Traslados y otros problemas

Los datos obtenidos también permiten concluir que estas mujeres reconocen que se enfrentan a una serie de dificultades como la incomodidad y tiempo que emplean en los traslados, los problemas que encuentran en la frontera y la barrera que les supone al principio la falta de dominio del idioma.

Respecto al problema de los traslados, se observa que la mitad de ellas asegura no padecerlo, optando a un trabajo como internas o pernoctando en Ceuta, aunque sea de forma irregular. Con esta solución resuelven el segundo inconveniente: la frontera, que es percibida como un problema por casi la mitad de estas mujeres. Durmiendo en la ciudad autónoma eluden pasar por el puesto fronterizo. En este sentido, se puede concluir que más de la mitad de la muestra reside ilegalmente en Ceuta, pues carecen de permiso de residencia legal y reconocida en España. Es más, incluso las internas se encuentran en una situación irregular pues su condición de trabajadora trasfronteriza no les permite dormir en Ceuta, tengan o no, un contrato laboral.

Además, casi la mitad de las mujeres consideró que los traslados desde Marruecos le suponen un problema. Se quejan tanto del tiempo que emplean como del coste económico que les supone llegar a Ceuta para realizar su trabajo, y eso que casi todas son residentes en Castillejos, una localidad marroquí que se encuentra a menos de dos kilómetros de la ciudad autónoma.

La frontera constituye un problema que está a su vez íntimamente relacionado con los traslados. En este lugar de tránsito entre los dos países, el paso fronterizo es percibido como un lugar de conflicto, de aglomeraciones y de masificación de personas. Un lugar que les provoca nerviosismo e incertidumbre. Pasar la frontera significa acceso al trabajo y jornal para cubrir las necesidades. Un tránsito del que depende su sustento y el de todas las personas dependientes de su salario.

La opinión generalizada de estas mujeres sobre la frontera es negativa, aunque algunas adoptan una actitud de resignación y otras son críticas sobre lo que sucede en el paso fronterizo entre Ceuta y Marruecos. Incluso señalan responsables concretos a los que culpan de que miles de personas tengan que sufrir a diario situaciones vejatorias, humillantes o abusos de poder.

Destacar además que la frontera desconecta y desvincula a estas mujeres de la vida en su país de origen, al tiempo que supone una separación física con la unidad familiar y sus costumbres que es percibida con desazón e inquietud.

---

Otra dificultad es la barrera del idioma, aunque sólo lo señale menos de la cuarta parte del colectivo. Problema importante al inicio de la actividad laboral que poco a poco se va superando y que no incide en todas las mujeres por igual. Sí es destacable que un mayor control de la lengua contribuiría a que puedan cambiar de empleo y a mejorar las condiciones laborales. Además, en los casos de desconocimiento del idioma el lugar de trabajo lo busca un familiar y esto arrastra abuso laboral y peores condiciones.

Al respecto del idioma, también señalar el grupo de mujeres que teniendo estudios medios y superiores optan por ir a Ceuta para aprender español con el objetivo de poder seguir estudiando o encontrar un empleo acorde con su nivel académico, bien en la ciudad autónoma bien en su país de origen.

Destacar igualmente, otras dificultades e inconvenientes expuestos por las mujeres respecto al trabajo como son: la dureza del mismo, el cansancio, el nivel de exigencia, las secuelas físicas que acumulan o la falta de derechos.

### **Aspiraciones profesionales de las marroquíes que trabajan en Ceuta**

Las aspiraciones de las marroquíes que trabajan en la ciudad autónoma están básicamente relacionadas con su situación laboral. Destaca: tener un mejor empleo, un contrato laboral o un sueldo más elevado. El deseo de cambiar de trabajo para tener un mejor empleo ha sido la aspiración que más se repite. Casi la mitad de las entrevistadas quiere dejar el empleo doméstico, dedicarse a otra cosa y/o mejorar su situación actual. Y es que a la mayoría de éstas mujeres no les gusta su trabajo.

La segunda aspiración detectada es el deseo de tener un contrato laboral; conseguir “papeles”, que dicen ellas. Tener contrato conlleva disponer de asistencia médica y acabar con buena parte de los problemas que sufren en la frontera.

Para estas mujeres, conseguir en Marruecos un pasaporte como residente en la provincia de Tetuán (la única que permite el acceso a Ceuta sin visado), supone tiempo y dinero. Son muchas las personas que solicitan este documento y mucha la picaresca creada en torno a su tramitación. Al final, para conseguirlo en el menor tiempo posible hay mujeres que pagan para que se agilice el proceso. Tampoco hay que olvidar que en los últimos años ha crecido de forma significativa el número de habitantes en Tetuán, un hecho que bien podría estar asociado a las posibilidades laborales que ofrece esta provincia y el crecimiento que ha experimentado en los últimos años desde que el



---

monarca Mohamed VI ha establecido un domicilio personal en El Rincón, en el que pasa largas estancias durante la estación estival, principalmente.

Tener contrato no sólo evita problemas en la frontera, sino que da acceso a tener asistencia médica en Ceuta, es decir al sistema sanitario español, uno de los mejores valorados de todo el mundo. Más aún si lo comparamos con la sanidad marroquí en la que hay que costear desde las consultas a facultativos hasta los ingresos hospitalarios; un coste inasequible y prohibitivo para la mayoría de los ciudadanos marroquíes. Sirva como ejemplo de estas diferencias un dato aportado por Naciones Unidas: Marruecos sólo destinó en 2011, el 1,7% de su PIB al gasto en salud, frente al 6,1% de España.

La aspiración que ocupa el tercer lugar y que aportó sólo un número reducido de mujeres es tener un sueldo más elevado (recordemos que la media se sitúa en torno a los 300 euros).

Apuntar que se ha encontrado también un grupo que se conforma con lo que tiene y no manifiesta ninguna aspiración; así como otras que quieren seguir estudiando y las que desean dejar de trabajar.

Destacamos por último, que son mayoría el grupo de mujeres que se conforma con su situación laboral frente a aquellas que aspiran a tener un mayor sueldo. Sobre todo, teniendo en cuenta que el salario medio es menos de la mitad de lo que deberían cobrar. En definitiva, aceptan y someten sus aspiraciones a las condiciones laborales que encuentran aunque éstas no sean las adecuadas.

### **Grado de satisfacción personal frente al trabajo**

Del total de la muestra, encontramos que a más de la mitad no le gusta el trabajo que realiza, mientras que otra parte menos relevante da una respuesta afirmativa.

En este punto es importante reseñar la contradicción encontrada y es que las mujeres a las que no les gusta su trabajo están sin embargo contentas y/o se sienten valoradas. De hecho, los porcentajes de estas son bastante superiores al de las mujeres a las que les gusta su labor profesional.

En definitiva, a las marroquíes que les gusta su trabajo son más mayores, llevan más tiempo trabajando y cobran más; frente a las que no les gusta su profesión que son más jóvenes, tienen más estudios y además viven en mayor porcentaje en Marruecos,

---

razón por la que sufren a diario la dificultad que representan los traslados y el paso de la frontera.

Hay que destacar que es principalmente el trato que reciben la razón por la que la trabajadora se siente o no valorada. Estas mujeres consideran que se las valora en la medida en que sus empleadores las consideran como de la familia o las tratan bien. La segunda razón es haber sido informadas, y en tercer lugar, la posibilidad de organizar su trabajo, sin control de los empleadores dejándolas trabajar “*tranquilas*” y con libertad. Por último, valoran la confianza que en ellas depositan sus empleadores.

Las que dicen no sentirse valoradas rechazan: la falta de consideración, de reconocimiento y de derechos.

Hay que concluir que sentirse valoradas y poder hacer el trabajo sin problemas, con tranquilidad y sin presiones, son las razones para que la mayoría de estas mujeres estén contentas y satisfechas laboralmente, aunque no les guste lo que hacen, y a pesar de los problemas que tienen que superar para poder desarrollar el trabajo.

### **Circunstancias que inciden el bienestar de las transfronterizas**

Durante el desarrollo de su actividad laboral las mujeres marroquíes transfronterizas se exponen a una serie de circunstancias que suponen una pérdida de bienestar o merma en su grado de satisfacción.

Detacan: las relaciones personales que se establecen entre empleadores y trabajadoras, en algunas ocasiones rozando el chantaje emocional; la visión que algunas creen que se tiene de la mujer marroquí que trabaja en Ceuta; la ruptura con la familia a causa del trabajo realizado como empleada interna; o los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Respecto a las relaciones personales que se entablan entre las dos partes encontramos diferentes tipos. Uno, y tal vez el más valorado, es la relación de familiaridad. Considerarse parte integrante de la unidad familiar supone para estas mujeres un valor y un aliciente. El carácter patriarcal, extenso y protector de la familia de origen, en la que la mujer ocupa un lugar secundario, aporta peso a la importancia de trabajar en una casa en la que se acepta a la empleada como una más, a la que se valora y se necesita. Sin embargo, en algunos casos ese vínculo afectivo es utilizado por los empleadores para aumentar el nivel de exigencia sobre su empleada hasta niveles que

---

roza el chantaje emocional o el abuso laboral. Esta circunstancia conlleva, por ejemplo, no poder coger vacaciones para no dejar solo a los empleadores ni unos días, o la interrupción del período de descanso cada dos o tres jornadas para acudir al trabajo y preparar comida para los empleadores en vacaciones.

También destacar los empleadores que realmente acogen a la empleada como integrante de la familia y adaptan su trabajo y las necesidades domésticas a horarios razonables.

Básicamente, como norma general, predomina la relación de afectividad, aunque con malas condiciones laborales. El empleador suele aprovecharse de esa familiaridad para imponer unas condiciones que fundamentalmente le benefician a él.

Respecto a la visión que algunas de las integrantes creen que se tiene en la ciudad autónoma de la mujer marroquí que llega a Ceuta para trabajar, se confirma la existencia de un colectivo que tiene una visión distorsionada de la realidad según la cual las marroquíes tiene como objetivo encontrar un marido que resuelva su situación económica. Se han encontrado mujeres que han tenido dificultades para que prosperaran su relación sentimental con un español por la presión social o familiar, y otras que se encontraron con posibles empleadores que condicionaban la relación laboral a la prestación de otro tipo de servicios más personales.

Otra circunstancia que amenaza el bienestar de estas mujeres es la ruptura con la familia a causa del trabajo como empleada interna. El no poder estar en casa el tiempo deseado es intuitivo como algo insatisfactorio por un grupo de estas mujeres. Indican la sensación de estar perdiendo parte de su vida al no poder compartir alegrías o tristezas de la vida familiar.

Por último, destacar los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar con los que se encuentran a la hora de trabajar en la ciudad autónoma. Paradójicamente, las mujeres que ayudan a las ceutíes a poder encontrar un equilibrio entre su vida profesional y personal, se enfrentan con esas dificultades y han de pedir ayuda a otras mujeres de su familia. Son las madres, hermanas o hijas las que prestan esa necesaria asistencia, aunque también se observa que empiezan a recibir ayuda por parte de los hombres de su familia. La lucha por la igualdad, aunque de forma más modesta y más tímida, también se ha apreciado en esta investigación.

Para finalizar señalar que lo más relevante que se ha encontrado es que las mujeres transfronterizas marroquíes que van a trabajar a Ceuta sí consiguen con su trabajo asalariado mejorar sus condiciones personales y sociales en todos los grupos de

---

edad, estado civil y nivel de estudios. Las circunstancias que sustentan sus decisiones de emigrar son personales y familiares. Aspiran a tener mejoras económicas en los salarios y tener movilidad profesional y contrato laboral. En todo caso, estas mujeres se sienten contentas con sus empleadores y saben que su actividad laboral es valiosa y por eso tienden a sentirse valoradas.

### **Reconocimiento de discriminación personal y profesional**

Afrontamos a continuación las conclusiones del segundo objetivo de esta investigación, el que determinaba si a las emigrantes transfronterizas les afecta algún tipo de discriminación personal y/o profesional en su trabajo, contratos laborales, salarios y horarios. Así mismo, se ha buscado detectar las demandas de estas mujeres marroquíes para poder desarrollarse personal y socialmente.

Se han utilizado como elemento de referencia una serie de leyes para poner al descubierto si son o no cumplidas –expuestas en el capítulo 2 de esta investigación-, y reconocer si han sufrido discriminación profesional al no ser aplicadas con ellas.

### **Discriminación según el tipo de trabajo y el contrato laboral**

Podemos decir que las mujeres marroquíes que conforman la muestra se dividen en dos grupos considerando el tipo de trabajo que desarrollan en Ceuta: un grupo formado por aquellas que realizan tareas domésticas propias del hogar (limpieza, plancha, cocina, ...) y otro, compuesto por las que se consideran cuidadoras (que también acometen las labores domésticas). Apuntar además un pequeño grupo de la muestra que compagina el trabajo como empleada del hogar con tareas de limpieza en establecimientos hosteleros u otras profesiones.

Efectivamente, respecto al tipo de trabajo que realiza este colectivo, se puede concluir que las mujeres marroquíes que trabajan en la ciudad autónoma se encuadran como empleadas del hogar según el Real Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, regulador del Régimen Especial de la Seguridad Social al igual que las incluye el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar. Sin embargo, aunque todas reúnen los

---

requisitos que marca la ley para trabajar como empleada del hogar y sus tareas se corresponden con las funciones recogidas en las leyes, estas mujeres son discriminadas mayoritariamente ya que no tienen contrato laboral (de la muestra sólo dos y tres en trámite). Cabe recordar que el contrato de trabajo doméstico podía ser escrito o de palabra, hasta el 1 de enero de 2012, fecha en la que entró vigor el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar que recoge la obligación de hacer un contrato por escrito y darlas de alta en la Seguridad Social (antes del 1 de julio 2012).

Ahora bien, en el momento en el que se realizan las entrevistas no existía la obligación de registrar en las oficinas públicas de empleo la copia firmada de los contratos y sus prórrogas. Con la entrada en vigor de Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, el Régimen Especial de Empleados de Hogar pasa a integrarse en el Régimen General de la Seguridad Social. De tal manera, y a partir de la integración, todos los trabajadores domésticos deben estar afiliados y en alta en el Régimen General, desde el inicio de la actividad laboral y con total independencia del número de horas de prestación de servicios.

Así pues, destacar que en el momento de recabar la información de esta investigación las mujeres sí sufrían discriminación puesto que no contaban con un contrato laboral. Habrá que determinar, en una futura investigación, si la entrada en vigor de la nueva normativa va a servir para acabar con la discriminación laboral.

### **Discriminación según el salario y los horarios laborales**

El salario medio de las mujeres marroquíes que conforman la muestra es de 299,32 euros. Esto significa que las retribuciones de este colectivo están por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.), fijado en 2010 en 633,30 euros al mes por 40 horas de trabajo diario, es decir, 8.866,20 euros al año, (fijado por el Real Decreto 2030/2009) y en 641,40 euros, 8.979,60 anuales, en 2011.

Como se recoge en los datos analizados, las mujeres no perciben el salario que les corresponden. Todas las integrantes de nuestra muestra se encuentran en la misma situación, es decir, perciben menos de lo que debieran según la cuantía fijada en el Real

---

Decreto 2030/2009 que determina el salario de las empleadas del hogar para 2010. En la mayoría de los casos, las diferencias son superiores al 44%, incluso en el número de horas trabajadas es superior a las 40 horas semanales.

Respecto al horario dedicado a la actividad laboral, bajo las condiciones que recoge el Real Decreto 1424/1985, de 1 de Agosto, la jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas. Además, el horario será fijado libremente por el titular del hogar familiar, sin que en ningún caso las horas ordinarias al día puedan exceder de nueve. Asimismo, entre una y otra jornada deberá mediar un mínimo de diez horas, si el empleado/a de hogar no pernocta en el domicilio, y de ocho horas, en caso contrario. El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo, (artículo 7.1. de este Real Decreto).

Según encontramos en esta investigación, las mujeres que trabajan como internas, aunque no especificaron claramente sus jornadas, la mayoría excede las 40 horas semanales y las jornadas diarias.

El descanso semanal de estas mujeres se fija entre un día, un día y medio o dos días, aunque algunas no tienen ningún descanso. Por tanto, se puede concluir que la mayoría de ellas no sufren discriminación respecto a su descanso semanal, si bien un pequeño porcentaje, sí la sufre.

Por último, y en referencia al período de vacaciones anuales, no todas las mujeres dicen si las disfrutan. En cualquier caso, algunas aseguran no tener vacaciones y que sólo disponen de unos días de descanso al año. Otras, sí aseguran tener vacaciones aunque sin aclarar las condiciones (si son o no remuneradas).

### **Demandas para poder desarrollarse personal y socialmente**

Aunque esta investigación partió de objetivos concretos, durante el desarrollo de las entrevistas con las mujeres de la muestra aparecieron numerosos detalles personales que se recogen como demandas de diversos tipos (laborales, personales, educativas, de ocio y tiempo libre), frente a las dificultades que este colectivo ha tenido que asumir en su nueva forma de vida en Ceuta. Una relación importante de circunstancias, que son comunes a muchas de estas mujeres y que se recogen porque se repiten con cierta frecuencia.

---

Muchas de estas mujeres comparten situaciones similares, pertenecen a familias numerosas, la mayoría de sus miembros en edad de trabajar se encuentra sin empleo y otros no consiguen los ingresos suficientes para hacer frente a sus necesidades. Ellas, mujeres jóvenes solteras, casadas o divorciadas, con un nivel de estudios bajo, optan por salir de su país para dedicarse al empleo doméstico.

Estas mujeres se tienen que enfrentar con la frontera y todos los impedimentos que les genera, razón por la que aceptan trabajar como internas, vivir con algún familiar de Ceuta, si lo tienen, o compartir piso y gastos con otras mujeres aunque de forma irregular.

También es frecuente que sufran un primer trabajo en la que están sometidas a abusos laborales, con condiciones paupérrimas, salarios mínimos, horarios excesivos y ausencia de otros derechos, como contrato o vacaciones.

Los primeros empleadores de estas mujeres, según se observa, fueron personas que comparten idioma y religión, pero con las que no tuvieron buenas experiencias. Lejos de servir estas coincidencias de nexos de unión, fueron situaciones de discriminación y abusos.

Destacar unas últimas conclusiones referidas a aspiraciones y deseos nuevos de estas mujeres transfronterizas. Se mencionan nuevas vinculaciones, las que establecen con la ciudad y lo que ésta les aporta. También aparece que en Ceuta se sienten libres. Libres para decidir, para entrar o salir, para usar un tipo de ropa u otro, para optar a relaciones sentimentales con hombres de diferente religión. Una libertad efímera que suele terminar cuando cruzan la frontera, según indican, por presiones sociales o familiares. A pesar de valorar esta libertad, pocas están dispuestas a mantenerla si ello exige romper o causar problemas en el seno familiar.

Encontramos que estas mujeres transfronterizas llevan una doble vida entre dos ciudades, dos países y dos culturas. Diferentes religiones y diferentes formas de hacer, ver y entender las cosas.

Es de destacar que todas estas mujeres son conscientes de la importancia de sus salarios para el sostén económico personal y para ayudar a sus familiares a subsistir. Mantienen sus trabajos, aún sin gustarles, y se sienten contentas con su escaso sueldo, su falta de contrato y sus largas jornadas de trabajo. Sus aspiraciones son sencillas y se conforman, a veces sumisas, otras resignadas, por lo que les ha tocado vivir. Una vida, dedicada al trabajo, al cuidado de los demás y al sacrificio. Una vida donde el tiempo libre es escaso y no suele haber tiempo para aficiones, realizaciones personales u ocio.

---

Mujeres que han decidido afrontar la falta de recursos económicos siguiendo una misma fórmula: convertirse en transfronterizas que se dedican, en la mayoría de los casos, al empleo doméstico.

### **Futuras Líneas de Investigación**

Nuevas vías se pueden abrir tras esta investigación, nuevos trabajos que la amplíen. A continuación se sugieren una serie de propuestas:

1. Analizar si las recientes leyes referentes al servicio doméstico sirven para superar la discriminación que padecen las mujeres transfronterizas de Ceuta, lo que supondría un cambio real en las relaciones laborales entre empleadores y empleadas del hogar. Esto es, definir los efectos de las leyes recién aprobadas, aunque considerando si la coyuntura económica que se vive no sólo en España, sino en Europa y en parte del mundo, puede frenar unos logros que han costado tanto alcanzar. Determinar si podría darse la circunstancia de que una normativa concebida para acabar con una situación de discriminación pueda provocar e incluso fomentar, el mantenimiento del empleo sumergido. Un nuevo estudio podría mostrar si se supera el abuso personal y económico que padecen estas mujeres.
2. Ampliar y profundizar la investigación realizada, mediante un seguimiento de las mujeres que han participado en este estudio a la vez que se efectúe la indagación en paralelo con una muestra nueva y más amplia de mujeres, considerando variables no contempladas (otras actividades profesionales, etc. ). Igualmente, se debería matizar y profundizar en las preguntas formuladas en las entrevistas.
3. Otra línea de investigación podría poner el foco en los empleadores e indagar sobre las causas por las que acuden al servicio doméstico (falta de respuesta de las administraciones, búsqueda de conciliación de la vida laboral y familiar, ....); conocer su opinión acerca del trabajo que realizan estas mujeres transfronterizas; saber su percepción sobre las concepciones acerca de la situación de



---

discriminación económica y laboral de este colectivo; su grado de satisfacción sobre el trabajo que pagan (eficacia en el desarrollo profesional y grado de cumplimiento, ...). En definitiva, analizar desde el otro lado de esta realidad social y económica.

### **A modo de final**

La realización de esta investigación ha profundizado acerca de la situación de las mujeres marroquíes transfronterizas que trabajan en Ceuta, la mayoría como empleadas del hogar. Reflexionar sobre sus condiciones laborales, sobre sus dificultades personales y familiares, pero especialmente, sobre la situación de vulnerabilidad que padecen, frente a la actitud implacable que puede llegar adoptar el ser humano con sus congéneres. Y en este punto aparecen las consideraciones de los autores como Galbraith (1997), que apunta que uno de los hechos básicos de la sociedad económica moderna es que:

*Son necesarios los pobres en nuestra economía para hacer los trabajos que los más afortunados no hacen y que les resultarían manifiestamente desagradables e incluso dolorosos. Y es siempre necesario que haya un suministro y una reposición constante de esos trabajadores.*

El autor habla de la existencia de una subclase que contribuye al nivel de vida y al desahogo de la comunidad más favorecida. Además señala que:

*En realidad, gran parte de los trabajos son repetitivos, tediosos, penosamente agotadores, mentalmente aburridos o socialmente degradantes. Esto es aplicable a diversos servicios domésticos, servicios al consumidor....Es una característica básica del sistema económico moderno, aunque raras veces se mencione, asigna la remuneración más alta al trabajo más prestigioso y agradable. Esto es, el extremo opuesto de aquellas ocupaciones intrínsecamente odiosas que sitúan al individuo directamente bajo el manto de otro, como en el*

---

*caso de los porteros o los criados domésticos, o aquellas que abarcan una amplia gama de tareas.... y que tienen una molesta connotación de inferioridad social.*

Y lo señalado en el párrafo anterior explica lo que sucede a estas mujeres marroquíes que se encuentran bajo el “manto de otro” a expensas de su criterio, de sus decisiones y de sus necesidades, realizando un trabajo ingrato y de forma arbitraria.

*En pocos temas como en éste, se muestra más reticente a expresarse la opinión económica y social, incluso la más sofisticada. Es casi obligada la imagen de un sistema económico y político en el que la exclusión social, aunque desdichada, sea un mal remediable de algún modo. La conveniencia social de los satisfechos reemplaza en este caso, de forma bastante apremiante, a una realidad claramente visible.*

Como insiste Galbraith (1997), aunque sea una realidad visible suele ser ignorada. A ninguno o a pocos les interesa ver lo que sucede y por qué sucede. Cubiertas las necesidades es más fácil cerrar los ojos y beneficiarse del trabajo del otro, antes que asumir las consecuencias de una acción justa o exigir de las administraciones e instituciones competentes una solución equilibrada a problemas que son sociales, y por tanto responsabilidad de todos. Y así, estas mujeres que hemos encontrado discriminadas en el lugar de destino, y más aún en el país de origen, no disponen de la posibilidad de obtener una forma de vida digna, quedando en sus manos la responsabilidad de sacar adelante y velar por las necesidades propias y de sus familias sin poder disponer de los recursos sanitarios, educativos o laborales que requieren y que su contexto social debería ofrecerles.

Es necesario que llegue el momento en el que estas mujeres sean conscientes del peso que tiene su trabajo tanto para ellas y sus familias, como para la sociedad en la que viven. Del poder que tienen desde un punto de vista económico, por su aportación y su repercusión. De su capacidad de sacrificio y su esfuerzo frente a las adversidades. Del ejemplo que aportan en estos tiempos de miopía generalizada e individualismo.

Desde su invisibilidad son tan evidentes sus aportaciones que avergüenza y empequeñecen a los que tendrían capacidad para hacer algo que evite su sufrimiento y la indiferencia a las que se las somete. Si todas estas mujeres, las marroquíes y las del resto del mundo con idéntica situación, fueran conscientes por un instante de la importancia que tienen, del ejemplo que dan, tal vez se harían fuertes y se sentirían capaces de decir basta. Con su sacrificio y esfuerzo personal han cambiado su vida y la de las personas que las rodean, y esperamos que también sean capaces de promover una sociedad más justa y más igualitaria.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad de los Santos, R. (2012). La inspección de trabajo efectuó casi 5.000 actuaciones en septiembre. *El Faro de Ceuta*. Edición digital de miércoles 1 de febrero de 2012.

Abrahamson, M. (1983). *Social Research Methods*. En Ruiz Olabuénaga, J.I. (Ed). Metodología de Investigación Cualitativa, (p.69). Bibao: Universidad Deusto.

Aixelà Cabré, Y. (2000): *Mujeres en Marruecos. Un análisis desde el parentesco y el género*. Barcelona: Alborán-Bellaterra.

Almenara, V. (1984). Las marroquíes que trabajan en Ceuta han obtenido resguardo de solicitud de pasaporte. *El Faro de Ceuta*. Edición impresa del 17 de enero de 1984.

Ammassari, S. (2004). International Migration and Return of Elite to Ghana and Côte d'Ivoire. Unpublished DPhil thesis. Brighton: University of Sussex.

Amnistía Internacional (2005). Informe anual.

Armuña, J. (2009). CCOO dice que la precariedad laboral en Ceuta supera el 30%. *El Faro de Ceuta*. Edición impresa del miércoles 8 de octubre de 2009, página 9.

Armuña, J. (2010). El TSJA reconoce el plus de residencia para los trabajadores transfronterizos. *El Faro de Ceuta*. Recuperado el 13 de abril de 2010, desde la dirección <http://www.elfarodigital.es/ceuta/economia/3573-el-tsja-reconoce-el-plus-de-residencia-para-los-trabajadores-transfronterizos-.html>

- Arroyo, J. (2004). *Efectos económicos de la migración mexicana a Estados Unidos*. Congreso Internacional sobre Migración y Desarrollo, Colmex, D.F., México.
- Aznar, L. M. (2010). La Ciudad gasta al año unos dos millones en Educación Infantil. *El Faro de Ceuta*. Edición digital de miércoles 22 de septiembre, página 29.
- Basch, L. et al (1994). *Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and the Deterritorialized Nation-State*. New York: Gordon and Breach.
- B.O.E. nº 247 de 15 de octubre de 1969. Real Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico (Capítulo II).
- BOE nº 193 de 13 de agosto de 1985. Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar
- BOE nº 312, del 30 diciembre 1987, Real Decreto 1609/1987, de 23 de diciembre, por el que se regula, en el Régimen Especial de las Empleadas de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, la forma de cálculo de la pensión de jubilación en función de los años cotizados por el beneficiario
- BOE nº 6, de 7 de enero de 2005. Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- BOE nº 312, de 29 de diciembre de 2007. Real Decreto 1763/2007, de 28 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2008. (Páginas:53754-53755)
- BOE nº 299, de 12 de diciembre de 2009. Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (Sec. I, páginas 104.991 y 104.994).
- BOE nº 315, de 31 de diciembre de 2009. Real Decreto 2030/2009, de 30 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2010.

BOE nº 184, de 2 de agosto de 2011. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

BOE nº 277, de 17 de noviembre de 2011. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar .

BOE nº 108, de 6 de mayo de 2011. Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas.

BOE nº 103, de 30 de abril de 2011. Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

BOE nº 37, de 13 de febrero de 2012, Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, fondo de garantía salarial y formación profesional para el ejercicio 2012.

Burgos Goye, M.C. (2011). La relación laboral de los extranjeros en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Tesis de la Universidad de Granada. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Calvo Salvador, A. (2006). Mujeres en los márgenes. La exclusión social desde una perspectiva social desde una perspectiva feminista. En Calvo Salvador, A., García Lastra, M. y Susinos Rada, T. (Eds). *Mujeres en la periferia. Algunos debates sobre género y exclusión social*, p.p. 27-73. Barcelona: Icaria.

Carrasco, C. (1999). *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.

Casas Sánchez, J. (2009). La inmigración fronteriza en Ceuta. *Revista de Estudios Fronterizos*.

Castaño, C. (2000). Mujeres y empleo. En: A. Valcarcel y M<sup>a</sup> D. Renau (Eds). *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*, pp. 181-195. Sevilla :Instituto Andaluz de la Mujer.

CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) (2006).

Centro Asesor de la Mujer (2009). Mujeres transfronterizas en Ceuta: entre la legalidad y la ilegalidad. Ciudad Autónoma de Ceuta.

Ceuta al Día (2007). *CCOO analiza en unas jornadas los cambios en el Derecho del Trabajo y el sindicalismo clásico*. Recuperado del 4 de julio de 2007, desde <http://www.ceutaldia.com/200707041611/economia/ccoo-analiza-en-unas-jornadas-los-cambios-en-el-derecho-del-trabajo-y-el-sindicalismo-clasico.html>

Ceuta al Día (2010). *La inspección de trabajo impuso en 2009 sanciones por 800.000 euros por empleos irregulares*. Ceuta al Día. Recuperado del 5 de febrero de 2010, desde <http://www.ceutaldia.com/2010020541580/economia/la-inspeccion-de-trabajo-impuso-en-2009-sanciones-por-800.000-euros-por-empleos-irregulares.html>

Ceuta al Día (2010). *Caballas acusa a la Ciudad de incumplir el convenio con el ME con el "consentimiento" de Delegación*. Ceuta al Día. Recuperado del 25 de septiembre de 2010, desde [www.ceutaaldia.com/2010092553003/educacion/caballas-acusa-a-la-ciudad-de-incumplir-el-convenio-con-el-me-con-el-consentimiento-de-delegacion.html](http://www.ceutaaldia.com/2010092553003/educacion/caballas-acusa-a-la-ciudad-de-incumplir-el-convenio-con-el-me-con-el-consentimiento-de-delegacion.html)

Ceuta al Día (2011). *La ley trata como "extranjeros" a los ciudadanos de origen marroquí radicados o nacidos en Ceuta*. Recuperado del 29 de julio de 2011, desde <http://www.ceutaldia.com/2011072972060/sociedad/la-ley-trata-como-extranjeros-a-los-ciudadanos-de-origen-marroqui-radicados-o-nacidos-en-ceuta.html>

Colectivo IOE (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Colectivo IOE (2002), *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Consejería de Sanidad y Bienestar Social (2004). Estudio sociológico de la Ciudad Autónoma de Ceuta desde la perspectiva de género.

Consejo Económico y Social de Ceuta (2009). Memoria socioeconómica y laboral de Ceuta 2006. Realizado por Quest Encuestadores y Agora.

Consejo Económico y Social (2006). Panorama sociolaboral de la mujer en España. Las empleadas de hogar. Madrid: CES.

Consejo Económico y Social de Ceuta (2010). Memoria socioeconómica y laboral de Ceuta 2008.

Consejo Económico y Social de Ceuta (2011). Memoria socioeconómica y laboral de Ceuta 2009.

Consejo Económico y Social de Ceuta (2012). Memoria socioeconómica y laboral de Ceuta 2010.

Cortes Generales, Diario de Sesiones del Senado (Año 2010, IX Legislatura) Comisiones. Núm. 387. Comisión de Asuntos Exteriores. Presidencia de la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Adoración Quesada Bravo, celebrada el lunes, 5 de julio de 2010 (Número de expediente 661/000508).

Durán, M.A., Serra Yoldi, I y Torada, R. (2001). *Mujer y Trabajo. Problemática actual*. Valencia: Germania.

Echarri, C. (2010). Caballas critica el “catastrófico” e “insostenible” estado de la educación. *El Faro de Ceuta*, jueves 23 de septiembre, p. 15.

Ehrenreich, Barbara y Rusell, Arlie (eds.) (2004). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. Metropolitan Books.

Eisner, E. (1991a). *The enlightened eye: Qualitative inquiry and the enhancement of educational practice*. Nueva York: Macmillan (trad. Cast.: *El ojo ilustrado: indagación cualitativa y mejora de la práctica educativa*. Barcelona: Piados, 1998)

Especial El Mundo: [1970-2005: De la emigración a la inmigración](#)



- Evers Rosander, E. (2004). *Mujeres en la frontera. Tradición e identidad musulmanas sen Ceuta*. Barcelona: Alborán-Bellaterra.
- Fariñas Dulce, M. J. (2005). *Mercado sin ciudadanía. Las falacias de la globalización neoliberal*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ferrer Gallardo, X. (2007). *Acrobacias fronterizas en Ceuta y Melilla. Explorando la gestión de los perímetros terrestres de la U.E. en el continente africano*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Floro, M. (2001). *Gender dimensions of the Financing for Development Agenda*. Nueva York: UNICEF.
- Fortes Ruiz, M. R. y Marín Parra, V. (2009). *El camino hacia la igualdad. Retos en la sociedad actual. Ceuta*. España: Facultad de Educación y Humanidades de Ceuta: Universidad de Granada.
- Galbraith, J. K. (1997). *La cultura de la satisfacción* (7ª ed.). Barcelona: Ariel. Cap. 3: La subclase funcional.
- Galdon, G. (ed.) (2002), *Mundo S. A. Voces contra la globalización*. Barcelona: La Tempestad.
- Galeano, E. (2012). *Los hijos de los días*. Barcelona: S.XXI.
- George, S. (1976). *Cómo la otra mitad muere: la verdadera razón del hambre en el mundo*. Disponible en la dirección: <http://www.tni.org/sites/www.tni.org/archives/books/howtheotherhalfdies.pdf>
- George, S. (2001). *Informe de Lugano*. Barcelona: Icaria.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Nueva York: Basic Books (trad. cast.: Interpretación de las culturas. Barcelona: Piados, 1994).
- Goldring, L. (1997). *Difuminando fronteras: Construcción de la comunidad transnacional en el proceso migratorio México-Estados Unidos*. En: Saúl Macías G. y Fernando Herrera L. (Coords.). *Migración Laboral Internacional*, pp.55-105. México: Dirección General de Fomento Editorial.

- Gómez, R. (2009). CCOO informará en el Tarajal a los transfronterizos de sus derechos laborales. *El Pueblo de Ceuta*. Edición impresa del miércoles 8 de octubre de 2009, p. 14.
- Goñalons Pons, P., Flecha, R., Santacruz, I. y Gómez, C. (2008). Las aportaciones y los retos de la perspectiva transnacional: una lectura de género. CREA-UB (Centro Especial de Investigación en Teorías y Prácticas Superadoras de Desigualdades de la Universidad de Barcelona).
- Greene, J. (1994). *Qualitative program evaluation: practice and promise*, en Denzin, N. y Lincon, Y. (comps.). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage, 1990.
- Gregorio Gil, C. (1997). El estudio de las migraciones internacionales desde una perspectiva de género. Madrid: *Revista Migraciones*, nº 1.
- Gregorio Gil, C. (1997b). *Sistemas de género y migración internacional: la emigración dominicana en la Comunidad de Madrid*. Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Haas, H. de (2007). The impact of international migration on social and economic development in Moroccan sending regions: a review of the empirical literature. Working Paper, International Migration Institute: University of Oxford.
- Hammersley, M. (1992). *What's wrong with ethnography?*. London: Routledge.
- Holgado Fernández, I. (2006). Mujeres e inmigración. En Calvo Salvador, A., García Lastra, M. y Susinos Rada, T. (Eds). *Mujeres en la periferia. Algunos debates sobre género y exclusión social*. Barcelona: Icaria.
- ICEX (2001). *Preguntas más frecuentes sobre la inversión en Marruecos*. Foro de Inversiones y Cooperación Empresarial Hispano-Marroquí. Tánger, 15 y 16 de Octubre de 2001.
- Informe de Economía Sumergida 2000-2009 (2010). Gestha (Sindicato del Cuerpo especial de Gestión de la Hacienda Pública).
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Empleo del Tiempo 2010. (15 julio).

- 
- Juliano, D. (1996). “Fronteras de género”, *La mujer marginada. Una cuestión de género y no de sexo*. Madrid: PS Editorial.
- Juliano, D. (1998). *Las que saben: Subculturas de mujeres*. Madrid: Horas y horas.
- Juliano, D. (2000). “Mujeres estructuralmente viajeras: estereotipos y estrategias”, en *Revista Paper, n° 60*.
- Juliano, D. (2002). *La prostitución: espejo oscuro*. Barcelona: Icaria.
- Juliano, D. (2004). *Excluidas y marginales. Una aproximación antropológica*. Madrid: Cátedra.
- Martínez Minguélez, M. (1999). *La investigación cualitativa etnográfica en educación: Manual teórico-práctico*. México: Trillas.
- Martínez Navarro, P. J. (2007). *Ceuta ante el acuerdo arancelario UE-Marruecos. Aproximación a la economía y política de la globalización*. Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Ministerio del Interior. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 10, de 12 de enero), en su redacción dada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre (BOE núm. 307, de 23 de diciembre), por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre (BOE núm. 234, de 30 de septiembre), por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre (BOE núm. 279, de 21 de noviembre) y por la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre (BOE núm 299, de 12 de diciembre).
- Morales, A. y Castro, C. (2002). *Redes Transfronterizas. Sociedad, empleo y Migración* (1ª ed). San José, Costa Rica: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Naciones Unidas (2005). *Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo*.
- Naciones Unidas (2007). *Inicio y evolución de la migración desde la SADC* (South African Institute of International Affairs ). Santo Domingo: Hughes Tim.
- Nerio, A. L., Gay, A. y Almaraz, S. (2010). *Las mujeres mexicanas en la migración hacia los Estados Unidos: violaciones a sus derechos humanos*. Centro de

- 
- Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria  
Odontología 35 Col. Copilco Universidad 04360.
- Oficina Económica y Comercial de España en Rabat (2008). *Marruecos*. Informe Económico y Comercial.
- OIT (2008). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Ginebra, Suiza: Autor.
- Ortega Martín, E. (2005). *Manual de Derecho de Extranjería*, Madrid: Europea de Derecho.
- Ortega Martín, E. (2010). *Manual de Derecho de Extranjería 4ª Edición*, Madrid: LA LEY (grupo Wolters Kluwer).
- Oso, L. (1998). *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- Paiewonsky Gender, D. (2008). *Promoting Food Security in Rural Remittance-Receiving Communities*. Migration and Development Policy Brief, nº 3. Disponible en: <http://www.uninstraw.org/images/files/GRD/Filipinas/PB%20Fodd%20Security.pdf>.
- Parella Rubio, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Pérez, C. (2003). *Las inmigrantes en la prensa: víctimas sin proyecto migratorio*. Mugak, nº 24. Disponible en : [www.pensamientocritico.org](http://www.pensamientocritico.org)
- Phillips, D. (1990a). *Postpositivistic science: myths and realities*. En Guba (comp.), *The paradigm dialog*. Newbury Park: Sage.
- Planet Contreras, A. I. (1998). *Melilla y Ceuta. Espacios-frontera hispano-marroquíes*. Ciudad Autónoma de Ceuta.
- Planet Contreras, A. I.(2001). Del proceso extraordinario de regularización de 1991 al proceso de 2001: Análisis de una década de inmigración magrebí en España. *I Congreso de Inmigración, Interculturalidad y Convivencia*, pp. 157-178. Instituto de Estudios Ceutíes: Ciudad Autónoma de Ceuta.

- Plummer, K. (1983). *Documents of life*. London: Allen.
- PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) (2009). Informe sobre el desarrollo humano. Desplazamiento humano: Instantáneas y tendencias. Naciones Unidas: New York.
- PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) (2010). Estudio perteneciente al proyecto “Genero y remesas: Construyendo un desarrollo local sensible al género”, que contiene 6 estudios de casos: República Dominicana-Estados Unidos, Filipinas-Italia, Albania-Grecia, Senegal-Francia, Marruecos-España, Lesotho-Suráfrica. Proyecto “Construyendo un Desarrollo Local Sensible al Género”. Naciones Unidas: New York.
- PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) (2011). Informe sobre el desarrollo humano. Sostenibilidad y equidad: Un mejor futuro para todos. Ediciones Mundi-Prensa. Naciones Unidas: New York.
- Poal Marcel, G. (1993). *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid: Siglo XXI.
- Pries, Ludger (1997). Migración laboral Internacional y espacios sociales transnacionales: bosquejo teórico-empírico. En Saúl Macias y Fernando Herrera (Coords.). *Migración Laboral Internacional*, pp. 17-53. México: Universidad Autónoma de Puebla.
- Procacci, G. (1999). Ciudadanos pobres, la ciudadanía social y la crisis de los Estados del Bienestar. En Soledad García y Steven Lukes (comps.). *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*. Madrid: Siglo XXI.
- Programa de Cooperación Transfronteriza España-Fronteras Exteriores, 2008
- Rallo, A. (ed.) (2001). *Un mundo para todos. Otra globalización es posible*. Barcelona: Icaria.
- Ramírez, A. (1997). *Migraciones, género e Islam. Mujeres marroquíes en España. Agencia*. Premio extraordinario de doctorado. Departamento de sociología y Antropología Social. Facultad de Económicas. Universidad Autónoma de Madrid.

- Radio Nacional de España (2010). Entrevista a Carlos Torrado, director del Servicio Público de Empleo Estatal en Ceuta, emitida el 4 de mayo de 2010 en el informativo Crónica de Ceuta.
- Radio Nacional de España (2012). Entrevista a Remedios Muñoz, directora del área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno de Ceuta, emitida 16 de febrero en el informativo Crónica de Ceuta.
- Robert, E. y López, D. (2008). Mujeres migrantes en el nuevo orden internacional. Cómo las mujeres se ven especialmente afectadas por las crisis. Tercer encuentro sobre remesas y desarrollo: crisis económica mundial y su impacto en el envío de remesas. Santo Domingo, República Dominicana, 28 de noviembre.
- Romero, R. (2000). La división sexual del trabajo en el pensamiento feminista: evolución y retos. En Valcarcel, A., Renau, M. y Romero, R. (Eds). *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*. Sevilla. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Ruiz Olabuénaga, J.I. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sakona, J.(2008). La residencia de mayores entra en servicio tras dos años de retrasos. Ceuta: *Diario Sur*. Recuperado el 5 de enero de 2008, desde la dirección <http://www.diariosur.es/20080105/ceuta/residencia-mayores-entrara-servicio-20080105.html>
- Sakona, J. (2009). Hay que regular el mercado transfronterizo. Ceuta: *Diario Sur*. Recuperado el 25 de enero de 2009, desde la dirección <http://www.diariosur.es/20090125/ceuta/regular-mercado-transfronterizo-20090125.html>
- Sánchez Jiménez, M. (coord.) (2005). *Derecho de Extranjería. Un análisis legal y jurisprudencial del Régimen Jurídico del extranjero en España*, Murcia: DM.
- Sassen, S. (1991). *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton: Princeton University Press. Versión en castellano *La ciudad global*, 2009. Buenos Aires: Eudeba.

- Sassen, S. (2001). *¿Perdiendo el control? La soberanía en la era de la globalización*. Barcelona: Bellaterra.
- Sassen, S. (2003). *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Traducido por: Pastrana Izquierdo, A.; Laudano, C.; Pérez Orozco, A. y Núñez, L. A. Madrid: Traficantes de sueños.
- Saura, V. (2012). Un 10% de las trabajadoras del hogar registradas se integran en el Régimen General en enero. *El Pueblo de Ceuta*. Recuperado el miércoles, 15 de febrero de 2012, desde la dirección <http://www.elpueblodeceuta.es/211202151101.html>
- Setién, M. L. y Acosta, E. (2009). La gestión de la crisis de los cuidados y su relación con la feminización de las migraciones. Análisis comparativos de los modelos de Chile y España. I Congreso Anual de Red-Espanet: Treinta años de estado del bienestar en España. Logros y retos para el futuro. Oviedo, 5-7 noviembre, (paper).
- Shaw, I.F. (1999). *La evaluación cualitativa. Introducción a los métodos cualitativos*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Soddu, P. (2002). *Inmigración extra-comunitaria en Europa: el caso de Ceuta y Melilla*. Consejería de Educación y Cultura. Ciudad Autónoma de Ceuta.
- Soldevilla, M. I. (2001). “El país que vive de las mujeres”, en *Revista Rumbos*, nº 365, pp. 40-44.
- Subirats, J. (dir) (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. , Barcelona: Fundación La Caixa.
- (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. , Madrid: Fundación BBVA/IEA.
- Testa, G. (2010). Gestha cifra en 420 millones de euros la economía sumergida ceutí. *El Pueblo de Ceuta*. Recuperado el 25 de febrero de 2010, desde la dirección <http://www.elpueblodeceuta.es/201002/20100225/201002251102.html>

- Testa G. (2010). El Gobierno ampliará en 380 el número de plazas para los centros infantiles. *El Pueblo de Ceuta*. Recuperado el 22 de septiembre de 2010, desde la dirección <http://elpueblodeceuta.es/201009225102.html>
- Testa, G. (2010). Caballas exige un Plan Integral para el “catastrófico” sistema educativo. *El Pueblo de Ceuta*. Página 18 (Jueves 23 de septiembre).
- Testa, G. (2011). Deu dice que ha llevado de la mano con ‘Aresti Barca’ la puesta en marcha de ‘La Pecera’. *Ceuta al Día*. Recuperado el 11 de diciembre de 2011, desde la dirección <http://www.ceutaldia.com/2011121480896/educacion/deu-dice-que-ha-llevado-de-la-mano-con-arasti-barca-la-puesta-en-marcha-de-la-pacera.html>
- Tortosa, J. M. (2001). *Pobreza y perspectiva de género*. Barcelona: Icaria.
- Troyano, J.F. (2004). *Trabajadoras nacionales e inmigradas en el servicio doméstico*. Sevilla: CC.OO/Junta de Andalucía/Fondo Social Europeo.
- Unión General de Trabajadores (2001). *Mujeres Inmigrantes. Factores de exclusión e inserción en una sociedad multiétnica. La situación en España*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- Unión General de Trabajadores (2011). *Por fin las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico tendrán más y mejores condiciones de empleo y protección*. <http://www.ugt.es/actualidad/2011/diciembre/a31122011.html>
- Vanneph, A. (1997). Frontera Norte: de las redes a la región transfronteriza. En Philippe Bovin (coord.), *Las fronteras del Istmo. Fronteras y sociedades entre el Sur de México y América Central*. México: CIESAS-CFEMC.
- Villolta, P. (1999). *Globalización y género*. Madrid: Síntesis
- Zaretsky, E. (1978). *Familia y vida personal en la sociedad capitalista*. Barcelona: Anagrama.





## ANEXOS

### Anexo 1. Entrevista realizada

#### 1. Datos personales:

- Nombre
- Edad
- Lugar de nacimiento
- Lugar de residencia
- Estado civil
- Nº de hijos
- Estudios realizados
- Profesión
- Personas con las que convives en tu domicilio
- Personas que dependen de ti (10)

#### 2. Datos sociolaborales

- ¿Por qué vienes a Ceuta? (11)
- ¿Te trasladas a diario o vives en Ceuta? Tiempo que te ocupa el desplazamiento (12)
- ¿Qué trabajo realizas en Ceuta? (13)
- ¿Desde cuándo?
- ¿Otros trabajos?
- Aspiraciones profesionales (16)

- 
- ¿Son importantes tus ingresos? ¿Por qué y para qué sirven? (17)

### **3. Características de tu trabajo**

- ¿En qué consiste tú trabajo? (18)
- ¿Cuál es tu horario? (19)
- ¿Qué salario tienes? (20)
- ¿Tienes contrato laboral? (21)
- ¿Tienes vacaciones? ¿Te las pagan? (22)

### **4. Grado de satisfacción/dificultades del trabajo**

- ¿Te gusta lo que haces? (23)
- ¿Estás contenta? ¿Por qué? (24)
- ¿Te sientes valorada? (25)
- ¿Crees que se reconoce tu trabajo? ¿Por qué? (26)
- ¿Tienes dificultades el traslado o de otro tipo? ¿Cuáles y por qué? (27)

### **5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

- ¿Quién realiza las tareas domésticas en tu casa familiar?
- ¿Quién ayuda a su realización?
- ¿Son comprensivos los empleadores si tienes que faltar por causas familiares?
- Dedicas algún tiempo al ocio ¿Cuándo, cuánto tiempo y qué actividades? (32)

---

## Anexo 2. Ficha-resumen de cada entrevistada

### 1. SUAD:

#### 1. Datos personales:

- **Edad:** 34 años.
- **Lugar de nacimiento:** Fez
- **Lugar de residencia:** Tetuán (Interna en Ceuta)
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Secundaria (hasta 16 años)
- **Profesión:** Empleada del hogar (desde hace 12 años). Interna
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** Padres, 5 hermanas, 1 hermano inválido (accidente)
- **Dependientes de su salario:** 8 (Solo ella y su padre tienen trabajo)

#### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - Al terminar estudios una amiga le buscó uno en Ceuta
  - Ayuda económicamente a su familia
- **Traslados:** No es necesario, trabaja como interna
- **Tipo de trabajo:**
  - Doméstico: Tareas de limpieza, plancha y cocina
  - Cuidados: Hijos empleadores
- **Años de trabajo:** 12 años (Siempre con la misma familia)
  
- **Aspiraciones como trabajadora:** Encontrar otro trabajo en el que cobre más para incrementar la ayuda a su familia
- **Importancia ingresos:**
  - Ayuda al mantenimiento de la familia
  - Solo ella y su padre tienen trabajo

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas de limpieza, plancha, cocina, ayuda con los hijos.
- **Horas de trabajo:** Interna (8:30 a 24 horas).
- **Salario:** 150 euros al mes
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones remuneradas:** No tiene vacaciones, ni días de descanso

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** No
- **Se siente valorada:** No
- **Por qué?**
  - Cree que nunca se reconocerá su trabajo (Reconocimiento implícito pero no explícito).
  - Se siente dolida por la falta de consideración y de derechos.
- **Dificultades para realizar su trabajo:** Tiene libertad para organizarse

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas:**
- **Ayuda que recibe:**
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
  - No existe comprensión hacia sus deseos de estar más tiempo con su familia.  
(Los ve una vez al mes)
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** Ninguno

### 6. Otros datos de interés:

- La fuerte vinculación con los empleadores le impiden buscar un trabajo mejor.

- Fuerte dependencia de la empleadora que no la deja ausentarse (Sólo visita a su familia una vez al mes).
- Inquietud por aprender
- Deseos de cambiar su vida, de tener tiempo para sí misma (pasear, tomar café, ir al cine,...), de encontrar pareja.
- Gran añoranza de su familia y su compañía
- Se siente sola, triste e incomprendida

---

## 2. SAIDA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 36 años.
- **Lugar de nacimiento:** Fez
- **Lugar de residencia:** Martil
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Licenciada (Bióloga)
- **Profesión:** Empleada del hogar.
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** Su hermana y sus cuatro sobrinos
- **Dependientes de su salario:** Su madre

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - Razones económicas
  - Trabajó 5 años en una fábrica de Tánger por 200 euros
  - Porque no hay otro trabajo
  - Lo considera la mejor opción
- **Problemas en los traslados:** No, interna
- **Tipo de trabajo:**  
Doméstico: Tareas de limpieza, plancha y cocina
- **Años de trabajo:** 2 años en Ceuta
- **Otros trabajos:**
  - 1º) 1 año (150 euros)
  - 2º) 5 meses
  - 3º) 5 meses (350 euros)
- **Aspiraciones como trabajadora:** Mejorar profesionalmente y llegar a trabajar de bióloga
- **Importancia ingresos:**
  - Ayuda a su madre que vive con uno de sus hermanos casados

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas de limpieza, plancha y cocina.
- **Horas de trabajo:** De 6 a 7 horas diarias (De lunes a viernes)
- **Salario:** 350 euros al mes
- **Contrato laboral:** En trámite
- **Vacaciones remuneradas:**

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** Si. Dice estar tranquila
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?**
  - Dice que siempre la han tratado bien
  - Se organiza ella misma
- **Dificultades para realizar su trabajo:** Tiene libertad para organizarse

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas:**
- **Ayuda que recibe:**
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** No. Dice no tener amigas. Sólo acude a clases de español

### 6. Otros datos de interés

**(Datos afectivos, aspiraciones y perspectiva de futuro)**



---

### 3. SUAD:

#### 1. Datos personales:

- **Edad:** 28 años.
- **Lugar de nacimiento:** Castillejos
- **Lugar de residencia:** Castillejos
- **Estado civil:** Separada
- **Hijos:** Uno
- **Estudios:**
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** Su hija y su hermana
- **Dependientes de su salario:** 2

#### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - Razones económicas
  - Tiene que mantener a su hija
  - Tiene que ayudar a su madre y sus hermanos. El padre está enfermo del corazón.
  - El trabajo en Marruecos está mal remunerado. En Ceuta, un poco mejor
- **Traslados:** De Castillejos a Ceuta a diario
- **Problemas en los traslados:**
  - La frontera (Aglomeraciones, empujones, colas)
  - La falta de contrato laboral
- **Tipo de trabajo:**
  - Doméstico: Tareas de limpieza, plancha y cocina
  - Cuidados: Hijos empleadores
- **Años de trabajo:** 12 años
- **Otros trabajos:**
  - Primero: Tenía 16 años
  - Último: 9 meses (250 euros)
  - También ha trabajado en cafeterías o de cocinera

➤ **Aspiraciones como trabajadora:**

Estar tranquila, no tener problemas

➤ **Importancia ingresos:**

- Mantenimiento de su hija y hermana

- Ayuda a sus padres, aún con hermanos pequeños y solteros

**3. Características del trabajo:**

➤ **Consiste:** Tareas de limpieza, plancha, cocina, ayuda con los hijos.

➤ **Horas de trabajo:** De 8 a 8,5 horas diarias (De lunes a sábados)

➤ **Salario:** 250 euros al mes

➤ **Contrato laboral:** No

➤ **Vacaciones:** No, pero disfruta de periodos de descanso cuando la empleadora viaja y lo hace con frecuencia.

**4. Grado satisfacción profesional:**

➤ **Le gusta lo que hace:** No

➤ **Está contenta:** Si, considera al actual su mejor empleo

➤ **Se siente valorada:** Si

➤ **Por qué?**

- Por que su empleadora nunca consiguió una empleada por más de un par de meses. Se iban.

- Por que siempre está contenta con ella

➤ **Dificultades para realizar su trabajo:** No

**5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

➤ **Realización tareas domésticas:** Ella con la ayuda de su hermana

➤ **Ayuda que recibe:** De su hermana (14 años)

➤ **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**

➤ **Ausencias por causas familiares:** No se ausenta por miedo a perder su empleo

➤ **Ocio:** Ninguno

## **6. Otros datos de interés**

### **(Datos afectivos, aspiraciones y perspectiva de futuro)**

- Considera que nunca ha tenido suerte en el trabajo
- Sufría malos tratos de su marido drogadicto
- Está cansada de trabajar tanto, necesita descansar

---

#### 4. FATIMA:

##### 1. Datos personales:

- **Edad:** 27 años.
- **Lugar de nacimiento:** Tetuán
- **Lugar de residencia:** Tetuán ( En Ceuta de lunes a viernes)
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Primarios
- **Profesión:** Empleada del hogar-Cuidadora
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 10 (Con ella los fines de semana)
- **Dependientes de su salario:** 9 (Padres y hermanos)

##### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - Razones económicas
- **Traslados:** No, trabaja interna
- **Tipo de trabajo:**
  - Cuidados: Una mujer mayor
  - Tareas domésticas
- **Años de trabajo:** 6 años (En la misma casa)
- **Otros trabajos:** Ninguno
- **Aspiraciones como trabajadora:**
  - Mejorar laboralmente
  - Conseguir un contrato laboral
- **Importancia ingresos:**
  - Ayudar a familia

##### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Cuidar de una persona mayor y tareas domésticas

- 
- **Horas de trabajo:** Interna (Cada 15 días descansa 3 días y medio)
  - **Salario:** 240 euros (Hace 6 cobraba 200 + sábados y domingos)
  - **Contrato laboral:** No
  - **Vacaciones:** 15 días remunerados en verano (julio o agosto)

#### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** No
- **Se siente valorada:** Si, aunque no lo suficiente como para que mejoren sus condiciones laborales
- **Por qué?** Por que consideran que es cariñosa con la enferma
- **Dificultades para realizar su trabajo:** No

#### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** No
- **Ayuda que recibe:**
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** No

#### 6. Otros datos de interés

##### (Datos afectivos, aspiraciones y perspectiva de futuro)

- Considera que no está bien pagada y que nunca le harán un contrato
- Siente cariño por la familia con la que trabaja
- Cree que los empleadores son egoístas
- Para ella lo más importante es la familia

---

## 5. IHSAN:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 21 años.
- **Lugar de nacimiento:** Tetuán
- **Lugar de residencia:** Ceuta
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Primarios
- **Profesión:** Empleada del hogar-Cuidadora
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 7 (Con ella)
- **Dependientes de su salario:** 6 (Padres y hermanos)

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - Razones económicas
- **Traslados:** No, trabaja interna
- **Tipo de trabajo:**
  - Cuidados: Una mujer mayor y su hijo (diabético, diálisis, mala visión)
  - Tareas domésticas
- **Años de trabajo:** 1 año
- **Otros trabajos:**
  - 1º) Cuidando a una persona mayor (9 meses)
  - 2º) El actual (3 meses)
- **Aspiraciones como trabajadora:**
  - Mejorar laboralmente
  - Conseguir un contrato laboral
- **Importancia ingresos:**
  - Ayudar a familia
  - Sólo ella y su padre trabajan

---

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Cuidar de una persona mayor y su hijo, y todas las tareas domésticas
- **Horas de trabajo:** Interna (Descansa un fin de semana cada 15 días)
- **Salario:** 300 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** Aún no se habló (Sólo lleva tres meses en su actual trabajo)

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:**
- **Está contenta:** Si
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?**
- **Dificultades para realizar su trabajo:** No

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Colabora cuando visita a su familia
- **Ayuda que recibe:**
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** No

### 6. Otros datos de interés

#### (Datos afectivos, aspiraciones y perspectiva de futuro)

- Su sueño habría sido ser enfermera
- Sólo puso una condición para aceptar su trabajo: poder ausentarse a diario para recibir clases de español
- Vive en Ceuta con su tía, desde hace 5 años

---

## 6. FATIMA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 35 años.
- **Lugar de nacimiento:** Zagora
- **Lugar de residencia:** Castillejos
- **Estado civil:** Casada
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Ninguno
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 3 (Con ella)
- **Dependientes de su salario:** 2 (Marido y sobrina -10 años-)

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**  
Razones económicas
- **Traslados:** Si
- **Tipo de trabajo:**  
- Tareas domésticas
- **Años de trabajo:** 13 años
- **Otros trabajos:**  
1º) 6 años  
2º) 5 años  
3º) 2 años
- **Aspiraciones como trabajadora:**  
- Dejar de trabajar para descansar  
- Otro trabajo mejor remunerado y con contrato
- **Importancia ingresos:**



---

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Limpieza y plancha
- **Horas de trabajo:** Siete, de lunes a sábados
- **Salario:** 320 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** 15 días remunerados

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** “Bueno”
- **Está contenta:** “Bien”. Dice estar tranquila
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** Sobre todo cuando plancha. Aunque la familia para la que trabaja tiene otras empleadas no dejan que nadie planche, sólo ella (A ella no le gusta)
- **Dificultades para realizar su trabajo:** No. Solo se queja del cansancio, de lo grande que es la casa, de la cantidad de trabajo

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Se ocupa sobre todo de la ropa
- **Ayuda que recibe:** De su hermana y su marido
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** No. No tiene tiempo

### 6. Otros datos de interés

- Se queja de que tiene mucho trabajo y dice estar casada
- Acude a clases de español una vez a la semana

---

## 7. SABAH:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 28 años.
- **Lugar de nacimiento:** Castillejos
- **Lugar de residencia:** Castillejos
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** De 7 a 13 años fue al colegio
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 8 (con ella)
- **Dependientes de su salario:** Ninguna, aunque suele ayudar a su familia

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - Razones económicas
  - En Marruecos pagan peor
- **Traslados:** Diarios de Castillejos a Ceuta y al contrario
- **Tipo de trabajo:**
  - Tareas domésticas, menos la cocina
  - A veces cuidado de un menor
- **Años de trabajo:** 20 meses
- **Otros trabajos:**
  - 1º) 8 meses
  - 2º) 1 año
- **Aspiraciones como trabajadora:**
  - Dejar de trabajar en una casa
- **Importancia ingresos:** No

### 3. Características del trabajo:

- 
- **Consiste:** Tareas domésticas y cuidado del nieto de la empleadora cuando la madre trabaja
  - **Horas de trabajo:** De 8 a 9 horas, de lunes a viernes. Sábados, 4.
  - **Salario:** 350 euros
  - **Contrato laboral:** No
  - **Vacaciones:** Si, aunque no siempre en verano y descansa los días de celebración de sus fiestas religiosas. Si pide días se los dan y cuando la empleada viaja, ella descansa y le pagan.

#### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** Si, aunque le gustaría trabajar en otra cosa
- **Se siente valorada:** No sabe si valoran su trabajo
- **Por qué?** Nunca le han dicho nada ni a favor ni en contra
- **Dificultades para realizar su trabajo:** No. Solo se queja del cansancio, de lo grande que es la casa, de la cantidad de trabajo

#### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Casi nada, la excusan por trabajar como empleada del hogar
- **Ayuda que recibe:** Sobre todo su hermana ayuda en casa
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** Con sus amigas y con una hermana (Más en Ceuta que en Marruecos). Le gusta el cine, la playa, “me gusta todo”.

#### 6. Otros datos de interés

- Desde hace dos años acude a clases de español y le gustaría aprender otros idiomas
- Siente admiración por la mujer para la que trabaja
- No se imagina su vida sin Ceuta ni sin Castillejos

---

## 8. MERIEM:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 27 años.
- **Lugar de nacimiento:** Tánger
- **Lugar de residencia:** Ceuta
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Hasta los 9 años, árabe y francés
- **Profesión:** Empleada del hogar-Cuidados???
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:**
- **Dependientes de su salario:** Una

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - No le gusta Marruecos
  - Allí los sueldos son bajos
- **Traslados:** No
- **Tipo de trabajo:**
  - Tareas domésticas
  - Cuidado de los dos hijos de la empleadora
- **Años de trabajo:** 19 meses
- **Otros trabajos:**
  - 1º) En Marruecos: en una fábricas de ropa. (5meses)
  - 2º) Compagina el cuidado de una persona mayor por la noche con el trabajo en una casa, durante el día.
  - 2º) Último: 1 año y 7 meses
- **Aspiraciones como trabajadora:**

Conseguir un trabajo en Tánger que no sea ni una casa ni una fábrica.
- **Importancia ingresos:** No

---

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas y cuidado de los gemelos de la empleadora
- **Horas de trabajo:** 7,5 horas, de lunes a jueves. El viernes, la mitad de la jornada.
- **Salario:** 300 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** Diez días en verano y una semana en Navidad.

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** Si
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** Por que la consideran como de la familia, son muy buenos con ella y por cariño que siente hacia toda la familia, sobre todo, los niños
- **Dificultades para realizar su trabajo:**
  - El idioma cuando empezó a trabajar. No sabía nada de español.
  - La frontera

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:**
- **Ayuda que recibe:**
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** Con sus amigas (Pasear, bailar, “ir de marcha”). Le gusta el cine, la playa, “me gusta todo”.

### 6. Otros datos de interés

- Tiene gran interés por aprender idiomas
- Existe un fuerte vínculo afectivo con la familia para la que trabaja
- Prefiere seguir con ellos que ganar más dinero.
- Está apunto de casarse, quiere tener hijos y un trabajo cómodo.

---

## 9. NAZIA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 22 años.
- **Lugar de nacimiento:** Castillejos
- **Lugar de residencia:** Castillejos
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Bachillerato y FP
- **Profesión:** Desempleada
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 4 (con ella)
- **Dependientes de su salario:**

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - No trabaja, viene a Ceuta a aprender español
  - Se queja de que los salarios en Marruecos son muy bajos
  - En Ceuta, trabajaría según sus estudios
- **Traslados:** Si
- **Tipo de trabajo:** No trabaja
- **Años de trabajo:**
- **Otros trabajos:**
- **Aspiraciones como trabajadora:**

Conseguir un trabajo que esté relacionado con sus estudios (Bachillerato y técnica en Gestión Informática)
- **Importancia ingresos:**

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:**
- **Horas de trabajo:**
- **Salario:**

- **Contrato laboral:**
- **Vacaciones:**

#### **4. Grado satisfacción profesional:**

- **Le gusta lo que hace:**
- **Está contenta:**
- **Se siente valorada:**
- **Por qué?**
- **Dificultades para realizar su trabajo:**

#### **5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:**
- **Ayuda que recibe:**
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** Con sus amigas (Pasear todos los días).

#### **6. Otros datos de interés**

- Tiene gran interés por seguir estudiando y trabajar, no en una casa, sino según sus estudios.
- Cuenta con el respaldo familiar
- Le gusta tanto Ceuta como Castillejos

---

## 10. RAHMA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 19 años.
- **Lugar de nacimiento:** Castillejos
- **Lugar de residencia:** Ceuta (Para evitar la frontera)
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Primarios (Hasta 6º)
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** (con ella)
- **Dependientes de su salario:** 11 (Padres y hermanos)

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - Razones económicas
  - Sólo su padre trabaja y son muchos
  - La unidad familiar tiene muchos gastos
- **Traslados:** Sólo va a Marruecos los fines de semana
- **Tipo de trabajo:**

Tiene dos trabajos:

  1. Como empleada del hogar
  2. Acompaña a una señora por la noche
- **Años de trabajo:**
- **Otros trabajos:**
- **Aspiraciones como trabajadora:**

Conseguir un trabajo que esté relacionado con sus estudios (Bachillerato y técnica en Gestión Informática)
- **Importancia ingresos:** Gran dependencia familiar

### 3. Características del trabajo:



- 
- **Consiste:** Primero (limpieza). Segundo (Compañía)
  - **Horas de trabajo:** 9 (De lunes a sábados). Por la noche, compañía
  - **Salario:** 230+100 euros
  - **Contrato laboral:** No
  - **Vacaciones:** No. Solo un día de sus dos fiestas

#### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** No
- **Se siente valorada:** No
- **Por qué?** Dice que en muchas casas no se respeta a las empleadas. No respetan sus derechos
- **Dificultades para realizar su trabajo:**
  - La dureza del trabajo
  - La falta de descanso
  - La ausencia de derechos

#### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Cuando va los fines de semana
- **Ayuda que recibe:** Entre ella y la madre
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:** No
- **Ausencias por causas familiares:** No
- **Ocio:** Con sus amigas (Pasear, merendar juntas, conversar).

#### 6. Otros datos de interés

- Tiene dos hermanos en la cárcel
- Su padre tiene un mal trabajo
- Le gustaría tener un contrato, aunque no cobrase mucho más
- Mantiene un noviazgo con un marroquí al que su familia quiere casar con una prima de él.

---

## 11. YASMINA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 21 años.
- **Lugar de nacimiento:** Castillejo
- **Lugar de residencia:** Ceuta
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Primarios (Hasta 7 años)
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 5 (con ella, aunque sólo va a casa los fines de semana)
- **Dependientes de su salario:** 4 (Padres y hermanos)

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** Para ayudar a su familia
- **Traslados:** Sólo va a Marruecos los fines de semana
- **Tipo de trabajo:**  
Empleada del hogar
- **Años de trabajo:** 2 años
- **Otros trabajos:**
  - 1º) En Marruecos: en una cafetería de cajera (100 euros. Todos los días). Le obligaban a limpiarla
  - 2º) Como empleada del hogar en Ceuta (Un año)
  - 3º) Como empleada del hogar en Ceuta (Un año)
- **Aspiraciones como trabajadora:**
- **Importancia ingresos:** Dependencia familiar

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Todas las tareas domésticas menos cocinar
- **Horas de trabajo:** Interna

- **Salario:** 200 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** Aún no ha cogido. Ha disfrutado de días por fiesta u otros motivos sin problema.

#### **4. Grado satisfacción profesional:**

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** Si
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** La familia para la que trabajan se lo han dicho
- **Dificultades para realizar su trabajo:** La frontera

#### **5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:**
- **Ayuda que recibe:**
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** Con sus amigas (Pasear. Le gusta comprar)

#### **6. Otros datos de interés**

- Le gusta “muchísimo” Ceuta, tanto como Marruecos

---

## 12. NAWAL:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 30 años.
- **Lugar de nacimiento:** Mequinez
- **Lugar de residencia:** Castillejos
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Bachillerato
- **Profesión:** Empleada del hogar-Cuidados
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:**
- **Dependientes de su salario:** Una (ayuda a su hermana)

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - Contribuir a los gastos familiares
  - El trabajo en Marruecos está mal pagado y te ocupa todo el día
- **Traslados:**
  - A diario desde Castillejos
  - Desde frontera hasta el centro
  - Desde el centro hasta San Antonio
- **Tipo de trabajo:**
  - Tareas domésticas, menos cocinar
  - Cuidado de los dos hijos de la empleadora en vacaciones
- **Años de trabajo:** 3 años
- **Otros trabajos:**
- **Aspiraciones como trabajadora:**
  - Estudiar cocina para trabajar en hoteles o peluquería
  - Conseguir un trabajo mejor y tener una casa propia, mejor en Ceuta

- 
- **Importancia ingresos:** Cubrir sus gastos y contribuir a los de su hermana con la que vive

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas, menos cocinar y cuidado de los hijos de la familia cuando están de vacaciones
- **Horas de trabajo:** 4,5 horas, de lunes a sábados
- **Salario:** 200 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** En agosto

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** Si
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?**
- **Dificultades para realizar su trabajo:**
  - La frontera
  - La distancia que hay desde la frontera hasta la casa en la que trabaja

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Si
- **Ayuda que recibe:** Junto a su hermana
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** Con sus amigas (Pasear).

### 6. Otros datos de interés

- Le hubiera gustado seguir estudiando (Periodismo, cocina o peluquería)

---

## 13. LAILA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 20 años.
- **Lugar de nacimiento:** Marruecos
- **Lugar de residencia:** Ceuta
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Desde los 5 a los 7 años
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 2 (Ella y su hermana)
- **Dependientes de su salario:** 2 (Ella y su hermana que también trabaja. Comparten gastos)

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** Razones económicas
- **Traslados:** No
- **Tipo de trabajo:** Tareas domésticas, menos cocinar
- **Años de trabajo:** Casi 4 años
- **Otros trabajos:**
  - 1º) Cocinera (Año y medio. Sueldo: Entre 20 y 50 euros diarios)
  - 2º) Empleada hogar (El actual. Más de dos años)
- **Aspiraciones como trabajadora:** Tener un trabajo mejor
- **Importancia ingresos:** Cubrir sus gastos

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas, menos cocinar
- **Horas de trabajo:** 4 - 4,5 horas. 2 en vacaciones
- **Salario:** 200 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** En verano. El primer año:15 días. El segundo: 1 mes.

**4. Grado satisfacción profesional:**

- **Le gusta lo que hace:** Si
- **Está contenta:** Si
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** Por que se lo han dicho, por que le tienen confianza
- **Dificultades para realizar su trabajo:** No

**5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Si
- **Ayuda que recibe:** Junto a su hermana
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** No sale mucho, no le gusta la calle

**6. Otros datos de interés**

- Siente mucho cariño por los niños de la familia empleadora

---

## 14. SIGMA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 39 años.
- **Lugar de nacimiento:** Tetuán
- **Lugar de residencia:** Ceuta (Desde hace 2 años. No tiene residencia)
- **Estado civil:** Casada
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Electricidad e informática
- **Profesión:** No trabaja
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 2 (Ella y su marido)
- **Dependientes de su salario:**

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**  
No trabaja porque no quiere hacerlo como empleada del hogar
- **Traslados:** No
- **Tipo de trabajo:**
- **Años de trabajo:**
- **Otros trabajos:**
- **Aspiraciones como trabajadora:** Tener un trabajo acorde con sus estudios y seguir ampliando sus conocimientos
- **Importancia ingresos:**

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:**
- **Horas de trabajo:**
- **Salario:**
- **Contrato laboral:**
- **Vacaciones:**

### 4. Grado satisfacción profesional:



- **Le gusta lo que hace:** Si
- **Está contenta:** Si
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?**
- **Dificultades para realizar su trabajo:**

#### **5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Si
- **Ayuda que recibe:** Su marido
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:**

#### **6. Otros datos de interés**

- Quiere seguir estudiando en Ceuta pero no domina el idioma
- Habla francés
- En Marruecos, estudiar supone mucho dinero y problemas. Asegura que intercambian expedientes académicos entre buenos y malos alumnos por dinero
- Considera a su marido un hombre culto y educado. Algo que valora mucho
- Su marido es de Ceuta
- Le gustaría relacionarse con personas que tuvieran sus mismos intereses

---

## 15. SORA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 55 años
- **Lugar de nacimiento:** Castillejos
- **Lugar de residencia:** Ceuta (Hace 8 años)
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** No fue al colegio (Sólo árabe de Corán)
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** Vive en casa de su tía para evitar la frontera
- **Dependientes de su salario:** Ahora ninguna

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** En Marruecos no hay trabajo
- **Traslados:** No
- **Tipo de trabajo:** Tareas domésticas
- **Años de trabajo:** 13 años
- **Otros trabajos:** No
- **Aspiraciones como trabajadora:** Tener papeles
- **Importancia ingresos:** Cubrir sus gastos

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas (limpieza, plancha, cocina,...todo)
- **Horas de trabajo:** 8 horas (de lunes a sábados, menos festivos)
- **Salario:** 280 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** En agosto

**4. Grado satisfacción profesional:**

- **Le gusta lo que hace:** Si
- **Está contenta:** Si
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** Tienen en ella plena confianza y siempre le han pedido que no deje el trabajo
- **Dificultades para realizar su trabajo:** Ninguna

**5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Si
- **Ayuda que recibe:** Junto a su hermana
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** No sale mucho, no le gusta la calle

**6. Otros datos de interés**

- Siente mucho cariño por la familia empleadora
- No le gustan los cambios, por eso siempre tuvo el mismo trabajo
- Le gusta leer y va a clases de español desde hace 2 años
- Perdió a su novio hace 26 años cuando murió su madre y decidió ocuparse de sus hermanos (10,7 y 3 años)
- Le habría gustado casarse

---

## 16. LAILA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 34 años.
- **Lugar de nacimiento:** Mequinez
- **Lugar de residencia:** Ceuta (evita desplazamientos)
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Secundaria
- **Profesión:** Empleada del hogar-restaurante
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** Vive con dos amigas
- **Dependientes de su salario:** 5 (Madre y 4 hermanas)

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** En Mequinez no hay trabajo, ningún miembro de su familia lo hace
- **Traslados:** No, los viajes son caros
- **Tipo de trabajo:** Limpieza
- **Años de trabajo:** 2 años
- **Otros trabajos:**
  - 1º) 15 días en una casa
  - 2º) 3 meses en panadería (150 euros al mes + comida y alojamiento)
  - 3º) bar-restaurante, hasta su cierre (un año, buen sueldo, no contrato. Horario: 10 de la mañana a 5 ó 6 de la tarde, y de 7 hasta madrugada)
  - 4º) Ahora, un bar (3 días a la semana) + limpiezas puntuales en casas
  - **En Marruecos:** Antes de llegar a Ceuta bordaba chilabas (buen sueldo, hasta que dejaron de recibir encargos)
- **Aspiraciones como trabajadora:** Estar asegurada, tener papeles y asistencia médica
- **Importancia ingresos:** Cubrir sus gastos (Paga 100 euros por habitación) y ayudar a su familia

---

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas de limpieza
- **Horas de trabajo:** Depende de la cantidad de trabajo (bar: viernes, sábado y domingo. Casas: hasta que termina)
- **Salario:** En bar: 20 euros al día (60 semanales) y la comida + limpiezas en casas (10, 20, 30 euros, lo que le dan)
- **Contrato laboral:** En trámite (en bar)
- **Vacaciones:**

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** Prefiere el trabajo en una casa
- **Está contenta:** No. No es feliz
- **Se siente valorada:** Según el trabajo. En su trabajo en el bar sí y está contenta
- **Por qué?**
- **Dificultades para realizar su trabajo:** Dureza, cansancio, incompatibilidad de horarios, alto nivel de exigencia, secuelas físicas, incomprensión empleadores,...

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Comparte tareas con compañeras
- **Ayuda que recibe:**
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:** No
- **Ocio:** En Ceuta sólo trabajo, no tiempo para el ocio. No tiene con quién salir

### 6. Otros datos de interés

- Muestra sumisión y conformismo ante su situaciones
- Prefiere trabajar en una casa, pero lo considera complicado
- Considera que no tiene suerte y acepta cualquier trabajo

- Cree que si fuera de Tetuán tendría menos problema para encontrar trabajo
- Se considera buena trabajadora y muy limpia
- Aprecia un deterioro de la situación económica debido a la crisis
- Va a clases de español
- Dice que aprender le ayuda a olvidar los problemas y le da esperanza en el futuro.
- Desea una vida en Mequinez. Casarse, tener hijos,...
- No se plantea tener relaciones con un ceutí o una vida en Ceuta (Dice que la gente de Ceuta sólo piensa en el dinero, igual que la de Tetuán)
- Al sur de Marruecos la gente es diferente, según asegura
- Sólo está en Ceuta por trabajo y no es feliz

---

## 17. AICHA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:**
- **Lugar de nacimiento:** Kenitra
- **Lugar de residencia:** Ceuta
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** No fue al colegio
- **Profesión:** Empleada del hogar en paro (Hace dos meses. Realiza trabajos de limpieza puntuales )
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** Vive con amiga
- **Dependientes de su salario:**

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** Razones económicas
- **Traslados:** No
- **Tipo de trabajo:** Tareas domésticas y ayuda en cocina
- **Años de trabajo:** Unos 4 años
- **Otros trabajos:** Durante 6 meses compagino dos:
  - 1º) En una casa con familia musulmana (Seis meses. Vivía con ellos y ayudaba en la casa, hasta que planteó dormir en la otra casa. Dice que la trataron “muy mal”)
  - 2º) Otra casa, la última (Horario: toda la mañana y hasta las 3 ó 4 de la tarde. Lo perdió después de años porque el dueño se quedó en paro)
  - 3º) Limpiezas puntuales
- **Aspiraciones como trabajadora:** Encontrar un nuevo trabajo, cualquier trabajo
- **Importancia ingresos:** Cubrir sus gastos

---

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas y ayudar a cocinar (trabajo principal)
- **Horas de trabajo:** Toda la mañana y hasta las 3 ó 4 de la tarde + ayuda necesaria en el domicilio de acogida
- **Salario:** 240 euros (último trabajo)
- **Contrato laboral:** No tenía
- **Vacaciones:**

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** Su último trabajo sí
- **Está contenta:** En su último trabajo sí
- **Se siente valorada:** Si, sobre todo por la abuela (que vivía con la familia)
- **Por qué?** Se sentía una más de la familia y se preocupaban por ella
- **Dificultades para realizar su trabajo:** Cuando comenzó el idioma, no sabía español

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Compartidas
- **Ayuda que recibe:**
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** Con sus amigas de Castillejos (pasear)

### 6. Otros datos de interés

- Va poco a Marruecos por problemas económicos y frontera
- Considera que perdió su trabajo por la crisis
- Acude a clases de español (De niña no pudo estudiar, la escuela estaba muy lejos. De sus seis hermanos, sólo uno fue dos años)
- Considera que trabajar hasta las 3 ó 4 de la tarde por 20 euros es aceptable. Más tiempo no



---

## 18. HAKIMA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 27 años
- **Lugar de nacimiento:** Castillejos
- **Lugar de residencia:** Castillejos
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:**
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:**
- **Dependientes de su salario:** A su madre

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** Razones económicas
- **Traslados:** Si
- **Tipo de trabajo:** Todas las tareas domésticas, cocina y cuidado niños
- **Años de trabajo:** 2 años
- **Otros trabajos:** No
- **Aspiraciones como trabajadora:** Encontrar trabajo en Fez
- **Importancia ingresos:** Cubrir sus gastos y ayudar a su madre

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas, cocina y cuidado niños
- **Horas de trabajo:** Interna (Va a Marruecos el sábado por la tarde y regresa el lunes a las 8 de la mañana)
- **Salario:** 350 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** Un mes

#### **4. Grado satisfacción profesional:**

- **Le gusta lo que hace:** Si
- **Está contenta:** Sí
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** Son buenos con ella y la tratan bien
- **Dificultades para realizar su trabajo:**

#### **5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:**
- **Ayuda que recibe:**
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** No, solo acude a clases de español si el turno de la empleadora se lo permite

#### **6. Otros datos de interés**

- Está en contenta en Ceuta pero quiere volver a Marruecos

---

## 19. NAIMA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 38 años
- **Lugar de nacimiento:** Tánger
- **Lugar de residencia:** Castillejos
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** No, su madre no quería. Sólo la dejaba ir a coser. Tiene un diploma de costura
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 11
- **Dependientes de su salario:** 3 hermanos y 2 sobrinos

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** Razones económicas
- **Traslados:** Si (taxi o bus diarios)
- **Tipo de trabajo:** Tareas domésticas (limpieza y cocina)
- **Años de trabajo:** 5 años y 4 meses (Entre el primer y segundo trabajo pasaron 6 años. Hace 12 que llegó a Ceuta)
- **Otros trabajos:**
  - 1º) En una casa, durante 5 años (Dejó el trabajo por presiones de la madre de su novio con el que vivía en casa de ésta, hasta su muerte)
  - 2º) Otra casa, la última (Desde hace 4 meses)
- **Aspiraciones como trabajadora:** Se conforma con lo que tiene
- **Importancia ingresos:** Cubrir sus necesidades y ayudar a dos hermanos y una hermana que tiene dos hijos

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas (limpieza y cocina)
- **Horas de trabajo:** 5,5 horas, de lunes a viernes

- **Salario:** 400 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** Si (Como lleva poco tiempo en este trabajo no sabe si 15 días o un mes)

#### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** Dice estar bien
- **Está contenta:** Sí
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** Considera que en los dos trabajos ha tenido suerte y la gente se ha comportado bien con ella
- **Dificultades para realizar su trabajo:** Mucha gente en la frontera, enfermedad,

#### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Si (fines de semana a fondo y resto de días recoge y organiza)
- **Ayuda que recibe:** No
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:** No tiene ni tiempo ni amigas, sólo se relaciona con su familia.

#### 6. Otros datos de interés

- Acude a clases de español todos los días

---

## 20. FATIMA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 43 años
- **Lugar de nacimiento:** Castillejos
- **Lugar de residencia:** Castillejos
- **Estado civil:** Casada
- **Hijos:** Tres
- **Estudios:** No tiene
- **Profesión:** Empleada del hogar y Cuidados
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 5 (ella, marido y 3 hijos)
- **Dependientes de su salario:** 4 (marido, en paro, e hijos; sólo uno trabaja pero su contrato está apunto de terminar)

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - Razones económicas. Sostén familiar.
  - En Marruecos no hay trabajo, está mal pagado y se abusa del trabajador
  - Su marido es camarero y sólo suele trabajar en verano. El resto del año no suele tener trabajo a pesar de tener el Bachillerato y saber cuatro idiomas (inglés, francés, español y árabe)
- **Traslados:** Si, desde Castillejos (bus)
- **Tipo de trabajo:** Tareas domésticas (limpieza, cocina, compra) + cuidado de los hijos
- **Años de trabajo:** 8 años y medio
- **Otros trabajos:** No
- **Aspiraciones como trabajadora:** Tener contrato y asistencia médica
- **Importancia ingresos:** Cubrir sus necesidades familiares y costear los estudios de sus tres hijos (La hija mayor ya va a terminar Derecho y sus dos hijos hacen Bachiller. Ellos quieren estudiar Derecho y Contabilidad, respectivamente)

---

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas y de cuidados
- **Horas de trabajo:** 7,5 - 8 horas, ....de lunes a viernes
- **Salario:** 350 euros + bus
- **Contrato laboral:** En trámite
- **Vacaciones:**

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** Está contenta
- **Está contenta:** Sí
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** La familia para la que trabajan es buena con ella y le tienen una gran confianza. Organiza su trabajo y se siente respaldada
- **Dificultades para realizar su trabajo:**
  - Aglomeraciones en la frontera
  - Problemas de transporte
  - Cuando empezó, el idioma (no sabía español)

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Si
- **Ayuda que recibe:** De su hija y una mujer en las tareas domésticas. De sus hijos fuera de casa (Ej. Hacer compras o encargos). Su marido el que menos, casi nada por dice que ya tiene a los niños.
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:**

### 6. Otros datos de interés

- Acude a clases de español todos los días desde hace tres meses para aprender a leer y escribir

- Reconoce que cada vez tiene menos fuerza y está cansada
- Su prioridad es dar estudios a sus hijos. Ella no pudo

---

## 21. MARIAM:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 34 años
- **Lugar de nacimiento:** Tetuán
- **Lugar de residencia:** Ceuta
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** Ninguno
- **Estudios:** Graduado
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** Vive con la familia de su novio
- **Dependientes de su salario:** 4 (Madre y hermanos)

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - Razones económicas.
  - Ayudar a su familia. Todos en paro
  - En Marruecos, el trabajo es escaso y mal pagado
  -
- **Traslados:** No
- **Tipo de trabajo:** Tareas domésticas y comida
- **Años de trabajo:** 6 años
- **Otros trabajos:**
  1. En una casa dos veces por semana (sueldo bajo)
  2. En una casa, un mes (cobraba poco y tenía problemas frontera: lo dejó)
  3. Otra casa. Tres años (después, un año sin trabajar)
  4. Otra casa. Tres meses
  5. Trabajo actual. Lleva 3 años (empezó cobrando 200 euros)

En Marruecos: En una fábrica de costura por 30 céntimos la hora (30 a 50 euros al mes). Luego subió a 100, pero lo dejó era insuficiente y vino a Ceuta



- 
- **Aspiraciones como trabajadora:** Le gustaría seguir estudiando
  - **Importancia ingresos:** Cubrir sus necesidades y ayudar a su familia

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas y comidas
- **Horas de trabajo:** 5,5 horas diarias
- **Salario:** 320 euros
- **Contrato laboral:** Si
- **Vacaciones:** Si y asuntos propios, avisando con 24 horas de antelación

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** Si y le permiten estudiar
- **Está contenta:** Sí
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** La tratan como si fuera de la familia. Organiza su trabajo y se ausenta para acudir al instituto. Le han subido el sueldo varias veces
- **Dificultades para realizar su trabajo:** Al principio el idioma y la frontera

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Ayuda a su suegra, pero poca cosa
- **Ayuda que recibe:** Ella la presta
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:**
- **Ausencias por causas familiares:**
- **Ocio:**

### 6. Otros datos de interés

- Se va a casar con un cristiano. Al principio tuvo problemas, pero ya se conocen las respectivas familias y han superado los obstáculos

- Cree que cuando una marroquí establece relaciones con un español, la gente piensa que sólo busca “papeles”
- Cuando se case seguirá trabajando para ayudar a su familia
- Estudia en un instituto de Ceuta con la intención de conseguir el Graduado

---

## 22. FATIMA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 43 años.
- **Lugar de nacimiento:** Benibebel (un pueblo cercano a Casablanca)
- **Lugar de residencia:** Castillejos (desde hace seis años)
- **Estado civil:** Divorciada.
- **Hijos:** Una hija de 13 años.
- **Estudios:** No tiene.
- **Profesión:** Empleada del hogar (desde hace cinco años).
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 2 (ella y su hija)
- **Dependientes de su salario:** Su hija

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** En Marruecos no hay trabajo y el que hay es malo. Se cobra poco.
- **Traslados:** Si
- **Tipo de trabajo:** Tareas de limpieza y plancha
- **Años de trabajo:** 5 años
- **Otros trabajos:**
  1. Primera familia (musulmana)
    - Horario: Interna (Todo el día)
    - Salario: 150 euros.
    - Contrato laboral: No tenía.
    - Tareas domésticas en edificio 5 plantas
  2. Segunda familia (cristiana):
    - Horario: De 9 de la mañana a 3 ó 4 de la tarde (según termine).
    - Salario: 250 euros
    - Contrato laboral: No tiene
    - Tareas de limpieza y plancha
- **Aspiraciones como trabajadora:** Mantener su empleo

- 
- **Importancia ingresos:** Con lo que cobra en Ceuta puede cubrir sus necesidades y mantener a su hija

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas (limpieza y plancha)
- **Horas de trabajo:** 6 ó 7 horas
- **Salario:** 250 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** Descansa festivos o cuando está enferma

### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** Ahora está satisfecha
- **Está contenta:**
  1. Primer empleo: Insatisfacción:
    - Situación de abuso y explotación.
    - Problemas de salud: fuerte dolor en un brazo, desde el hombro; en la espalda, sobre todo en la zona lumbar, y en los dedos de las manos. Problemas en la vista, por fregar el suelo de rodillas con amoníaco.
    - Tratamiento médico crónico.
  2. Segundo empleo: Contenta:
    - Trabajo menos exigente.
    - Asunción de algunas necesidades (Ej. las gafas que usa)
    - Comprensión por sus problemas.
- **Se siente valorada:** Ahora si
- **Por qué?** Trato satisfactorio. Consideración por el trabajo que realiza.
- **Dificultades para realizar su trabajo:** La frontera: Tarda tres horas diarias para entrar en Ceuta (De 6 a 9 de la mañana)

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Si

- **Ayuda que recibe:** De su hija
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:** Si
- **Ausencias por causas familiares:** No suele pero no tiene problemas
- **Ocio:**

## 6. Otros datos de interés

- **Relación con su ex pareja:** No la ayuda económicamente, salvo excepciones, en los gastos de la niña. Varias denuncias por maltrato.
- **No tiene respaldo familiar**
- **Perspectivas de futuro:**
  - Ver crecer a su hija.
  - No más relaciones con hombres.
  - Mantener su trabajo.

---

## 23. IMAN:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 28 años.
- **Lugar de nacimiento:** Kenitra (Cerca de Rabat)
- **Lugar de residencia:** Castillejos (Comparte piso con amiga).
- **Estado civil:** Divorciada por maltrato (La casaron a los 15 años).
- **Hijos:** No tiene.
- **Estudios:** No tiene, el padre se los negó a las hijas (4, con ella)
- **Profesión:** Empleada del hogar + cuidados
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** Comparte piso con una amiga (desde hace 6 meses)
- **Dependientes de su salario:** Ayuda a sus padres y dos hermanos (31 y 10 años).

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:**
  - En Marruecos el salario es más bajo (Como mucho 100 euros por igual trabajo)
  - Razones económicas
- **Traslados:** Si, desde Castillejos en bus
- **Tipo de trabajo:** Tareas de limpieza y plancha
- **Años de trabajo:** 18 años
- **Otros trabajos:**
  1. Primera familia (Musulmana):
    - Interna (De 8 horas a madrugada. Solo salía el fin de semana).
    - Salario: 50 euros.
    - Contrato laboral: No tenía.
    - Vacaciones: No tenía.
    - Tiempo trabajado: 6 años
    - Tareas domésticas

---

## 2. Segunda familia (Mujer mayor cristiana):

- Tareas domésticas (menos cocinar) y cuidado-compañía
- Tiempo trabajado: 5 años aproximadamente
- Interna

## 3. Última familia (con hijos):

- Horario: De 9 de la mañana a 3 ó 4 de la tarde (según termine).
- Salario: 350 euros.
- Contrato laboral: No tiene
- Tiempo trabajado: 6 años
- Vacaciones: Un mes en verano y una semana para la fiesta del Borrego

- **Aspiraciones como trabajadora:** Tener contrato laboral
- **Importancia ingresos:** En Marruecos puede vivir bien con lo que gana y puede ayudar a su familia.

## 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas domésticas (limpieza, plancha, comida,...) y cuidado
- **Horas de trabajo:** 9,5 ó 10 (8-8:30 de la mañana a 6 de la tarde)
- **Salario:** 350 euros
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** Un mes en verano y una semana para la fiesta del Borrego

## 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** Ahora está satisfecha
- **Está contenta:**
  - Primer empleo: Insatisfacción:
    - a. Situación de abuso y explotación.
    - b. Trabajo de adulto con sólo 10 años.
  - Segundo empleo: Contenta:
    - a. Libertad para organizar su trabajo.
    - b. No control del empleador/a.

- 
- **Se siente valorada:** Ahora si
  - **Por qué?** Consideración y satisfacción por el trabajo que realiza
  - **Dificultades para realizar su trabajo:**
    - La frontera: Aglomeraciones, policías, tiempo que se tarda, ...
    - Gastos de desplazamiento: Dos autobuses.

### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Si, compartidas
- **Ayuda que recibe:** Cuenta con el apoyo de su compañera de piso.
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia: ..**
- **Ausencias por causas familiares: .....**
- **Ocio:** Salir con sus amigas los fines de semana. Van a Tánger a discotecas. Se considera libre y de mente abierta, como sus amigas

### 6. Otros datos de interés

- Ve poco a su familia
- Le gustaría casarse, tener su familia y dejar de trabajar
- La casaron con 15 y a los 5 meses se separó, su marido la maltrataba
- Su matrimonio le ha dejado secuelas psicológicas, apunta que no ha conseguido mantener otra relación porque no se fía
- Le habría gustado ser abogada
- Sólo ve a su familia una vez al mes y en vacaciones.
- Considera un error que las mujeres no tengan la posibilidad de estudiar
- Cree los tener estudios amplía las opciones de trabajo.
- Dice que en Marruecos está mal visto que una mujer salga a divertirse
- Tiene un mal concepto de los musulmanes ceutíes



---

## 24. AICHA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 29 años.
- **Lugar de nacimiento:** Kenitra
- **Lugar de residencia:** Ricón
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** No tiene.
- **Estudios:** Cuatro años de Primaria
- **Profesión:** Empleada del hogar + cuidados
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** Toda la familia
- **Dependientes de su salario:** Ayuda a sus padres y 5 hermanos

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** Razones económicas
- **Traslados:** Si, desde Castillejos en bus
- **Tipo de trabajo:** Tareas de limpieza
- **Años de trabajo:** 10 años
- **Otros trabajos:**
  1. Primera casa cobraba 150 euros (no era un buen trabajo). Estuvo 3 años.
  2. Segunda casa, 2 años. (200 euros)
  3. Dos casas más. (250 y 300 euros)
  4. En la actual, ya tiene contrato. Lleva dos años con un hombre mayor
- **Aspiraciones como trabajadora:** Le gustaría trabajar cuidando niños o de cocinera ( quiere estudiar en una Escuela de Hostelería),o dejar de trabajar
- **Importancia ingresos:** Contribuye a los gastos familiares. Una hermana trabaja en Ceuta y un hermano en Marruecos

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas de limpieza y cuidado

- 
- **Horas de trabajo:** Interna (descansa sábados- tarde a lunes-mañana)
  - **Salario:** 400 euros
  - **Contrato laboral:** Si
  - **Vacaciones:** Si no encuentra sustituta coge una parte y le pagan el resto

#### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** Está cansada.
  - **Está contenta:** Si
  - **Se siente valorada:** Si
  - **Por qué?** Su empleador es muy bueno con ella y sus hijos también. Reconocen sus cualidades
- Dificultades para realizar su trabajo:** Al principio el idioma y la frontera (ahora no porque tiene contrato)

#### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Cocina (cuando va a casa)
- **Ayuda que recibe:** El resto su madre y hermanas.
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia: ..**
- **Ausencias por causas familiares: .....**
- **Ocio:** Salir con sus amigos a pasear, tomar café, ...

#### 6. Otros datos de interés

- Cree que desde hace unos años hay más opciones laborales en Marruecos, aunque en la zona norte es más complicado
- Habla mal de los empleadores españoles musulmanes
- Le gustaría seguir trabajando en Ceuta hasta que se case para tener hijos (destaca la importancia de la familia)
- Dice estar cansada de trabajar y asegura tener secuelas físicas del trabajo realizado
- Le gustaría viajar por Andalucía

---

## 25. LAABOURI:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 28 años.
- **Lugar de nacimiento:** Rabat
- **Lugar de residencia:** Tetuán
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** No tiene.
- **Estudios:** Dos años de Derecho y Peluquería
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** Suele dormir en Ceuta con su hermana
- **Dependientes de su salario:** Nadie

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** Quiere ganarse la vida por sí misma, al margen de su padre que tiene recursos (es comerciante) pero que limita su libertar
- **Traslados:** No
- **Tipo de trabajo:** Limpieza
- **Años de trabajo:** 2 años
- **Otros trabajos:**
  1. Peluquería: cobraba la tercera parte de cada clienta. (8 meses)
  2. Una casa (actualmente): tres veces en semana (140 euros)
- **Aspiraciones como trabajadora:** Su máxima aspiración es estudiar en Ceuta
- **Importancia ingresos:** No es necesario, su familia tiene recursos y todos trabajan (Padre: comerciante y hermanos: veterinaria, mecánico y carpintero)

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas de limpieza
- **Horas de trabajo:** 6 ( de 9 de la mañana a 3 de la tarde, tres días a la semana)

- 
- **Salario:** 400 euros
  - **Contrato laboral:** No
  - **Vacaciones:** Como la empleadora (26 días) y una semana para el Borrego

#### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** No
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** La dejan trabajar y no se meten en su trabajo
- **Dificultades para realizar su trabajo:** ...

#### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** .....
- **Ayuda que recibe:** Con su hermana
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:** ..
- **Ausencias por causas familiares:** .....
- **Ocio:** No sale por las noches

#### 6. Otros datos de interés

- No quiere volver a Marruecos
- El padre le ha ofrecido incluso montarle una peluquería
- Dice que Ceuta tiene libertad, puede salir, trabajar y estudiar
- Dice que Ceuta se cree que las mujeres jóvenes marroquíes sólo buscan novio para conseguir papeles
- Sabiendo español es más fácil trabajar en Marruecos

---

## 26. BOUCHRA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 37 años.
- **Lugar de nacimiento:** Tetuán
- **Lugar de residencia:** Tetuán
- **Estado civil:** Divorciada
- **Hijos:** No tiene.
- **Estudios:** Hasta los 17 años
- **Profesión:** Empleada del hogar + cuidados
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 6 con ella
- **Dependientes de su salario:** Padres-2 hermanos, cuñada y sobrina

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** En Marruecos no hay trabajo
- **Traslados:** No (solo va a Marruecos los fines de semana)
- **Tipo de trabajo:** Cuidado, limpieza y cocina
- **Años de trabajo:** Entre 6 y 10 años
- **Otros trabajos:**
  1. Cuidando persona mayor: tres años (lunes a jueves, 24 horas). También realizaba tareas domésticas. (200 euros. Su madre con la que compartía trabajo, 500. Esta hacía de jueves a domingo)
  2. Cuidado de otros dos hombres mayores hasta que fallecieron (lunes a jueves, 24 horas). También realizaba tareas domésticas.
  3. Cuidado de la hija del último de esos hombres y limpieza y cocina
- **Aspiraciones como trabajadora:** Encontrar otro tipo de trabajo o mejorar en el que tiene
- **Importancia ingresos:** Ayudar a su familia, su sueldo y el de su madre, también cuidadora en Ceuta, es el único que entra ahora en casa

### 3. Características del trabajo:

- 
- **Consiste:** Cuidado , tareas de limpieza y cocina
  - **Horas de trabajo:** Interna (lunes a viernes)
  - **Salario:** 400 euros
  - **Contrato laboral:** No
  - **Vacaciones:** Durante el Ramadán interrumpiéndolas cada tres días para poner en orden la casa y cocinar

#### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** No
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** La empleadora le ha dicho que está contenta y que la considera de confianza
- **Dificultades para realizar su trabajo:** No

#### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** .....
- **Ayuda que recibe:** ....
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:** ..
- **Ausencias por causas familiares:** .....
- **Ocio:** Con sus primas y familiares, no tiene amigos. Considera que es mayor para salir

#### 6. Otros datos de interés

- Cree que su trabajo no es malo pero no tiene futuro
- No cree que vuelva a casarse, sobre todo con alguien de Marruecos
- Sabe que, salvo su madre, su familia no aceptaría a un hombre que no fuera musulmán
- Estuvo casada un año, tras un noviazgo de 3 meses
- En Ceuta se siente libre, se siente bien mentalmente; en Marruecos no

---

## 27. ASIA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 24 años.
- **Lugar de nacimiento:** Lareche
- **Lugar de residencia:** Ceuta (con su hermana desde hace 9 años)
- **Estado civil:** Soltera
- **Hijos:** No tiene.
- **Estudios:** Hasta 1º de Secundaria
- **Profesión:** Empleada del hogar + cuidados
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 6 con ella (Su hermana y su marido y los 3 hijos de ambos)
- **Dependientes de su salario:** Ayuda a su hermana

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** Vive con su hermana
- **Traslados:** Dentro de Ceuta (de una punta a otra de la ciudad)
- **Tipo de trabajo:** Limpieza ...
- **Años de trabajo:** 7 años
- **Otros trabajos:** No
- **Aspiraciones como trabajadora:** Conseguir que la aseguren y ganar más dinero
- **Importancia ingresos:** Ayudar a su familia ....

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas de limpieza...
- **Horas de trabajo:** 7 (lunes a viernes)
- **Salario:** 350 euros + 13 para el bus (de lunes a viernes)
- **Contrato laboral:** No
- **Vacaciones:** .....

#### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** Si (No muy convencida)
- **Está contenta:** Si
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** La tratan como si fuera de la familia
- **Dificultades para realizar su trabajo:** Existe mucha distancia entre su casa y el trabajo

#### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Si
- **Ayuda que recibe:** De su hermana
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia: ..**
- **Ausencias por causas familiares: .....**
- **Ocio: .....**

#### 6. Otros datos de interés

- Su hermana está casada con un español cristiano
- Ella también estuvo apunto de casarse con uno, pero la madre de él lo impidió
- No quiere volver a vivir en Marruecos
- Quiere conseguir la residencia
- Espera casarse y tener hijos, pero no lo haría para conseguir los papeles. Para ella el matrimonio es para siempre



---

## 28. BAJILLA:

### 1. Datos personales:

- **Edad:** 38 años.
- **Lugar de nacimiento:** Tetuán
- **Lugar de residencia:** Tetuán
- **Estado civil:** Casada
- **Hijos:** Seis
- **Estudios:** Primarios
- **Profesión:** Empleada del hogar
- **Personas que conviven en el mismo domicilio:** 10
- **Dependientes de su salario:** Marido, 6 hijos (18, 17, 11, 5 y 2 años, y la pequeña de 3 meses) y 2 hermanas

### 2. Datos socio-laborales:

- **Razón por la que trabaja en Ceuta:** Su marido sólo trabaja esporádicamente y necesita su salario.
- **Traslados:** Si, a diario desde Tetuán, tres horas de ida y tres de vuelta (taxi + bus )
- **Tipo de trabajo:** Limpieza
- **Años de trabajo:** 5 años
- **Otros trabajos:** No
- **Aspiraciones como trabajadora:** Ninguna
- **Importancia ingresos:** Mantener a su familia. Su marido no siempre trabaja. Una de sus hermanas también trabaja como empleada del hogar

### 3. Características del trabajo:

- **Consiste:** Tareas de limpieza
- **Horas de trabajo:** Unas 8 horas de lunes a domingo, menos el martes
- **Salario:** 450 euros + especias
- **Contrato laboral:** No

- **Vacaciones:** No tiene. Sólo tres días para el Borrego. Tras su último embarazo dejó dos meses de trabajar pero no cobró

#### 4. Grado satisfacción profesional:

- **Le gusta lo que hace:** No
- **Está contenta:** Si
- **Se siente valorada:** Si
- **Por qué?** Su empleadora no se mete en su trabajo, tiene total libertad para organizarse y no la controla. Trabaja tranquilita.
- **Dificultades para realizar su trabajo:** Los traslados y la frontera

#### 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- **Realización tareas domésticas en su domicilio:** Con ayuda. Desde que nació su último hijo (3 meses) sólo se ocupa del bebé y el trabajo en Ceuta
- **Ayuda que recibe:** De sus hermanas e hijas, los hombres no
- **Comprensión de los empleadores si dedicas tiempo a la familia:** Si. No supone ningún problema
- **Ausencias por causas familiares:** Sin problemas ni repercusión salarial
- **Ocio:** No, dice que para eso no tiene tiempo

#### 6. Otros datos de interés

- Asegura que aunque le subieran el sueldo y le hicieran contrato no cambiaría de trabajo
- Cuando murió su madre se ocupó de 6 de sus 8 hermanos (dos estaban casados). Ya están todos casados menos dos

## Anexo 3: Tabla- resumen con algunas de las respuestas aportadas

Tabla : Relación y caracterización de la muestra de mujeres entrevistadas

Nombre	Edad (Años)	Estado civil	Nº de Hijos	Lugar de origen	Lugar de residencia (dónde vive)	Lugar de trabajo	Nivel de estudios	Tipo de trabajo	Salario al mes	Dependientes de su salario	Contrato laboral	Años de trabajo	Horas de trabajo asalariado
Suad	34	Soltera	0	Fez	Tetuán	Ceuta	Secundaria	Doméstico Cuidados	150	8 (Padres y Hermanos)	No	12	Interna (todo el día)
Saida	36	Soltera	0	Fez	Martil	Ceuta	Licenciada (Bióloga)	Doméstico	350	1 (Madre)	En trámite	5 M. +2 C.	6-7 (lunes a viernes)
Suad	28	Separada	1	Castillejos	Castillejos	Ceuta		Doméstico	250	2 (Hija y hermana)	No	12	8-8,5 (lunes a sábados)
Fátima	27	Soltera	0	Tetuán	Ceuta	Ceuta	Primarios	Doméstico Cuidados		9 (Padres y hermanos)	No	6	Interna
Ihsan	21	Soltera	0	Tetuán	Ceuta	Ceuta	El colegio algún tiempo	Doméstico Cuidados	300	Ayuda a 6 (Padres/ hnos)	No	1	Interna
Fátima	35	Casada	0	Zagora	Tánger	Ceuta	Ninguno	Domésticos	320	¿2? (Marido y sobrina)	No	13	7 (lunes a sábados)
Sabah	28	Soltera	0	Castillejos	Castillejos	Ceuta	(7-13 años)	Doméstico Cuidados	350	0	No	20 meses	8-9 (L. a V.) Sábados: 4
Meriem	27	Soltera	0	Tánger	Ceuta	Ceuta	Hasta los 9 años	Doméstico Cuidados	300	1 (Madre)	No	19 meses	7,5 (lunes a viernes)
Nazia	22	Soltera	0	Castillejos	Castillejos	No trabaja	Bachillerato F.P.	No trabaja	No trabaja	No trabaja	No	No trabaja	No trabaja
Rahma	19	Soltera	0	Castillejos	Ceuta	Ceuta	Primarios (Hasta 6º)	Doméstico Cuidados	230	11(Padres y hermanos)	No	¿?	9 (lunes a sábados) Noches compañía
Yasmina	21	Soltera	0	Castillejos	Ceuta	Ceuta	Hasta los 7 años	Doméstico	200	4 (Padres y hermanos)	No	2	Interna
Nawal	30	Soltera	0	Mequinez	Castillejos	Ceuta	Bachillerato	Doméstico Cuidados	200	Una parte para hermana	No	3	4,5 (lunes a sábados)

Laila	20	Soltera	0	Marruecos	Ceuta	Ceuta	Desde los 5 a los 7 años	Doméstico	200	Ayuda a 6 (Padres/hnos)	No	Casi 4	4-4,5 +2 en vacaciones
Sigma	39	Casada	0	Tetuán	Ceuta	No trabaja	Informática Electricidad	No trabaja	No trabaja	No trabaja	No	No trabaja	No trabaja
Sora	55	Soltera	0	Castillejos	Ceuta	Ceuta	No colegio (Sólo árabe)	Doméstico	280	0	No	13	8 (lunes a sábados)
Laila	34	Soltera	0	Mequinez	Ceuta	Ceuta	Secundaria	Restaurante y casas	60 (bar)+ limpiezas	5 (Madre y hermanas)	En trámite	2	No fijo, depende del trabajo
Aicha		Soltera	0	Marruecos	Ceuta	Ceuta	No fue al colegio	Ahora no trabaja	Cobraba 240		Nunca tuvo	Casi 4	No trabaja
Hakima	27	Soltera	0	Castillejos	Castillejos	Ceuta	¿?	Doméstico Cuidados	350	Ayuda a su familia	No	2	Interna (descansa Sb. tarde y domingo)
Naima	38	Soltera	0	Tánger	Ceuta	Ceuta	Diploma de costura	Doméstico	400	3 hermanos y 2 sobrinos (ayuda)	No	5 años y 4 meses	5,5 (lunes a viernes)
Fátima	43	Casada	3	Castillejos	Castillejos	Ceuta	No tiene?	Doméstico Cuidados	350 + bus	4 (Marido e hijos)	En trámite	8,5	7,5-8
Mariam	34	Soltera	0	Tetuán	Ceuta	Ceuta	Estudia graduado	Domésticas	320	4 (Madre y hermanos)	Sí	6	5,5
Fátima	43	Divorciada	1	Benibel Casablanca	Castillejos	Ceuta	No tiene	Doméstico	250	1(Hija)	No	5	6-7
Iman	28	Divorciada	0	Kenitra	Castillejos	Ceuta	No tiene	Doméstico Cuidados	350	4 (Padres y Hermanos)	No	18	9,5-10
Aicha	29	Soltera	0	Kenitra	Rincón	Ceuta	4 años de Primaria	Doméstico Cuidados	400	Ayuda familia (Padres y 5 hnos)	Sí	10	Interna (descansa sábado-tarde a lunes-mañana)
Laabouri	28	Soltera	0	Rabat	Tetuán	Ceuta	2 años Universidad	Doméstico	140	0	No	2	6 (3 días -semana)
Bouchra	37	Divorciada	0	Tetuán	Tetuán	Ceuta	Hasta 17 años	Doméstico Cuidados	400	Padres-2 hnos. Cuñaday sobrina	No	Entre 6y 10	Interna (lunes-viernes)
Asia	24	Soltera	0	Larache	Ceuta	Ceuta	Hasta 1º de la ESO	Doméstico Cuidado	350 + 13 a la semana	A su hermana (casada con tres hijos)	No	7	7 (lunes-viernes)

