

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS TRABAJADORAS TRANSFRONTERIZAS DEL SERVICIO DOMESTICO

**PLANTEAMIENTOS PRÁCTICOS PARA SU
REGULACIÓN EN EL CONTEXTO DE CEUTA**

Juan Carlos Andreo Tudela (Dir.)



INSTITUTO DE ESTUDIOS CEUTÍES

2013

Juan Carlos Andreo Tudela (Dir.)

**DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN
SOCIOLABORAL DE LAS
TRABAJADORAS TRANSFRONTERIZAS
DEL SERVICIO DOMESTICO**

**PLANTEAMIENTOS PRÁCTICOS PARA SU
REGULACIÓN EN EL CONTEXTO DE CEUTA**



INSTITUTO DE ESTUDIOS CEUTÍES
CEUTA 2013

El contenido de esta publicación procede de la Beca concedida por el Instituto de Estudios Ceutíes, perteneciente a la Convocatoria de Investigación de 2007.

Colección “Trabajos de Investigación”

© EDITA: INSTITUTO DE ESTUDIOS CEUTÍES

Apartado de correos 593 • 51080 Ceuta

Tel.: + 34 - 956 51 0017

E-mail: iec@ieceuties.org

www.ieceuties.org

Comité editorial:

Francisco Herrera Clavero • Alberto Weil Rus

José Luis Ruiz García • José Antonio Alarcón Caballero

Jefa de publicaciones:

Rocío Valriberas Acevedo

Diseño, maquetación y realización:

Enrique Gómez Barceló

Edición Digital:

ISBN: 978-84-92627-54-7

Depósito Legal: CE 47 - 2013

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	7
PRESENTACIÓN	11
1. INTRODUCCIÓN	13
2. METODOLOGÍA	15
3. EXTRANJERÍA, ESTRUCTURA SOCIOLABORAL Y SERVICIO DOMÉSTICO EN EL CONTEXTO DE CEUTA	19
3.1. Evolución de la población extranjera en la Ciudad Autónoma de Ceuta	19
3.2. Estructura sociolaboral en función de la afiliación a la Seguridad Social	26
3.3. El mercado de trabajo del servicio doméstico en Ceuta	30
3.4. Desempleo y empleo doméstico	33
4. SITUACIÓN NORMATIVA SOBRE EL EMPLEO DE HOGAR EN ESPAÑA	39
4.1. Normativa en materia de extranjería y empleo transfronterizo	39
4.2. Propuestas de mejora de la normativa sobre extranjería	41
4.3. Propuestas de requisitos mínimos de mejora de la normativa laboral	43
5. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL EMPLEO DE HOGAR	49
5.1. La definición sociológica del empleo de hogar	49
5.2. Características distintivas del empleo de hogar	52
5.3. La construcción social de la relación entre el empleador/a y empleada	54
5.4. La identidad laboral de la empleada de hogar	56
5.5. Discriminación de género y étnica	57

6. ANÁLISIS DEL EMPLEO DE HOGAR EN CEUTA	59
6.1. Características del empleo doméstico en Ceuta	59
6.2. Sobre el desarrollo y proceso del empleo doméstico	62
6.2.1. Móviles y causas	62
6.2.2. Acceso y redes de información.....	67
6.2.3. Establecimiento de la actividad laboral y relaciones interpersonales	69
6.2.4. Dificultades y problemas en el ejercicio del servicio doméstico.....	76
6.2.5. Marginalidad en el ejercicio de los derechos laborales y las situaciones de abuso específicas.....	80
7. CONCLUSIONES	87
8. RECOMENDACIONES.....	91
9. BIBLIOGRAFÍA.....	95
ANEXOS	97
Anexo 1. Requisitos de alta de la Seguridad Social en le R.E.E.H.....	99
Anexo 2. Producción derivada de la investigación realizada	103
Anexo 2.1. Comunicación presentada en el VI Congreso Nacional sobre Inmigración, Interculturalidad y Convivencia celebrado en Ceuta	105
Anexo 2.2. Comunicación en el VI Congreso sobre las Migraciones en España	133
Anexo 2.3. Artículo para la <i>Revista Migraciones</i>	135

AGRADECIMIENTOS

Como director de la investigación quiero agradecer vivamente su colaboración a las personas que han participado en la implementación del estudio.

El intenso trabajo de campo ha sido realizado por Aouatef El Ismaeli y Bouchra El Mamoun, quienes con ímpetu y eficacia, a pesar de las dificultades y un contexto poco propicio, lograron alcanzar la muestra prevista de entrevistas semiestructuradas, así como el número estipulado de las entrevistas en profundidad. La fiabilidad y validez del trabajo de campo es imprescindible para asegurar un correcto análisis posterior de los datos producidos, y en este caso está contrastado que así ha sido.

El agradecimiento se hace extensivo a Ibtissam El Mamoun, quien se encargó de la codificación de los datos y la elaboración de las tablas estadísticas.

En el último período de ejecución del estudio se incorporó como apoyo Santiago Alonso Santa Cruz Álvarez, quien ha participado en el análisis de los resultados del trabajo de campo junto con el director de la investigación.

De igual forma quiere manifestarse la gratitud por la colaboración de la Oficina de Extranjeros de Ceuta al facilitar los datos solicitados sobre los trabajadores transfronterizos y, sobre todo, al Instituto de Estudios Ceutíes por la aprobación de la propuesta de investigación que ha permitido llevar a cabo el estudio cuyos resultados se presentan en esta publicación.

Finalmente, pero no por ello menos importante, y con un especial agradecimiento, quiere manifestarse la amabilidad y disposición de las trabajadoras marroquíes transfronterizas, unas mujeres con indudable pundonor y coraje.

**DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN
SOCIOLABORAL DE LAS
TRABAJADORAS TRANSFRONTERIZAS
DEL SERVICIO DOMESTICO**

**PLANTEAMIENTOS PRÁCTICOS PARA SU
REGULACIÓN EN EL CONTEXTO DE CEUTA**

PRESENTACIÓN

Ceuta, ciudad africana y europea, constituye en el siglo XXI un espacio indudable de intercambio y de riqueza cultural y económica cuya gestión no está exenta de dificultades. Ciudad transfronteriza ubicada en un entorno claramente desfavorecido en términos económicos y sociales, la Ceuta del siglo XXI soporta una presión migratoria que no se resuelve tan sólo en tanto que espacio de tránsito de migraciones internacionales sino que también toma forma de espacio de destino temporal de una migración transfronteriza cotidiana de mujeres empleadas en el servicio doméstico que constituyen un grupo especialmente vulnerable tanto en términos laborales como de reconocimiento social y participación en la sociedad de inserción laboral y en la sociedad de origen.

Observar el ámbito social ceutí, interesándose por aspectos específicos como es el mercado laboral exige un conocimiento certero de la realidad jurídica y social de esta ciudad que se consigue tras la realización de un exhaustivo trabajo de campo que, como podrá observar al leer el trabajo, implica no sólo la recopilación y análisis de las cifras y de la legislación sino también la elaboración de una serie de entrevistas en profundidad gracias a cuya explotación nos encontramos ante un trabajo original y de enorme interés. Aquí es donde reside a nuestro juicio uno de los valores más importantes de la investigación: dar voz a las empleadas de hogar que cada día cruzan la frontera y saltan de una realidad social y cultural a otra para desempeñar un trabajo, normalmente con escaso grado de cualificación pero para el que cuentan con la confianza de sus empleadores, que las contratan usando la legislación existente que regula el mercado laboral de los transfronterizos. Me gustaría destacar, empero, que este dar voz tan difícil de conseguir en ciencias sociales ha sido aún más complejo en el caso que nos ocupa. Sólo la pericia y profesionalidad del investigador y del conjunto de sus colaboradores explican los frutos conseguidos.

Y expuesto lo anterior seguimos preguntándonos qué hay detrás de este mundo de mujeres transfronterizas empleadas en el servicio doméstico de Ceuta. No quiero que de mi presentación resulte la idea de un sistema laboral perfecto, de encaje entre las necesidades de los empleadores y las capacidades o expectativas

de las empleadas. Efectivamente, el trabajo doméstico es un sector de actividad muy concreto en el que la relación laboral y el trabajo se desarrolla en el seno de una familia o grupo doméstico. Entre empleado y empleador hay una confianza que en ocasiones puede ser interpretada como beneficiosa para la empleada de hogar, en tanto que reproduce un espacio doméstico exento de las complicaciones de otro tipo de vida laboral. Pero cuando se habla de confianza en el ámbito del trabajo doméstico muchas veces lo que se está señalando, como bien pone de manifiesto la investigación, es una falta de reconocimiento del trabajo desarrollado, una remuneración magra, situaciones complejas en el ámbito de lo laboral que en ocasiones ocultan no poca carga de abuso. Sin querer dramatizar con ello, lo que sí parece claro es que las expectativas de promoción laboral, incremento salarial, formación continua y estabilidad en estas empleadas aparecen claramente disminuidas por el propio ámbito de trabajo y al mismo tiempo agudizadas por su situación de transfronterizas. Participan en el crecimiento económico de la ciudad y en su estabilidad, hacen posible el desarrollo profesional de los miembros adultos de la familia sin reducir la atención a mayores y dependientes, evitan con su trabajo la agudización de las necesidades en término de atención a mayores y/o enfermos y discapacitados, pero no se benefician de las ventajas de vivir en una sociedad moderna y con oportunidades como es la ceutí.

Estas y otras consideraciones son expuestas con claridad y abundancia de datos en la investigación que ahora se publica, acompañado de una serie de reflexiones sobre la ciudad en términos socioeconómicos y también de unas recomendaciones certeras sobre las posibilidades que una gestión eficaz de este ámbito laboral, de los tipos de contratación, de la información generada sobre la oferta y la demanda pueden abrir para el desarrollo profesional de estas mujeres y para la dignificación y reconocimiento de su trabajo diario a medio camino entre Marruecos y España.

Ana I. Planet
Miembro correspondiente del IEC
Universidad Autónoma de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

En las sociedades complejas actuales, el empleo doméstico ajeno responde a una necesidad ante un modelo todavía no finalizado de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En efecto, el empleo doméstico o empleo de hogar garantiza, desde una perspectiva manifiestamente utilitarista, la producción de servicios necesarios para la reproducción de la unidad doméstica, como las tareas de la casa, la crianza de los niños, los servicios personales, etcétera (Oso, 2001).

Como consecuencia de la paulatina incorporación de la mujer a los mercados de trabajo, y también debido a la ausencia de mecanismos suficientes que imposibilitan una conciliación de los espacios domésticos y profesionales, se ha observado una exigencia cada vez mayor de cubrir las necesidades reproductivas de los hogares con trabajadoras domésticas, un proceso en el que cobra una especial relevancia la llegada de mujeres extranjeras a nuestro país y su incorporación a este importante nicho del mercado de trabajo.

Asimismo, históricamente e incluso en la actualidad, este tipo de empleo también ha respondido a una función de mantenimiento del estatus social (Colectivo IOÉ, 2001). En efecto, a lo largo de la historia, y en distintos contextos socioculturales, las clases acomodadas han recurrido al empleo doméstico para la realización de las labores de reproducción social. Este segmento laboral ha estado fuertemente jerarquizado en función de desigualdades socioculturales construidas en torno a diferentes de género y etnia (Oso, 2001), que se acentúan en espacios transfronterizos con diferente nivel de desarrollo.

Como apunta Oso para el caso de EE.UU., unas consideraciones que creemos pueden extenderse a la realidad social española en general y la ceutí en particular, el empleo de hogar siempre se ha caracterizado por la existencia de relaciones asimétricas sostenidas por jerarquías fundamentadas en factores étnicos, de género y, sobre todo, de clase. Esto ha favorecido la aparición de desigualdades fundadas en construcciones socioculturales del “otro”, como alguien cultural y étnicamente diferente, que en el caso de una zona fronteriza como la ceutí-tetuaní tiene especial

relevancia, máxime si se produce una casuística caracterizada por recurrir a la mano de obra extranjera de origen marroquí, sin atender a la demanda de trabajadoras españolas de origen marroquí.

Y es que la realidad social del empleo doméstico es particularmente vulnerable para las trabajadoras extranjeras en Ceuta, mayoritariamente transfronterizas, en un sector ya de por sí poco regularizado, por no denominarlo directamente de *sumergido* de forma generalizada. Las condiciones laborales son manifiestamente precarias, como se analiza a lo largo de la presente investigación, como consecuencia de una normativa en materia de extranjería y también laboral poco favorecedora en el desempeño de un empleo y la adquisición de derechos; por la ausencia local de prácticas de contratación legal de extranjeros y aún más en el sector doméstico; la presión de una amplia demanda que flexibiliza las condiciones de contrataciones informales del mercado por parte de los/as empleadores/as y, asimismo, por el déficit de mecanismos institucionales que coadyuven a la defensa de los intereses de las trabajadoras.

2. METODOLOGÍA

La metodología que se ha implementado ha tenido un carácter mixto, cuantitativo y cualitativo, incorporando la administración de cuestionarios y entrevistas en profundidad. Al tratarse de una investigación de recursos bastante exiguos se ha abordado, conforme las líneas directrices del proyecto aprobado, fundamentalmente la realidad sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas, con un atisbo mínimo –marcadamente insuficiente– complementario de la perspectiva de las empleadoras.

En lo que se refiere a las entrevistas semiestructuradas se han administrado un total de 31, que tras ser depurados el número definitivo se quedó en 29. Previamente se efectuó un pretest con 3 entrevistas, que propició el ajuste de 4 preguntas.

El cuestionario ha sido elaborado en castellano, y posteriormente se ha transcrito fonéticamente al árabe dialectal marroquí, lengua en la que se han celebrado las entrevistas.

Una de las dos personas que han llevado a cabo el trabajo de campo de las encuestas es bilingüe –ha cursado sus estudios en centros españoles en Tetuán y es licenciada en filología hispánica por la Universidad de Tetuán– y la otra tiene un nivel elevado de castellano.

La estrategia para la captación de personas que se ajustaran al perfil solicitado, esto es, trabajadoras transfronterizas del servicio doméstico, se planteó inicialmente a partir del conocimiento de algunas personas que el equipo de trabajo conocía (apenas dos personas), en las que se confiaban pudieran proporcionar datos sobre otras, y así extender una red que facilitara el acceso a las entrevistas. Sin embargo, en todos los casos, las trabajadoras se limitaban a desplazarse a Ceuta, realizar su trabajo y volver a Tetuán, sin apenas tener contacto con otras compañeras; ello no obvia que conocieran a algunas trabajadoras, pero su relación con ellas se limitaba a saludarse en la frontera y sin contactos ulteriores que permitiera localizar a esas personas.

Debido a ello se readaptó la estrategia, de modo que las encuestadoras se personaron en la frontera, en la parte marroquí, para comprobar la viabilidad de realizar encuestas *in situ*. El colectivo de mujeres que pasan habitualmente la frontera, tanto las denominadas *bragdias*, que se dedican al transporte de mercancías de Ceuta a Tetuán, como las que trabajan en Ceuta, según constató el trabajo de campo, es desconfiado, por cuanto el propio espacio de la frontera no facilita relaciones de crédito personal, y se convierte en un lugar de paso del que se pretende estar el mínimo tiempo posible. Junto a ello, y aunque por la frontera pasa un número ingente de personas diariamente, existen grupos, como los taxistas, los comerciantes, las *bragdias* o los y las trabajadores transfronterizos, que se conocen, se sabe quién es quién, y personarse en la frontera para encuestar a personas sobre su trabajo, normalmente irregular, no ha sido una tarea fácil. Es necesario subrayar que la frontera es quizás una de las máximas manifestaciones de lo irregular en las relaciones económicas, políticas y, además, laborales entre dos países (corrupción aduanera; permisibilidad por ambas partes de una economía informal de comercio; una normativa *ad hoc*, poco respetada, para los trabajadores transfronterizos, entre otras cuestiones que no es pertinente abordar en esta investigación).

El resultado de todo ello fue que el pase de las entrevistas tuvo lugar en los propios hogares de las entrevistadas, tras un contacto primero mantenido directamente para acordar la entrevista, que pudo producirse gracias al contacto de una tercera persona —a veces una persona ya entrevistada— o como resultado de una búsqueda en la frontera, donde, a su vez si bien de forma apenas significativa, también se efectuaron entrevistas a trabajadoras.

El trabajo de campo de la administración de los cuestionarios se inició el 26 de junio de 2008, con la aplicación del citado pretest del cuestionario, y finalizó al terminar octubre —el mes de ramadán fue un inconveniente añadido para aligerar el trabajo de campo—.

Tras finalizar esta primera fase del trabajo de campo se llevaron a cabo las entrevistas en profundidad, para lo cual se fueron seleccionando casos de forma indeterminada en función de la predisposición de las trabajadoras del servicio doméstico que se fueron detectando en la primera fase; por tanto, en aquellos casos en los que se preveía la posibilidad de realizar una entrevista en profundidad se descartó hacer un entrevista Semiestructurada. En total se llevaron a cabo 4 entrevistas en profundidad a trabajadoras del servicio doméstico —una de ellas a una trabajadora interna, cuyo perfil no estaba previsto dado que el transfronterismo supone movilidad, pero al darse la circunstancia de que se habían detectado más casos de internas de los previstos en la primera fase se consideró oportuno incluir este perfil—. De forma complementaria se realizaron 2 entrevistas en profundidad

Situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas

a empleadoras para disponer de información básica que contrastar sobre cuestiones puntuales sobre fórmulas de contratación, tipo de convivencia, percepción y construcción del “otro”, pero con un nivel de representatividad sin duda poco significativo.

3. EXTRANJERÍA, ESTRUCTURA SOCIOLABORAL Y SERVICIO DOMÉSTICO EN EL CONTEXTO DE CEUTA

3.1. Evolución de la población extranjera en la Ciudad Autónoma de Ceuta

La población residente empadronada en Ceuta apenas ha sufrido variación en los últimos años. En efecto, el crecimiento demográfico de la Ciudad Autónoma de Ceuta durante este comienzo del siglo XXI se limita al 1,8%, un porcentaje muy reducido, apenas 173 personas de media anual en los ocho años (2000-2007).

Por su lado, la evolución de la presencia de extranjeros en la Ciudad Autónoma de Ceuta es incluso negativa para esa misma cohorte de años, 2000-2007, disminuyendo en un 1,1%. De los 76.603 habitantes a fecha 1 de enero de 2007, solo 3.016 eran extranjeros, esto es, el 3,9% del total de residentes. En este periodo el porcentaje nunca ha superado el 4,5%.

Hasta el año 2003 se produce un crecimiento leve y sostenido de la presencia de extranjeros en Ceuta. Ese año tiene lugar una brusca caída del 10,6%, para a continuación producirse un incremento hasta llegar a niveles similares, en cuanto a número total y porcentaje, a los del comienzo del período analizado.

Tabla 1. Evolución de la población extranjera empadronada en Ceuta. Años 2000-2007

Años	Total	Extranjeros	%
2000	75.241	3.050	4,1
2001	75.694	3.281	4,3
2002	76.152	3.334	4,4

2003	74.931	3.203	4,3
2004	74.654	2.863	3,8
2005	75.276	3.037	4,0
2006	75.861	3.078	4,1
2007	76.603	3.016	3,9

Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es

En cuanto a la procedencia de las personas extranjeras, la situación fronteriza de Ceuta explica que el 86,2% de las mismas proceda del vecino Marruecos. El resto de nacionalidades tiene una presencia testimonial, destacando, si bien de forma poco significativa en términos absolutos, el conjunto de ciudadanos procedentes de países europeos comunitarios.

Tabla 2. Nacionalidad de la población extranjera empadronada en Ceuta. Año 2007

Áreas geográficas	Nº	%
Europa	198	6,6
Europa no UE	16	0,5
África	2.618	86,8
<i>Marruecos</i>	2.600	86,2
América	103	3,4
Asia	81	2,7
Oceanía	0	0
Total	3.016	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es

Como es bien conocido, normalmente las estadísticas que se utilizan para observar el fenómeno de la inmigración se fundamentan en los datos de los registros administrativos del Padrón Continuo de Habitantes, que no es propiamente una fuente estadística *per se*, y que aportan datos más cercanos a la realidad migratoria, y, por otro, las estadísticas producidas por la Dirección General de la Policía del

Ministerio del Interior a partir de las autorizaciones de trabajo y/o residencia de los extranjeros que residen legalmente en territorio español.

La diferencia entre los datos aportados por sendas fuentes, si bien habría que matizar suficientemente la exactitud de esa operación, facilita y proporciona de forma orientativa el número de personas indocumentadas existentes. Con todo, las estadísticas del Ministerio del Interior permiten desagregar algunas variables que facilitan una aproximación con mayor calado a los perfiles de los extranjeros y, asimismo, a sus trayectorias.

En primer lugar, las estadísticas proporcionadas por el Ministerio del Interior nos permiten distinguir entre los extranjeros comunitarios —en propiedad, a partir del 2 de abril de 2007 los extranjeros comunitarios deben obtener un certificado de registro (RD 240/2007)— o extranjeros extracomunitarios que tienen algún vínculo familiar directo con alguna persona de nacionalidad comunitaria —en este caso se exige una tarjeta de residencia, de acuerdo con el RD 240/2007—, a la que se le inscribe dentro del denominado Régimen Comunitario, y el resto de extranjeros extracomunitarios, a los que se les adscribe en el Régimen General.

Lo habitual es que el porcentaje de extranjeros adscritos al Régimen Comunitario sea inferior, salvo en ciertas zonas muy turísticas, al del Régimen General. Sin embargo, Ceuta se singulariza, en razón de su contexto fronterizo, porque el Régimen Comunitario es superior, con un total de 2.265 casos, al Régimen General (1.340 autorizaciones), prácticamente duplicando a este. Los procesos de naturalización de personas de origen marroquí, que tienen un carácter continuo en el tiempo, están en el fondo de que cada vez más familiares de estos residan en territorio español y, por tanto, aparezcan en las estadísticas del Ministerio del Interior como extranjeros extracomunitarios de Régimen General, como se constata en los datos sobre la procedencia de los extranjeros residentes en Ceuta.

En relación con el sexo existe una práctica equiparación entre hombres y mujeres, aunque a lo largo del último lustro las mujeres han perdido 2 puntos porcentuales, y ahora se encuentran a medio punto por debajo del 50% del total.

La población extranjera con autorización de residencia en la Ciudad Autónoma de Ceuta es mayoritariamente joven. La media de edad, situada en torno a 36 años, no varía en los últimos años a pesar del aumento del número total de extranjeros, de lo que parece deducirse que las edades de las nuevas incorporaciones son inferiores a la media y que ello ayuda al mantenimiento de la misma.

Tabla 3. Evolución de la población extranjera con autorización de residencia y/o trabajo en Ceuta. Años 2003-2007

Años	Total	Rég. General	Rég. Comunitario	% Mujeres	Edad media
2003	2.184	739	1.445	51,52	36
2004	2.424	819	1.605	51,58	36
2005	2.812	994	1.818	51,36	36
2006	3.339	1.276	2.063	49,32	36
2007	3.605	1.340	2.265	49,51	36,2

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

El desglose estadístico de los datos de extranjeros hace referencia exclusivamente a los adscritos en el Régimen General, que son únicamente quienes necesitan una autorización de residencia en España. La normativa en materia de extranjería otorga autorizaciones iniciales de un año de duración, renovables en primera instancia por una duración de dos años, más otra segunda renovación por el mismo tiempo. Transcurridos cinco años, la Administración otorga una autorización permanente de cinco años renovable. Para aquellas personas que quieran naturalizarse español, la norma general es que se requiera diez años de residencia legal en España.

Precisamente las estadísticas que proporciona la Administración permiten discernir sobre la evolución de los procesos migratorios, tanto por el flujo de nuevas entradas, como por el *stock* en cada una de las categorías de autorizaciones de residencia (inicial, primera renovación, segunda renovación y permanente). En cuanto al flujo se observa que disminuye el nivel de autorizaciones *iniciales*, pues el porcentaje de tarjetas de residencia y/o trabajo disminuye a lo largo del período 2003-2007 desde el 17,19% hasta el 7,31%. Ello evidencia que se siguen efectuando entradas en el sistema, pero con una disminución inteligible a partir de 2006, que se confirma en 2007 y también en el primer semestre de 2008 (el crecimiento interanual de junio de 2007 a junio de 2008 es del 8,4% en la afiliación de extranjeros a la Seguridad Social).

Pero sin duda lo más significativo es la evolución del *stock* de las autorizaciones permanentes, que alcanzan al 64,63% de los casos. Este dato evidencia lo asentado de lo que podríamos denominar *sistema migratorio ceutí*, caracterizado por un volumen más o menos fijo de trabajadores extranjeros –entre residentes y transfronterizos–, y un flujo de trabajadores extranjeros *irregulares* variable. En

este sentido, según las propias autoridades ceutíes, cada día entra en la ciudad un número de trabajadores transfronterizos que ronda entre las 3.000 y 4.000 personas. Si efectuamos un cálculo *grosso modo* entre esas estimaciones y el número total de altas de extranjeros en la Seguridad Social, que son 2.300 a finales del primer trimestre de 2008, obtendríamos que entre 600 y 1.600 personas extranjeras trabajan irregularmente en la Ciudad Autónoma de Ceuta (algunas de las cuales como *bragdis*, término en dialecto tetuaní que denomina a las personas que se ganan la vida transportando mercancías irregularmente entre Ceuta y Tetuán); aunque es necesario ser bien cautos en estas aproximaciones cuantitativas, carentes de cualquier criterio empírico científico. En cualquier caso parece desmesurado, simplista y poco acertado asociar las altas tasas de desempleo en Ceuta con el fenómeno del trabajo irregular transfronterizo.

Tabla 4. Evolución del Régimen General por tipo de Autorizaciones en Ceuta. Años 2003-2007 (en porcentajes)

Años	Inicial	Primera Renovación	Segunda Renovación	Permanente	Otros
2003	17,19	22,73	23,82	24,49	11,77
2004	10,74	16,61	31,38	25,40	15,87
2005	13,28	14,39	20,82	36,42	15,09
2006	6,97	11,83	9,56	54,55	17,09
2007	7,31	11,19	7,91	64,63	8,96

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

La comparación de datos entre los extranjeros empadronados y los que poseen autorización de residencia y/o trabajo demuestra una trayectoria inversa. Mientras que el número de extranjeros empadronados ha disminuido desde 2003 prácticamente en 200 personas, el de autorizaciones ha aumentado en alrededor de 1.500, de modo que se produce una situación poco habitual, deficitaria a favor de las autorizaciones de residencia y/o trabajo.

En parte existen dos causas que justifican lo sucedido. En primer lugar debido a la purga de los padrones de habitantes en lo que a extranjeros se refiere, de modo que cada dos años transcurridos desde su inscripción debe de renovarse la misma, y, dado que algunas ocasiones los extranjeros empadronados no residen realmente en territorio comunitario, se produce la baja padronal; y, en segundo

lugar, la diferencia existente puede deberse a que algunas de las autorizaciones no son para residir y trabajar, sino solo para trabajar, como ocurre en el caso de los trabajadores transfronterizos.

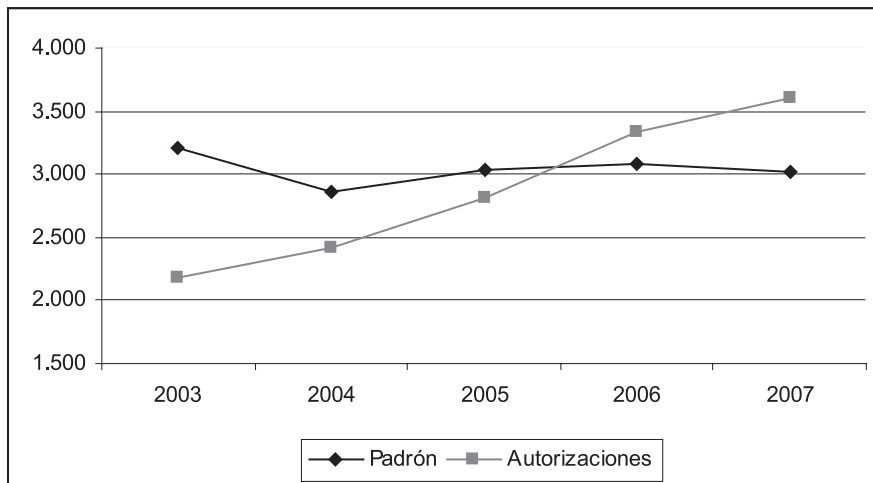
Tabla 5. Comparación de la evolución de la población extranjera empadronada y con autorización de residencia y/o trabajo en Ceuta. Años 2003-2007

Años	Empadronados	Autorizaciones	Diferencia
2003	3.203	2.184	1.019
2004	2.863	2.424	439
2005	3.037	2.812	225
2006	3.078	3.339	-261
2007	3.016	3.605	-589

Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es y www.mtin.es

Gráfico 1. Comparación de la evolución de la población extranjera empadronada y con autorización de residencia y/o trabajo en Ceuta. Años 2003-2007

Fuente: Elaboración propia.



En concreto, como se observa en el gráfico, es a partir de 2006 cuando prevalece cuantitativamente el número de autorizaciones de residencia y/o trabajo sobre el de personas empadronadas en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Se observa, no obstante, que el diferencial no es el resultado del decrecimiento cuantitativo de los datos padronales y el incremento de las autorizaciones. En efecto, la trayectoria de las personas empadronadas se mantiene estable los tres últimos años, mientras que son las autorizaciones las que aumentan de forma significativa en ese período.

El protagonismo de la presencia de marroquíes como principal nacionalidad de extranjeros es incontestable. Prácticamente 8 de cada 10 con autorización para residir y/o trabajar en la Ciudad Autónoma de Ceuta son de esa nacionalidad, unas referencias de representatividad que se mantienen inalterables en los últimos años.

Tabla 6. Evolución de la presencia de marroquíes con autorización de residencia y/o trabajo en el período 2003-2007

Años	Total	Marroquíes	%
2003	2.184	1.831	83,8
2004	2.424	2.015	83,1
2005	2.812	2.356	83,8
2006	3.339	2.811	84,2
2007	3.609	2.964	82,2

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

Otro de los indicadores que ayudan a comprender el contexto inmigratorio ceutí es el de nacimientos en el que uno de los progenitores es extranjero. Según los últimos datos disponibles, el 26,8% de los nacimientos que han tenido lugar en Ceuta tienen un padre de procedencia extranjera.

Tabla 7. Porcentaje de nacimientos en el que la madre o el padre es extranjero en Ceuta. Años 2005-2006

Años	Total	Extranjeros	%
2005	-	-	28,5
2006	1.065	285	26,8

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

Normalmente otro de los indicadores también tendría que ser el porcentaje de matrimonios mixtos a partir de la variable de la nacionalidad de uno de los cónyuges, pero en el caso de Ceuta –y también de Melilla– este indicador se *diluye* socio-antropológicamente. Y ello es así porque en el componente de la nacionalidad también está implícito un factor cultural, y muchos de los matrimonios de ceutíes musulmanes españoles tienen lugar con consortes extranjeros, es cierto, pero de religión islámica y procedentes de un espacio cultural muy próximo, como es el *arrière-pays* o *hinterland* ceutí, lo que desvirtúa la consideración más genérica de matrimonios mixtos. Ello no debe obviar que este indicador sea tenido en cuenta para su análisis –incluso diferenciando entre procedencia cultural, aportando ese cariz de mestizaje de los matrimonios mixtos, necesariamente a través de un trabajo de campo *ex profeso*– en el caso de que se dispusiese de datos estadísticos al respecto, lo que no es posible por ahora en nuestro caso.

3.2. Estructura sociolaboral en función de la afiliación a la Seguridad Social

La estructura sociolaboral ceutí se centra mayoritariamente, como es la norma en España, en empleos correspondientes a afiliaciones enmarcadas en el Régimen General, con el complemento del Régimen Especial de Autónomos, de acuerdo con una economía plenamente orientada al sector servicios. Los porcentajes del resto de regímenes no superan el 5%, un dato lógico si tenemos en cuenta las características socioeconómicas de la propia Ciudad Autónoma de Ceuta. Lo único significativo de la realidad sociolaboral ceutí es el elevado número de personas empleadas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, con un 3,3% del total de afiliados, si bien, teniendo en cuenta el empleo oculto en esa actividad, es de suponer que realmente suponga alrededor del 5% sobre el total de las personas afiliadas a la Seguridad Social.

**Tabla 8. Situación de afiliados en alta por regímenes en Ceuta.
Último día del mes. Evolución del primer trimestre de 2008**

Meses	Rég. General	R.E. Autónomos	R.E. Agrario	R.E. Mar	R.E.E. Hogar	Total
Enero	16.067	2.905	15	264	646	19.898
Febrero	16.110	2.928	13	253	657	19.966
Marzo	16.223	2.944	8	248	663	20.086

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

Si efectuamos una comparación entre los datos totales y la presencia de trabajadores y trabajadoras extranjeros tendremos una radiografía del posicionamiento de estos en la economía ceutí.

El colectivo de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social sobre el total de trabajadores supone el 11,5% a marzo de 2008. Se trata de un porcentaje elevado si tenemos en cuenta que los extranjeros en Ceuta constituyen en 2007 solo el 3,9% de la población y que la variación que se ha producido en los últimos años nunca ha supuesto que esa cifra supere el 5%.

**Tabla 9. Porcentaje de extranjeros por regímenes de afiliación
a la Seguridad Social en Ceuta. Marzo de 2008**

	R. General	R.E. Autónomos	R.E. Agrario	R.E. Mar	R.E.E. Hogar	Total
Total	16.223	2.944	8	248	663	20.086
Extranjeros	1.464	184	2	16	636	2.302
% Extranjeros	9,0	6,3	25,0	6,5	95,9	11,5
% Mujeres						
Extranjeras	14,7	22,7	0	0	96,7	37,6

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

Aunque es difícil de efectuar una comparación, dado que las fechas de los mismos difieren, se deduce una altísima empleabilidad de los extranjeros. Y ello porque constan en los registros de la Seguridad Social 2.302 afiliados (a marzo de 2008) y en números totales hay 3.016 personas empadronadas (a fecha 1 de enero

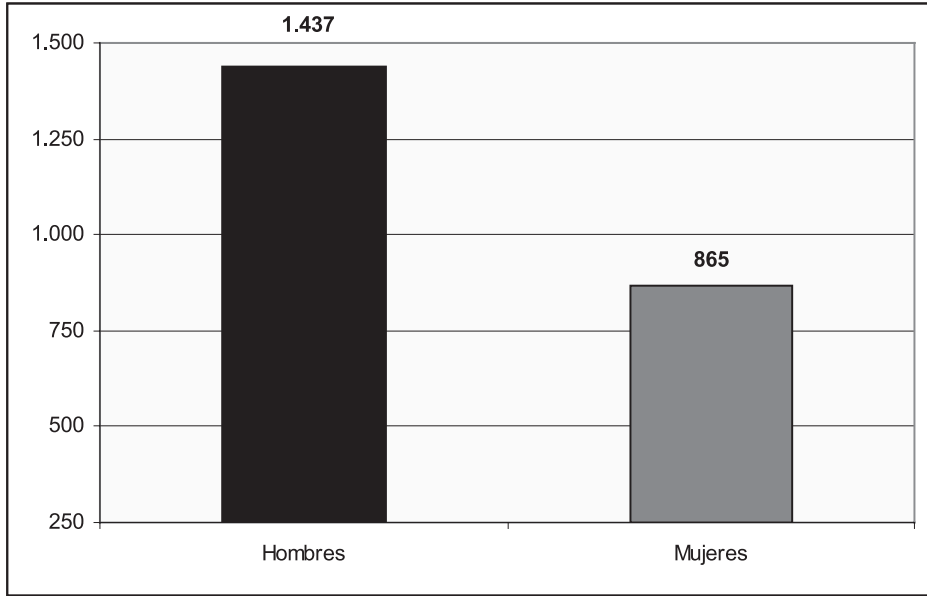
de 2007). Aunque en este caso quizás habría que establecer una relación entre el total de afiliados (2.302) con el de autorizaciones de trabajo (3.065), en las cuales se encuentra las de los trabajadores transfronterizos que no tienen residencia en territorio ceutí, al menos formalmente, para demostrar esa altísima empleabilidad.

Por tanto, la media de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social suponen dos tercios de los extranjeros empadronados y también de las autorizaciones de trabajo y/o residencia. Su presencia en los distintos regímenes, empero, es muy desigual: en el Régimen General ronda la media ceutí, manifestándose de este modo una cierta coherencia de integración sociolaboral al posicionarse como el régimen que abarca una mayor amplitud de actividades, incluidos los empleos como asalariados del sector servicios; en cuanto al Régimen Especial de Autónomos supone aproximadamente la mitad de la media, pero en términos absolutos una cifra no muy destacada teniendo en cuenta la estrecha relación migratoria en esta zona transfronteriza; tanto en el Régimen Especial Agrario como en el Régimen Especial del Mar los datos en términos absolutos son marginales; lo realmente significativo es la hegemónica presencia de trabajadoras extranjeras en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, nada menos que el 95,7% del total. En total, el empleo doméstico constituye el 27,5% del total del empleo de extranjeros, un porcentaje que si se tuviese en cuenta una moderada estimación del empleo doméstico sumergido, sin duda supondría más de un tercio del empleo de extranjeros.

En relación con la variable sexo el porcentaje de mujeres extranjeras constituye algo más de un tercio del total (37,6%) de afiliados, un porcentaje, siempre en el caso de las mujeres, que se reduce al 14,7% en el caso del Régimen General y al 22,7% en el Régimen Especial de Autónomos. La presencia de mujeres en el Régimen Especial de Empleados de Hogar alcanza el 96,7% del total, siendo testimonial la existencia de hombres inscritos en este régimen, que en parte puede ser incluso casos fraudulentos.

La evolución en las nuevas afiliaciones de extranjeros en los distintos regímenes corrobora, por un lado, la misma distribución de su presencia, y, por otro, la alta tasa de feminización del Régimen Especial de Empleados de Hogar, que por otra parte es el régimen con mayor crecimiento.

Gráfico 2. Distribución por sexo de afiliados extranjeros a la Seguridad Social en Ceuta. Marzo de 2008



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Afiliación en alta de extranjeros a la Seguridad Social en Ceuta. Evolución del primer trimestre de 2008

Meses	R. General	R.E. Autónomos	R.E. Agrario	R.E. Mar	R.E.E. Hogar	Total
Enero	1.457	182	5	45	619	2.308
Febrero	1.460	181	4	38	630	2.313
Marzo	1.464	184	2	16	636	2.302
Mujeres	15%	23%	0%	0%	97%	38%

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

3.3. El mercado de trabajo del servicio doméstico en Ceuta

La combinación del factor transfronterizo –con la consiguiente amplia oferta de mano de obra– y el importante peso de las clases medias funcionariales confluyen de forma muy significativa en la definición de la demanda de mano de obra local ceutí, acarreando precisamente este contexto no solo la escasa representatividad de contrataciones normalizadas, sino también la fijación de unos salarios intermedios entre los marroquíes y los españoles, con una tendencia inteligible hacia los primeros.

En efecto, por el lado de la demanda, una amplia clase media funcional es la que solicita de mano de obra del servicio doméstico. Como apunta Planet (1998, pp. 56-57), en Ceuta los servicios prestados por la Administración pública –estatal y local– daban empleo en 1991 al 52,1% de los empleados en el sector terciario, un porcentaje que se mantiene similar en la actualidad.

El número de puestos de trabajo que absorbe el empleo de hogar ha sufrido altibajos en los últimos años. En el período comprendido entre 1989-1991, según el Anuario Estadístico de Ceuta de 1993, citado por Planet (1998, p. 57), este sector proporcionaba 913 empleos en 1989 y 981 en 1991. Aunque no es posible conocer la procedencia, es muy previsible que una gran mayoría de esos empleos hubiera estado cubierto por mano de obra femenina transfronteriza.

Tabla 11. Evolución de los trabajadores extranjeros en alta laboral en el R.E.E. Hogar. Años 2002-2007

Años	Total	%
2002	350	-
2003	379	8,3
2004	437	15,3
2005	517	18,3
2006	612	18,4
2007	651	6,4

Fuente: www.procesa.es y www.seg-social.es

Durante la década de los noventa se produjo un drástico ajuste del empleo del servicio doméstico en Ceuta, o quizás simplemente se produjo un trasvase de

empleos formales al ámbito informal. Así, según cifras de la Seguridad Social, a comienzos del presente siglo los trabajadores extranjeros en alta laboral como empleados de hogar apenas superaban los 300, con una clara progresión en los siguientes años, a razón de un crecimiento medio anual entre 2000 y 2006 del 15,1%, hasta superar la cifra de 600 en el último año de ese período.

En 2007 parece detectarse un ciclo leve de decrecimiento, con una tasa positiva del 6,4%, que parece se confirma en el primer trimestre de 2008, con un aumento muy moderado del 2,6%—en caso de confirmarse la tendencia, y partiendo del presupuesto de un ritmo sostenido medio (ver cuadro siguiente de altas y bajas mensuales de 2007), el crecimiento en este año sería de alrededor del 10%—.

Debemos reseñar, asimismo, que todas las incorporaciones al mercado de trabajo en los primeros meses de 2008, 17 en total, corresponden a empleadas extranjeras. El porcentaje de trabajadores extranjeros sobre el total de empleados en el servicio doméstico se mantiene, por tanto, en niveles del 96%.

Tabla 12. Altas y bajas de afiliación en el R.E.E. Hogar en Ceuta. Año 2007

Meses	Inicio período	Altas	Bajas	Final período
Enero	645	12	18	630
Febrero	639	11	14	636
Marzo	636	11	12	635
Abril	635	13	12	636
Mayo	636	10	10	636
Junio	636	17	9	644
Julio	644	13	11	646
Agosto	646	10	15	641
Septiembre	641	13	14	640
Octubre	640	10	10	640
Noviembre	640	9	9	640
Diciembre	640	21	10	651
Total		150	144	
Media		12,5	12,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de www.seg-social.es

Tabla 13. Porcentaje de extranjeros en alta en la Seguridad Social en el R.E.E. Hogar en Ceuta durante el primer trimestre de 2008

Meses	Total afiliados	Extranjeros	%
Enero	646	619	95,8
Febrero	657	630	95,9
Marzo	663	636	95,9

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

La procedencia de las incorporaciones es de trabajadoras marroquíes, afianzándose el perfil de la empleada doméstica ceutí como mujer extranjera de nacionalidad marroquí.

Tabla 14. Evolución de las principales nacionalidades de extranjeros en el R.E.E. Hogar en Ceuta durante el primer trimestre de 2008

Nacionalidades	Enero	Febrero	Marzo	% de Marruecos sobre marzo
Marruecos	609	619	624	98,1
Benin	2	2	2	
Nepal	2	3	3	
Perú	1	1	1	
Colombia	1	1	1	
India	1	1	1	
Resto países	3	3	4	
Total	619	630	636	

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

En resumen, desde principios del presente siglo se observa un crecimiento sostenido próximo al 15% (en concreto, el 13,3%), atenuado recientemente en los últimos dos años. Por otro lado, se confirma que la procedencia inmensamente mayoritaria de las personas empleadas siguen siendo mujeres marroquíes (un 95,9% del total son mujeres extranjeras, y de estas el 98,1% son marroquíes).

Sin embargo, en un contexto tan desregularizado como es el ceutí es necesario relativizar los datos oficiales. Aunque en los últimos años se haya constatado un crecimiento, con un ritmo más o menos regular, en el número de empleadas en el servicio doméstico, puede esgrimirse a modo de hipótesis, que desgraciadamente no se puede ni refutar ni ratificar empíricamente –sería objeto de otra investigación–, que el número de neto de contratos desde 2002 a la actualidad (301 en números absolutos) es contrastadamente inferior al real.

Ello no corroboraría sino que la mayoría de las contrataciones corresponden a situaciones de contratación irregular. Si en general en España se es bastante condescendiente con la práctica de la contratación de las empleadas del servicio doméstico sin la correspondiente alta en la Seguridad Social –solo 282.000 personas figuran afiliadas como empleadas de hogar, aunque se estima que más del doble desempeña esa labor–, creemos que en Ceuta este tipo de proceder está todavía más afianzado.

De hecho, según el Eurobarómetro sobre economía sumergida publicado por la Unión Europea en octubre de 2007, *“la práctica que menos reproches merece por parte de los españoles es el trabajo doméstico oculto, una actividad absolutamente extendida en España”* (El País Negocios, 13/07/08, p. 4).

3.4. Desempleo y empleo doméstico

Por último, abordamos en este apartado la situación del desempleo y su relación o impacto sobre el empleo doméstico en general y con respecto a las trabajadoras transfronterizas en particular.

Los datos de paro registrado a fecha de junio de 2008 reflejaban que en Ceuta había un total de 8.224 personas inscritas como desempleadas, 815 personas más que el año anterior, esto es, un aumento anual de un 11%, la mitad de la media nacional para ese mismo período.

Tabla 15. Evolución mensual del paro registrado en Ceuta. Junio de 2008

	PARO REGISTRADO		VARIACIONES	
	Mes anterior	Mes actual	Absoluta	Relativa
Agricultura	34	34	0	0,00
Industria	192	209	17	8,85
Construcción	565	555	-10	-1,77
Servicios	4.410	5.156	746	16,92
Sin empleo anterior	2.319	2.270	-49	-2,11
TOTAL	7.520	8.224	704	9,36

Fuente: www.inem.es

Sin embargo, la evolución del paro registrado es menor, incluso negativa en los meses comprendidos desde junio de 2008 a febrero de 2009, mostrando de esta manera que sus niveles de desempleo tiene un carácter cuasi-estructural, frente a la variabilidad del paro del resto del país derivado de un sistema productivo que ha dependido de sectores como la construcción.

Tabla 16. Evolución mensual del paro registrado en Ceuta. Febrero de 2009

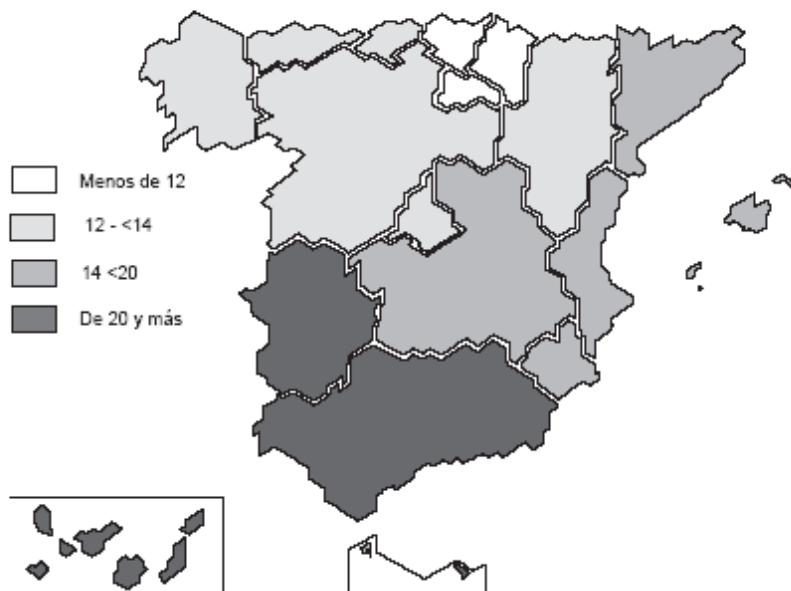
	PARO REGISTRADO		VARIACIONES	
	Mes anterior	Mes actual	Absoluta	Relativa
Agricultura	34	29	-5	-17,24
Industria	192	229	37	16,16
Construcción	565	641	76	11,86
Servicios	4.410	4.544	134	2,95
Sin empleo anterior	2.319	1.888	-431	-22,83
TOTAL	7.520	7.311	-209	-2,86

Fuente: www.inem.es

Gráfico 4. Tasa de paro por CC. AA. (EPA primer trimestre de 2009)

Tasa de Paro

(España = 17,36)



Fuente: www.ine.es

El porcentaje de extranjeros desempleados registrados sobre el total de parados en Ceuta es del 12%, en un 98,7% de procedencia extracomunitaria. Pero, sin duda, lo más significativo es que de los 2.302 trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social, el 43% está en situación de desempleo (somos conscientes que los cálculos de esta última tasa se realizan teniendo en cuenta como denominador la población activa extranjera, pero no es posible conocer con exactitud ese dato, por lo que se ha utilizado el total de autorizaciones de trabajo expedidas por la Delegación del Gobierno en la Ciudad Autónoma de Ceuta y, por tanto, el porcentaje presentado es una aproximación al dato real y exacto. Sin embargo, el cálculo efectuado proporciona una estimación que nos permite conocer la realidad del desempleo entre el colectivo de extranjeros).

Tabla 17. Paro registrado de extranjeros en Ceuta. Junio de 2008

	Datos absolutos Mes	Variaciones mes anterior		Variación año anterior		Zona de origen	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa	País com.	País no UE
Ceuta	989	35	3,67	69	7,50	13	976
Total Nacional	258.800	9.973	4,01	110.246	74,21	74.430	184.370

Fuente: www.inem.es

El desempleo de extranjeros se centra entre aquellas personas que no tienen un empleo anterior y pretenden incorporarse al mercado de trabajo, esto es, la descendencia de extranjeros residentes de larga duración en Ceuta. Debe recordarse que muchos de los jóvenes que viven en barrios marginales, como el Príncipe, son hijos e hijas de españoles, normalmente de origen marroquí. De hecho, los porcentajes de permisos permanentes en los últimos años han pasado del 24,49% en 2003 hasta el 64,63% en 2007, por lo que es probable que el número de jóvenes que buscan su primer empleo persista en los próximos años, o que se incorporen como desempleado juvenil autóctono si sus padres se naturalizan.

El sector servicios es el que absorbe más desempleo entre los extranjeros, con un 37,2%, una circunstancia lógica teniendo en cuenta la amplia terciarización de la economía ceutí. Sin embargo, dada la *informalidad* del empleo doméstico, la compensación entre altas y bajas en la afiliación a la Seguridad Social que hemos observado y explicado más arriba, y en general la poca creación neta anual de puestos en el ámbito del servicio del hogar, no puede considerarse que los datos de desempleo en el sector de servicios estén vinculados a empleo doméstico.

El otro sector donde se observa el desempleo entre los extranjeros es la construcción, con el 9,1% del total, seguramente un porcentaje que se incrementará teniendo en cuenta la actual crisis inmobiliaria, aunque el contexto de este sector no es ni mucho menos equiparable al del resto de España.

Tabla 18. Paro registrado de extranjeros según los sectores en Ceuta. Junio de 2008

	Total	Agricultura	Industria	Construc.	Servicios	Sin empleo anterior
Ceuta	989	4	13	90	368	514
%		0,4	1,3	9,1	37,2	52,0
Total Geográfico	258.800	12.986	18.370	72.224	125.189	30.031
%		5,0	7,1	27,9	48,5	11,6

Fuente: www.inem.es

4. SITUACIÓN NORMATIVA SOBRE EL EMPLEO DE HOGAR EN ESPAÑA

4.1. Normativa en materia de extranjería y empleo transfronterizo

Al tratarse de una actividad que se lleva a cabo por trabajadores extranjeros en territorio español, la normativa que regula la misma es la Ley Orgánica 4/2000 de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la denominada como Ley de Extranjería.

En su articulado se recoge una referencia específica a los trabajadores transfronterizos. En concreto, en el artículo 43 reza 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 del Régimen General”.

Efectuando un análisis detallado del citado artículo observamos que:

1. La residencia del trabajador transfronterizo debe estar establecida fuera de territorio español y así debe de acreditarse cuando se solicite la autorización necesaria para trabajar.
2. Asimismo, y dado lo anterior, los trabajadores transfronterizos deben volver a su hogar, al país de procedencia, diariamente. Esto es, se les aplica el mismo criterio de obligación que a las personas que viven en las provincias de Nador y Tetuán cuando entran en Melilla y Ceuta, el de no pernoctar.
3. Para la realización de una actividad laboral debe de disponerse de una autorización administrativa del organismo habilitado para ello, en este caso la Oficina de Extranjeros de Ceuta o Melilla.
4. Los requisitos y obligaciones de las autorizaciones son las mismas que las del resto de extranjeros *residentes* en territorio español adscritos al Régimen General.

El desarrollo de la Ley de Extranjería se articula a través del Reglamento 2393/2004, de 30 de diciembre, donde en varios artículos, así como en un título específico, se hace referencia a la figura del trabajador transfronterizo.

En primer lugar, en su artículo 6, referido a la exigencia de visado, se recoge en su punto 3 que no precisarán visado para entrar en territorio español, entre otros casos, los titulares de una tarjeta de trabajador transfronterizo, siempre que las autorizaciones hayan sido expedidas por las autoridades españolas y estén vigentes en el momento de entrada. La tarjeta de trabajador transfronterizo se debe solicitar en los términos establecidos para la tarjeta de identidad de extranjero (art. 106).

En el seno del reglamento existe un título específico donde se aborda la figura del trabajador transfronterizo. En efecto, el Título VI, y en concreto en su artículo 84, se especifican los criterios para la concesión, renovación, cancelación y extinción de las autorizaciones de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos.

En los diferentes puntos del artículo 84 se especifica que:

1. Se concederá la autorización a los trabajadores que residan en la zona de frontera de un Estado limítrofe al que regresan diariamente y desarrollan sus actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español. La validez de sus autorizaciones estará limitada a ese ámbito territorial y tiene una vigencia máxima de cinco años, con la posibilidad de ser renovado.
2. En la concesión inicial y sucesivas renovaciones se atiende a los artículos que establecen las condiciones para la concesión de la autorización de trabajo que proceda y su renovación.
3. El hecho de haber sido titular de una autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos no genera derecho para la posterior 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.
4. Para la obtención de la tarjeta, el trabajador extranjero debe solicitar y obtener la misma. Esta tarjeta acredita la condición de trabajador transfronterizo y permite la entrada y salida de territorio nacional para la realización de la actividad a la que se refiera.

5. Esta autorización de trabajo se renueva a su expiración en tanto el titular continúe en activo y subsistan las circunstancias que motivaron su concesión.
6. Se deniegan las autorizaciones de trabajo por cuenta propia o ajena a trabajadores transfronterizos, además de por la concurrencia de alguna de las causas generales de denegación establecidas en el reglamento para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, por la pérdida de la condición de trabajador transfronterizo.
7. Las autorizaciones se extinguen cuando concurren las causas previstas para el resto de autorizaciones reguladas en el reglamento, cuando sean aplicables.

Por último, la disposición adicional decimotercera del reglamento está referida a la cotización por la contingencia de desempleo de los trabajadores transfronterizos. Las contrataciones de los extranjeros titulares de estas autorizaciones de trabajo, en lo que concierne a actividades de duración determinada, no cotizan por la contingencia de desempleo. De eso se desprende que tampoco la propia actividad acarrea derechos por una situación de desempleo.

4.2. Propuestas de mejora de la normativa sobre extranjería

Las características de un espacio transfronterizo como el ceutí con Marruecos son muy peculiares, máxime si tenemos en cuenta la particularidad de tratarse de un territorio que no forma parte de la península Ibérica y que se encuentra separado por el mar. Ello incide en una relación muy estrecha y dinámica entre ambas partes de la frontera que, en lo que se refiere a los mercados de trabajo, encuentra un obstáculo en algunos aspectos de la actual normativa de extranjería.

En primer lugar, los plazos en la resolución de expedientes no corresponden con la inmediatez y urgencia que exigen los empleadores a la hora de hacer frente a sus necesidades por contratar a trabajadores transfronterizos, y si bien esta es una característica en todo el territorio español, afecta particularmente a Ceuta, donde en parte, debido a los exigentes y lentos trámites administrativos, se elude, en primera instancia, la contratación reglamentaria, y una vez celebrada la relación laboral no se institucionaliza oficialmente.

Precisamente por la particularidad del espacio transfronterizo, sin que sea necesaria una modificación de la Ley de Extranjería, sino que se puede articular a través de una resolución aprobada en el Consejo de Ministros, se podría extender la instrucción actualmente vigente para las actividades laborales deportivas

profesionales de extranjeros, que establece la validez provisional de la licencia deportiva como autorización de residencia y trabajo en tanto se resuelve la solicitud de la misma. Esta es una propuesta que la Federación Andalucía Acoge (2007, p. 91) propone extender al sector del empleo de hogar en toda España y que puede ser muy útil para este sector en el contexto específico de la Ciudad Autónoma de Ceuta. Con ello se facilitarían las contrataciones ajustadas a los principios normativos laborales y, asimismo, permitirían a las empleadoras ceutíes regularizar la situación de las empleadas de hogar, quienes a su vez podrían disfrutar de un contrato que les asegure sus derechos.

Por otra parte, y siguiendo igualmente otra propuesta de la Federación Andalucía Acoge (2007, p. 92), el Reglamento de Extranjería establece los requisitos para la concesión de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena en función de la situación nacional de empleo. Para ello el Servicio Público de Empleo Estatal elabora con periodicidad trimestral y previa consulta de la Comisión Tripartita de Inmigración el denominado Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para cada una de las provincias, así como para Ceuta y Melilla, de acuerdo con la información proporcionada por los servicios públicos de empleo. Este catálogo está basado en la información disponible sobre la gestión de ofertas presentadas por los empleadores en los servicios públicos de empleo.

La presencia de una ocupación en el catálogo de la zona geográfica de que se trate implica, para el empleador, la posibilidad de tramitar la autorización para residir y trabajar dirigida a un trabajador extranjero.

En el caso de que la ocupación no esté incluida en el catálogo, el empleador deberá presentar una oferta en la oficina de empleo (www.inem.es).

Pero este sistema no refleja la realidad de la demanda real de puestos para algunos sectores como el servicio de hogar, pues los empleadores apenas recurren a los servicios públicos de empleo para reclutar a los trabajadores domésticos; de hecho, en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura del segundo trimestre no aparece la ocupación 9110018 correspondiente a empleado de hogar, como tampoco estaba presente en los anteriores trimestres. Ello produce la paradoja de que a pesar de existir demanda para cubrir estos puestos –en el caso de Ceuta ciertamente limitada en virtud de su tamaño poblacional–, ésta no se cubre por los canales oficiales y, por tanto, no aparece en el catálogo. Ante esta coyuntura parece deseable adoptar algunas medidas compensatorias que adapten el sistema de elaboración del catálogo, entre las que podrían destacar una campaña de sensibilización para que la población ceutí conozca ese recurso y, asimismo, que los agentes sociales y económicos (Ciudad Autónoma de Ceuta, el Servicio Público Nacional de Empleo, sindicatos y empresarios) puedan proponer una cifra de las

necesidades reales de trabajadores en los diferentes sectores tras efectuar un análisis conjunto del mercado de trabajo local.

4.3. Propuestas de requisitos mínimos de mejora de la normativa laboral

Teniendo como referencias algunas propuestas precedentes, fundamentalmente la de la Fundación Andalucía Acoge, planteamos a continuación las propuestas concretas de los requisitos mínimos sobre la mejora en lo que a la normativa laboral se refiere:

a. Modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico, régimen externado e internado

- El contrato debería realizarse siempre por escrito y debería entregarse copia a la trabajadora.
- El contrato debería contemplar la duración del mismo y la modalidad en la que se establece. De no acordarse ninguna modalidad ni duración, se presume a jornada completa y por un año de duración.
- Deben admitirse todas las modalidades de contratación contempladas en el Estatuto de los Trabajadores en su sección cuarta a excepción de los contratos en prácticas, de formación y trabajo a domicilio.
- El contrato debería contener como mínimo los siguientes aspectos:
 - Identidad de las partes contratantes.
 - Fecha de comienzo de la relación laboral y en caso de celebrarse de forma temporal se indicará la duración del mismo.
 - Domicilio habitual de la prestación de servicios y en su caso el cambio temporal previo del mismo.
 - Categoría profesional según los trabajos asignados.
 - Trabajos asignados, acciones y funciones.
 - Retribución, con expresión del salario base, en su caso, así como las pagas extras correspondientes y la modalidad de pago conveniado.
 - Duración y modalidad acordada de la determinación de las vacaciones.

- Para el personal interno se determinará los días de descanso y su duración.

b. Contratación: régimen de externado e internado

El contrato debería registrarse en la oficina pública de empleo en el plazo de los 10 días siguientes al de su celebración. Se registraría del mismo modo las prórrogas del contrato efectuado.

c. Período de pruebas: régimen externado e internado

Debería establecerse un período de pruebas máximo de 15 días.

Durante el período de pruebas la parte empleadora debería quedar obligada a dar de alta en la Seguridad Social a la parte empleada, es decir, desde el primer día de comienzo de la relación laboral se efectuará el alta en la Seguridad Social y tendrá validez el contrato que previamente se habrá firmado.

d. Salario en especie

No debería contemplarse ninguna deducción económica en concepto de salario en especie por el desarrollo normal establecido en la relación laboral.

No se debería contemplar en ningún caso la remuneración en especie.

e. Otras consideraciones

En concepto de transporte se pactaría el abono de la cantidad correspondiente. Este concepto tendría que reflejarse por escrito en el contrato y en la nómina.

Se excluyen aquellos cuidados de personas con dependencia cuyo trabajo debe requerir una especialización universitaria o similar y asimismo estén cubiertos por la Ley de Dependencia a través de los servicios de asistencia y cuidados que esta ley prevé.

Tabla 19. Modalidad de trabajo en régimen de externado

Salario mínimo jornada completa (8h/d 40h/s).	Mínimo 570,60 € + SS.
Salario mínimo media jornada (4h/d 20h/s).	Mínimo 331 € + SS.
Salario horas extras (las horas extras serán compensadas económicamente).	Hora extraordinaria de día 7 €. Hora extraordinaria de noche 9 €.
Salario días festivos.	Día 40 €. Noche: acompañamiento 50 € y cuidado 60 €.
Pagas extras.	2 gratificaciones extraordinarias anuales retribuidas semestralmente. Pagas extras del salario base de mínimo 15 días naturales. Se aplicará la parte proporcional a los meses trabajados cuando corresponda. Podrán prorratearse si media pacto expreso.
Antigüedad.	Incremento del salario total o en su conjunto de un 5% cada 3 años naturales de vinculación de un empleador. Máximo 5 trienios.
Interés por mora en el pago del salario.	10% de lo adeudado.
Jornada y horario de trabajo.	Máximo 40 horas semanales. Horas diarias 9. La jornada de trabajo se establecerá preferiblemente de lunes a viernes.
Intervalo entre jornadas.	Mínimo 12 horas.
Descanso semanal.	Mínimo un día y medio ininterrumpido, 36 horas.
Vacaciones.	30 días naturales retribuidos. Al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada. Las fechas se darán a conocer a la parte empleada al menos 2 meses antes de su disfrute.

Días festivos y otros permisos: - 15 días naturales por matrimonio. - 2 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. - 1 día por traslado del domicilio habitual. - Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. - Por lactancia. Nómina.	14 días al año. En caso de trabajar se pagarán como día festivo. Se exige nómina o justificante de pago (siempre que se incluyan los mismos apartados que una nómina). Este documento se realizará por triplicado.
--	--

Tabla 20. Modalidad de trabajo en régimen de internado

Salario mínimo jornada completa (8h/d 40h/s). Si el empleo incluye el cuidado de una persona mayor, se aplicará este salario siempre que la persona sea autónoma. Salario horas extras (las horas extras serán compensadas económica-mente). Salario días festivos. Pagas extras.	700 € + SS. Hora extraordinaria de día 7 €. Hora extraordinaria de noche 9 €. Día 40 €. Noche: Acompañamiento 50 € y cuidado 60 €. 2 gratificaciones extraordinarias anuales retribuidas semestralmente. Pagas extras del salario base de mínimo 15 días naturales. Se aplicará la parte proporcional a los meses trabajados cuando corresponda. Podrán prorratearse si media pacto expreso.
--	--

Situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas

Antigüedad.	Incremento del salario total o en su conjunto de un 5% cada 3 años naturales de vinculación de un empleador. Máximo 5 trienios.
Interés por mora en el pago del salario.	10% de lo adeudado.
Jornada y horario de trabajo.	Máximo 40 horas semanales. Horas diarias 9. La jornada de trabajo se establecerá preferiblemente de lunes a viernes.
Intervalo entre jornadas.	Mínimo 12 horas.
Descanso semanal.	Mínimo un día y medio ininterrumpido, 36 horas.
Vacaciones.	30 días naturales retribuidos. Al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada. Las fechas se darán a conocer a la parte empleada al menos 2 meses antes de su disfrute.
Días festivos y otros permisos: - 15 días naturales por matrimonio. - 2 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. - 1 día por traslado del domicilio habitual. - Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. - Por lactancia.	14 días al año. En caso de trabajar se pagarán como día festivo.
Nómina.	Se exige nómina o justificante de pago (siempre que se incluyan los mismos apartados que una nómina). Este documento se realizará por triplicado.

5. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL EMPLEO DE HOGAR

Por lo general, el servicio doméstico, que nosotros hemos estado denominando en este trabajo de forma más habitual como empleo de hogar, suele ser una actividad que tiene un carácter residual para la población trabajadora extranjera. Esto es, se erige como una actividad alternativa y no preferente para insertarse en primera instancia en el mercado de trabajo a falta de una opción más favorable profesionalmente.

La particularidad del sector facilita la incorporación al mercado laboral, fundamentalmente de mujeres extranjeras, que todavía no han regularizado su condición administrativa, o entre las que han logrado una autorización de trabajo y residencia constituye en muchas ocasiones un primer empleo.

Asimismo, el empleo de hogar se enfoca desde un punto de vista de los trabajadores extranjeros como eventual. En efecto, los extranjeros ocupados en este sector consideran normalmente al servicio doméstico como una plataforma que les impulse a un cambio de profesión y ante cualquier alternativa se suele abandonar el empleo en pos de mejores condiciones económicas y laborales.

5.1. La definición sociológica del empleo de hogar

De acuerdo con el Real Decreto 1424/1985, por el que se regula la Relación Laboral Especial del Servicio del Hogar Familiar, se concibe el mismo como *“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”* (artículo 1.4).

No obstante la completa y genérica definición anterior, no existe unanimidad en torno al concepto del servicio doméstico o el servicio en el hogar, que unas veces amalgaman tareas de hogar con el cuidado de personas, otras se inclinan en la descripción por las tareas que lo caracterizan y otras distinguen los perfiles de los empleados susceptibles de ser considerados trabajadores remunerados del sector.

Algunos autores coinciden en las definiciones institucionales más habitualmente utilizadas (Colectivo IOÉ, 2001, pp. 158-160; Troyano, 2004, pp. 23-24).

La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), una de las principales clasificaciones de las que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es responsable, es una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo (www.ilo.org). Bajo el código 9131 se recoge el personal doméstico.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a. barrer o limpiar con máquina aspiradora: limpiar o lavar y encerar suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos;
- b. lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar de las casas o de uso personal;
- c. lavar la vajilla;
- d. preparar, cocinar y servir comidas y bebidas;
- e. comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico;
- f. desempeñar tareas afines;
- g. supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las de mozo o mujer de limpieza, hogares y sirvienta. Observamos, pues, que esta definición incluye algunas de las tareas relacionadas con la limpieza del hogar y la alimentación de sus miembros, pero excluye completamente las actividades relacionadas con los cuidados personales a miembros de la familia.

Sin embargo, la misma Organización Internacional del Trabajo adopta otra descripción en su *tesauro* de lo que considera empleo doméstico, en la que incluye actividades destinadas al mantenimiento de los hogares y, asimismo, incorpora el cuidado de personas dependientes. En concreto, la OIT define el servicio doméstico como “*el trabajo realizado principalmente para el mantenimiento de los hogares. Comprende el abastecimiento de alimentos y de otros artículos de primera*

necesidad, la limpieza y el cuidado de niños, de enfermos y de personas de edad avanzada” (www.ilo.org).

Ya desde un ámbito español, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) aprobada en 2007 (BOE nº 102, de 28 de abril de 2007), que entrará en vigor a partir de 2009, establece una taxonomía de los diferentes empleados que configuran la rama de *“actividad de los hogares como empleados de personal doméstico”* bajo la codificación de 97.00. Esta clasificación agrupa a doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, jardineros, porteros, chóferes, conserjes, niñeras, etcétera (www.ine.es).

Por su parte, la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) recoge en su consideración de servicio doméstico al sujeto que ejerce la actividad, en tanto que trabajador remunerado, así como la tipología de los mismos. La EPF considera servicio doméstico *“a toda persona que presta al hogar servicios de carácter doméstico a cambio de una remuneración en dinero o en especie previamente estipulada (tales como chóferes, doncellas, niñeras o asistentes del hogar)”* (INE, 1992, p. 17).

La Encuesta Continua de Presupuestos Familiares para Andalucía (ECPF) particulariza todavía más esos perfiles socioprofesionales con un mayor grado de exhaustividad, al tiempo que introduce una utilización del género poco comprensible y abarca tanto el trabajo ajeno como por cuenta propia. De este modo, *“el servicio doméstico comprende la remuneración en metálico (incluidos los pagos a la Seguridad Social) de los sirvientes, asistentes, cocineras, doncellas, amas de llave, cuidadoras de niños, canguros, chóferes, jardineros, gobernantas, secretarías, perceptores, “aupairs” y niñeras. Incluye asimismo (el gasto) la ropa de trabajo del servicio doméstico comprada por el hogar y los servicios domésticos prestados por agencias o personas autoempleadas”* (IEA, 2001, p. 98).

Lógicamente, las distintas definiciones han sido elaboradas en relación con la finalidad perseguida por las entidades promotoras, que en el caso de las diferentes encuestas ha sido fundamentalmente cuantificar el impacto del servicio doméstico, para lo que la definición de los perfiles de los trabajadores y el gasto que de estos se deriva es lo más útil, mientras que para organismos internacionales como la OIT se ha concebido como una descripción inclusiva pero genérica de lo que es el empleo doméstico.

En cualquier caso, contemporáneamente abogamos en esta investigación en que la concepción de un servicio de proximidad como es el empleo doméstico debe diferenciarse sustancialmente entre tareas domésticas propias del mantenimiento del hogar y el servicio de cuidado a personas dependientes, en tanto que dos subcategorías diferentes dentro de un mismo sector.

Pero el empleo de hogar, además de cumplir esa función utilitaria de producción de servicios, que prestan mayoritariamente las trabajadoras extranjeras en España, y que se ajusta en cierta medida a las diferentes definiciones arriba expuestas, desde el punto de vista sociológico, lleva consigo asimismo una función de mantenimiento del aparato ideológico que legitima las relaciones de clase en el interior del hogar y, en definitiva, la estructura social. Ese contexto definido por relaciones de clase, también lo está por las relaciones de género (Colectivo IOÉ, 2001; Oso, 2001) e, igualmente, por factores étnicos.

Consecuentemente, siguiendo al Colectivo IOÉ (2001, pp. 159 y ss.), desde una perspectiva sociológica el servicio doméstico no es definible en función de las tareas desempeñadas, sino en función de qué papel desempeña la trabajadora en determinado contexto de las relaciones sociales.

5.2. Características distintivas del empleo de hogar

Dos de las características principales del servicio doméstico son su *feminización* y su *escasa valoración social*, elementos ambos que deben ser entendidos como partes vinculantes de un mismo binomio. No obstante, otras características que han estado configurando el empleo doméstico *reproductivo* en el modelo sociofamiliar de la sociedad industrial han sido la no remunerabilidad –en tanto que componente de las relaciones de familia– y la invisibilidad –al no reconocerse con la categoría de trabajo se muestra invisible ante las instituciones– (Marín y Fontes, 2007, p. 15).

Desde una perspectiva de género se ha puesto de manifiesto la forma en que se ha recluido a las mujeres al ámbito de lo doméstico, el denominado trabajo reproductivo –entendido como las actividades que se desarrollan en el ámbito doméstico destinadas a gestionar las infraestructuras del hogar y a atender y mantener las necesidades de la familia (Marín y Fontes, 2007, p. 15)–, frente al mundo de los hombres que acaparaban el espacio público y productivo.

Por tanto, el trabajo doméstico, que permitía el trabajo productivo, ha sido tradicionalmente ocupado en exclusividad por mujeres.

Esta distribución de roles de género ha dificultado la incorporación de la mujer a los mercados de trabajo, pues suponía asumir una doble carga. Por una parte, la del hogar, y, por otra, la del trabajo remunerado. Ante esta casuística, las tendencias, no excluyentes, dado que todavía no se ha producido un nivel suficiente de co-responsabilidad en el ámbito doméstico entre mujeres y hombres, han sido:

- a. la imposibilidad de incorporación de la mujer a los mercados de trabajo;
- b. la incorporación al mercado laboral en situaciones de empleos a tiempo parcial;
- c. la incorporación al mundo del empleo gracias al recurso del apoyo familiar (por ejemplo, en el cuidado de niños) o recursos públicos, en un intento asfixiante de conciliación de la vida personal, familiar y profesional;
- d. incorporarse al mercado de trabajo trasladando el trabajo reproductivo, total o parcialmente, en otras personas. Se produce de este modo el trasvase del *trabajo doméstico* al *empleo doméstico*, asumido también por mujeres (en un 56% en manos de trabajadoras extranjeras como media en España y un 95,9% en Ceuta).

No obstante, como apunta el Colectivo IOÉ, la contratación de empleadas de hogar no es siempre una estrategia para poder acceder a, o conservar, un empleo extradoméstico; para muchos “hogares” se trata de facilitar las condiciones para ampliar las actividades de ocio y/o ascender en el estatus de vida (2001, p. 160).

Por otro lado, el trabajo desempeñado tradicionalmente por las mujeres en el marco de hogar, un espacio invisible, está infravalorado en favor del trabajo productivo, generador de ingresos.

Pero la devaluación del empleo de hogar no es de la tarea (doméstica) en sí misma (Troyano, 2004, p. 41), sino de la construcción social en torno al empleo doméstico, considerándolo como una actividad apenas carente de valor, que puede ser desempeñada por cualquier persona, asignado al rol de género de la mujer, como una tarea del ámbito de la reproducción social y, por tanto, no productivo.

Y es que solo cuando la tarea ha salido de las categorías de trabajo doméstico confiere a quien la realiza valor social a través de una consideración profesional y una mayor remuneración (Troyano, 2004, p. 41).

De este modo, profesiones como cocineros o modistos, paradójicamente hombres en sectores feminizados, se convierten en empleos reputados, mientras que la figura del ama de casa continúa sin tener apenas la consideración social que merece como un trabajo no remunerado. Pero es que esa misma construcción social devaluada del trabajo doméstico se traslada al empleo de hogar, una circunstancia que ayuda a comprender la escasa valoración –reflejada en las precarias condiciones laborales– de las trabajadoras del sector.

5.3. La construcción social de la relación entre el empleador/a y empleada

Como ya hemos abordado más arriba, y como apunta Troyano (2004, p. 47), desde la perspectiva sociológica, el significado y la valoración del trabajo del servicio doméstico no vienen dados por la tarea en sí, sino por la relación entre empleador y trabajadora.

Y es que, en efecto, a buena parte de las tareas domésticas se las denomina trabajo no productivo. Pero esa calificación está determinada no por el contenido de la tarea, sino por el ámbito o la finalidad de su realización, como destacan Troyano (2004) y Colectivo IOÉ (2001).

El ámbito de trabajo es el hogar, donde un empleador, que suele identificarse con el ama de casa o mujer principal del mismo, organiza las tareas para las que se contrata a una empleada. No debe obviarse precisamente que esa adscripción de organizadora o empleadora de la mujer reproduce el rol de género vetusto que todavía caracteriza a la sociedad actual.

Como apunta Troyano, *“se produce con reveladora frecuencia un error en la definición del empleador. La mujer principal, cuando la hay, es a la que se adscribe el papel de empleadora (...). Si se argumenta que la consideración de la mujer como empleadora es lógica, ya que es la mujer quien dirige la gestión doméstica, se incurre en la misma “incorrección política”, en el mismo vicio de la percepción, que adscribe a la mujer la obligación doméstica. La conclusión es, inevitable con este presupuesto, que el trabajo de servicio doméstico descarga o alivia a la mujer de “sus” tareas domésticas. Estamos, pues, ante una argumentación cerrada”* (2004, pp. 46-47).

Pero quizás haya que ir más allá y preguntarse qué significa ser un empleador doméstico y, sobre todo, cómo se establecen los procesos de organización de las tareas y supervisión de las mismas, y asimismo el tipo de relaciones que se establecen en el entorno doméstico.

Esa relación se valoriza a partir de un criterio de *confianza*. Se ha significado que el empleador busca a una trabajadora, muchas veces una *chica para todo* y en otras ocasiones para una tarea puntual, que sea de confianza, y para ello en el proceso de búsqueda pone esa variable como prioritaria en sus preferencias.

Sin embargo, los sistemas de intermediación laboral, ya sea institucional –a través de los servicios públicos de empleo, empresas de trabajo temporal o servicios de empleo de asociaciones u otras entidades– o informal, no pueden hacer un distinguo entre sus personas demandantes de empleo según la confianza que les

inspire, sino a partir de otros criterios como la capacitación, la experiencia y la disponibilidad.

Precisamente la devaluación del servicio doméstico lleva consigo la creencia que todo el mundo, implícitamente se piensa en el universo femenino, puede realizar este tipo de tareas, para las que se asume que no es necesaria una cualificación específica. La organización de cursos de formación por parte de organizaciones no gubernamentales que trabajan con personas inmigrantes parecen cubrir la necesidad detectada de capacitación para el desarrollo de estos empleos, al tiempo que se aprovecha la oportunidad para sensibilizar a propósito de la precariedad que precisamente caracteriza a este sector en concreto.

Se produce de este modo una confrontación entre el principio de confianza y el de capacitación y/o experiencia, que inevitablemente se decanta por la vía de los hechos hacia este último en el momento de la contratación, dando por asumido que la intermediación pública tiene un carácter muy marginal.

No obstante, en mercados de trabajo no muy regularizados y en un territorio no muy extenso como es el ceutí, en el que prima un modelo de contratación informal, a partir de *conocidos de conocidos*, tanto en el caso de las empleadas como el de las empleadoras, se yuxtaponen la aplicación de ambos criterios, tanto el de ser de confianza (bien porque se conoce a la empleada, bien porque esta está avalada por alguien sobre la que se guarda esa confianza) como el de tener experiencia (*entiéndase que trabaja bien*).

Pero una vez superada esa fase de contratación, y centrándonos propiamente en el desempeño del empleo, suscribimos el interrogante del Colectivo IOÉ (2001, p. 161): ¿qué sucede cuando se introduce el servicio doméstico en la división del trabajo familiar basado en las relaciones de género?

Para responder a esa pregunta seguimos la argumentación de los mismos autores que plantean la cuestión. Argumenta el Colectivo IOÉ que existe similitudes y diferencias en los papeles desempeñados por la empleadora y la empleada doméstica.

Entre las similitudes destacan que ambas pueden desempeñar, alternándose o simultaneándose de forma parcial, las mismas tareas. Entre los factores diferenciadores, rompiéndose la “comunalidad de género”, se encuentra la propia recepción de salario por la realización de un trabajo, pero sobre todo el rol de dirección del hogar, fortaleciendo su posición, y, por ende, sobre el trabajo desempeñado por la empleada. Se produce una división de tareas que abocan a una relación jerárquica.

Pero en todo caso, *“las contradicciones que el sistema de género impone a los miembros del hogar son trasladadas hacia la figura de la trabajadora del hogar: la mujer empleadora gana espacios para el desarrollo de su individualidad y los conflictos familiares se amortiguan; el sistema de género no se ve cuestionado, “sólo se cambia la mujer”, sobre la que recaen las tareas menos agradables”* (2001, p. 162).

Precisamente esa *comunalidad* de género que se desmembra se enmarca en un espacio de trabajo tan peculiar como es el hogar, que no implica una relación únicamente laboral, sino que se expone a un vínculo de trato personal, diluyendo la relación empleadora-empleada, que de nuevo pone en una situación de inferioridad a la empleada, aunque en ocasiones no se pretenda, en principio, esa situación por parte de la parte empleadora.

Los vínculos personales que se establecen en la relación del servicio doméstico pueden explicarse, según Judith Rollins, a partir del concepto de *maternalismo*. Esta autora refiere el paternalismo a un sistema de poder basado en aspectos políticos, económicos e ideológicos, y el maternalismo a los roles intrafamiliares de las mujeres vinculados al apoyo, como la nutrición y la atención de necesidades afectivas (Colectivo IOÉ, 2001, p. 162).

La construcción de esa relación a partir de un vínculo contractual laboral, en principio aséptico, junto con el establecimiento de relaciones personales en el hogar, *apriorísticamente* neutras, tiene el resultado de una situación contradictoria, que como apunta el Colectivo IOÉ *“suele afrontarse mediante la ficción, sustentada por una o ambas partes, de que la empleada es como un miembro más de la familia (...). Tras esa supuesta familiaridad –mito o realidad– persiste la realidad de un vínculo asimétrico”* (Colectivo IOÉ, 2001, pp. 162-163). Y es que por mucho afecto que pueda verse por parte de los empleadores hacia la empleada de hogar, esta ocupa un rol secundario –no forma parte de los espacios de decisión– y su posición es prescindible –si no cumple con sus tareas es despedida–.

5.4. La identidad laboral de la empleada de hogar

El desempeño de las tareas del empleo de hogar suele desarrollarse de forma muy habitual sin otros compañeros. Se trata, por tanto, de una actividad individual sin referentes de otros iguales y ello induce a una manifiesta dificultad en la construcción de una identidad laboral colectiva de empleada de hogar.

La empleada doméstica se encuentra aislada en un entorno familiar ajeno, llevando a cabo incluso una actividad en muchos casos para otros, pero sin esos otros, en un sector además muy *informal*, en una situación contractual muy des-

equilibrada y sin la referencia de una normativa, como un convenio colectivo, que asegure un contrapoder de la empleada.

Algunas de las empleadas de hogar extranjeras, además, suelen desempeñar este tipo de empleos tras una reciente llegada a España, desconociendo suficientemente el país, en particular sus derechos laborales, y con una necesidad inmediata de generar ingresos. En el caso de las empleadas de hogar transfronterizas, según se desprende del trabajo de campo, la red social de las trabajadoras extranjeras permite conocer de antemano las condiciones de trabajo, las remuneraciones habituales y las dificultades para regularizar su situación.

Todo ello supone un verdadero obstáculo para que exista un sentido de pertenencia a un grupo laboral como es el de las empleadas de hogar y que no puedan ser reivindicados sus derechos, o las mejoras laborales demandadas, de forma conjunta.

5.5. Discriminación de género y étnica

Algunas autoras han incidido en la triple discriminación que caracteriza a la trabajadora inmigrante (Catarino y Oslo, 2000; Solé, 2003, p. 16) desde el punto de vista étnico, de clase social y de género. Esto es, la trabajadora extranjera sufre una práctica discriminatoria añadida a las dos que normalmente acucian a la mujer trabajadora autóctona.

En este sentido tendríamos que especificar este tipo de prácticas en dos ámbitos concretos, desde el punto de vista de género y étnico, respectivamente.

Las discriminaciones de género se caracterizan por prácticas sexistas, conformadas en un contexto todavía de prevalencia de valores patriarcales. De este modo, el trato de un empleador o empleadora —debe asumirse que también la mujer empleadora traslada y reproduce valores sexistas (y de clase) en la relación laboral que se establezca— es diferente con respecto a si se trata de un empleado o una empleada. Se actúa, por tanto, de una forma sexista en un caso u otro. No obstante, es evidente que en el servicio de hogar este tipo de discriminación no es excesivamente relevante por tratarse de un sector extremadamente feminizado, aunque quizás sería necesario hacer precisiones en este sentido en relación con el tipo de actividad realizada. Existen opiniones contrapuestas sobre si debería o no considerarse como discriminación de género la práctica generalizada de contratar mayoritariamente a mujeres en ciertos sectores de actividad, como ocurre con el empleo de hogar.

Por su parte, la discriminación étnica, que parte de la condición del trabajador extranjero como un individuo perteneciente a otra cultura —en un sentido holístico—, se basa en un trato diferente entre trabajadoras inmigrantes y trabajadoras autóctonas. La discriminación va más allá de la equiparación desigual de salarios, y aun teniendo en cuenta este importante factor, se fundamenta en una relación desequilibrada derivada de la propia condición de extranjera, acentuada si se trata de una persona no regularizada administrativamente.

6. ANÁLISIS DEL EMPLEO DE HOGAR TRANSFRONTERIZO EN CEUTA

6.1. Características del empleo doméstico en Ceuta

Como hiciéramos mención en líneas precedentes, el empleo doméstico transfronterizo en Ceuta se ve claramente caracterizado por tres vectores transversales que lo determinan, configurando tanto al colectivo que suele realizar esta actividad laboral de manera mayoritaria como las circunstancias sociales, económicas y culturales que se desprenden del ejercicio de la misma. De esta manera tenemos, en primer lugar, la noción de *feminización* como intrínsecamente vinculada a la actividad laboral doméstica. Precisamente por ello no podemos dejar de indicar, por una relación dicotómica de la situación de distribución de roles y funciones por género, que la segunda característica es la de presentar una *escasa valoración social* de la actividad laboral doméstica.

Si bien por una histórica división del trabajo por género se identifica toda actividad, roles y acciones del ámbito doméstico como femeninas, la escasa valoración social puede tener connotaciones de *clase* que diferencian a las mujeres unas de otras. Esto se puede apreciar de manera directa en los propios conceptos interiorizados por las trabajadoras transfronterizas del servicio doméstico, quienes señalan que la actividad laboral que realizan no aporta a su desarrollo personal ninguna señal en especial, aduciendo únicamente móviles económicos en la mayoría de los casos como aquello que les empuja a realizar ese empleo. Así, por ejemplo, un alto porcentaje de las mujeres transfronterizas que desempeñan un trabajo doméstico remunerado en Ceuta tiene una visión que aspira a una mejora laboral, accediendo a otras funciones.

De esta manera, muchas de ellas plantean un proceso de empoderamiento y búsqueda de autonomía económica, hecho que observamos reflejado en el interés por desarrollar una actividad comercial propia, con un 65% de las respuestas de la muestra.

Tabla 21. ¿Qué trabajo le gustaría hacer?

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
El que hago	10	34,5
Otro	19	65,5

Tabla 21.1. ¿Qué tipo de trabajo alternativo preferiría?

Empleo (servicios diversos)	Servicio doméstico (continuidad)	Comercio propio	Otros
C6: Cocinera en un restaurante en mi pueblo (Rincón) para poder estar más tiempo con mis hijos y poder cuidar de ellos. C7: Cocinera tradicional. C11: Me gustaría trabajar en una cafetería. C14: Quisiera trabajar en un restaurante y preparar ensaladas; me gustaría un sitio como ese, es lo que más me gusta. C15: Me hubiera gustado trabajar en el sector educativo. Tengo nivel de estudios superiores en la facultad. C21: Seguir trabajando y cuidando a mayores y niños, pero enfocado a lo que es trabajo social. C22: Me gustaría trabajar de secretaria.	C1: El que hago, pero con más dinero.	C2: Comercio propio. C3: Comercio propio. C5: Me gustaría trabajar como cocinera y tener mi propia empresa de catering (Traiteur). C12: Me gustaría tener mi propia microempresa o un puesto de venta donde poder vender <i>rghayef</i> (tortas típicas) y dulces tradicionales. C16: Me gustaría tener un comercio en Tetuán. C17: Me gustaría trabajar de costurera y vender mis productos. C29: Costura. C28: Comercio propio.	C4: Estoy cansada de todo, lo que quiero es descansar y tener más tiempo para mis hijos. C8: Cualquier cosa menos trabajar en hogares. C19: Me gustaría trabajar en lo que sea menos en trabajo doméstico. Trabajar en casas ajenas es difícil. C10: Me gustaría trabajar en cualquier otra cosa con la condición de ser con más salario. C25: Me gustaría ser ama de casa y cuidar de mis hijos.

Sin embargo, si bien la tabla anterior nos señala que únicamente el 34,5% de ellas se siente a gusto trabajando como empleada de hogar, los datos evidencian igualmente una falta de herramientas y mecanismos necesarios para que estas mujeres puedan desempeñar funciones laborales en otros campos a los cuales aspiran. Esto, sumado al alto porcentaje de mujeres que se encuentran en una situación jurídica irregular (que en la muestra alcanza el 79,3%), nos hace pensar en el empleo doméstico como una forma de empleo primario, que no satisface las expectativas laborales de quienes las realizan, por factores múltiples, que abarcan desde la inestabilidad económica que el mismo acarrea hasta las dificultades que lleva implícita en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Ambas características no son particulares del contexto ceutí, sino que son intrínsecas al desempeño de las funciones en tanto empleadas domésticas. Sin embargo, es la tercera característica la que, si bien se presenta en un contexto nacional, se puede observar de manera más clara en Ceuta: la *etnización* del empleo doméstico, asociada a una situación de irregularidad jurídica, precariedad laboral y discriminación normativa. Esta etnización se remite al proceso en el cual la realización y conceptualización de las tareas domésticas –tanto como actividad económica y laboral, como de un orden social del ámbito doméstico y exterior al mismo– se identifican con un grupo o sector poblacional, según su origen étnico o procedencia nacional.

Si bien en el caso peninsular se identifica el empleo doméstico con el grueso del colectivo femenino inmigrante, sin distinción de la nacionalidad de las mujeres que desempeñan estas tareas, en el caso de Ceuta esta figura se observa directamente vinculada al colectivo de mujeres inmigrantes marroquíes transfronterizas. Es evidente que esto se debe a la particularidad geográfica del espacio transfronterizo ceutí-tetuaní. La realidad ha configurado en la actualidad este marco conceptual de tal manera que se personifica en la referencia de empleada de hogar como el de una mujer marroquí independientemente del perfil de la misma. Esto se puede extraer en las opiniones de las propias familias empleadoras, las que *a priori* no presumen de la posibilidad de contratar a una persona de origen español, sino que identifican de manera directa la realización de estas actividades con el colectivo femenino de origen marroquí².

Independientemente a este marco definitorio con tres características principales podemos señalar que Ceuta plantea especiales dinámicas jurídicas, sociales

2. “Empleada española aquí... no sé si es fácil. Nunca me lo he planteado. Nunca me lo planteé, pero el –encontrar a alguien– de boca a boca es siempre con empleadas marroquíes, no con españolas”. Patricia, 40 años, empleadora. Entrevista en profundidad en la página 2.

y económicas para las mujeres marroquíes que allí desempeñan esta actividad económica.

6.2. Sobre el desarrollo y proceso del empleo doméstico

6.2.1. Móviles y causas

Como es de suponer, la causa principal para el desempeño de las funciones laborales propias al empleo doméstico es el factor económico. Ante situaciones de precariedad económica se recurre a esta actividad como fuente de recursos con los cuales poder sobrellevar situaciones específicas o, en otros casos, estructurales. El solo hecho de la situación de precariedad económica no debe hacernos pensar, sin embargo, en un perfil único o específico de mujer marroquí que accede a estas funciones, aun cuando una clara mayoría proviene de sectores socioeconómicos entendidos como populares³.

Es necesario subrayar que, a partir de la información recabada en las entrevistas en profundidad y los datos de las encuestas, se manifiesta una continuidad en la reproducción de roles de género atribuidos al ámbito doméstico femenino que se transfiere a su empleo en Ceuta.

En los casos que no corresponden a ese perfil, esto es, que con anterioridad a su incorporación al mercado del empleo doméstico ya tenían algún tipo de experiencia laboral fuera de ese ámbito, observamos que la trayectoria profesional se había iniciado o había existido con anterioridad en labores manufactureras, lo cual nos podría dar a entender que existe un mínimo proceso de diversificación del empleo a las mujeres en sus propios ámbitos de origen.

Tanto por los datos relativos al nivel formativo de las mujeres encuestadas y los datos que se recogen en las entrevistas en profundidad (en los que se indica que las mujeres participantes no poseían ningún nivel formativo concluido) podemos deducir que no existe un retroceso en lo referido a la situación equitativa entre empleo y nivel formativo.

3. Como podemos apreciar en alguna de las entrevistas en profundidad, existen casos en los cuales estas mujeres gozaron de una mejor situación económica en un momento previo y que por circunstancias diversas se han visto forzadas a realizar esta actividad. "...la mujer que tengo... no merece trabajar en hogares, pero es viuda y sus hijos estudiaron en colegios e institutos privados españoles en Tetuán y ahora está necesitada de dinero". María del Mar, 51 años, empleadora.

Tabla 22. Tareas que se desempeñan

Planchar	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	18	62,1
Regular	2	6,9
Poco	2	6,9
Nada	7	24,1
Hacer la compra	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	5	17,2
Regular	2	6,9
Poco	2	6,9
Nada	20	69,0
Lavar la ropa	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	13	44,8
Regular	3	10,3
Poco	1	3,4
Nada	12	41,4
Cocina	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	15	69,0
Regular	1	3,4
Poco	3	17,2
Nada	2	10,3
Limpiar la casa	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	14	48,3
Regular	7	24,1
Poco	6	20,7
Nada	2	6,9

Tabla 23. Tipo de empleo que había realizado anteriormente en Tetuán

ACTIVIDADES MANUFACTURERAS/ FÁBRICAS	SERVICIO DOMÉSTICO/ CUIDADO DE PERSONAS	COMERCIO/ SERVICIOS
C16: Trabajaba en una empresa textil.	C3: Servicio doméstico en Tetuán.	C1: Servicio de limpieza en un hotel. Empleada de hogares. Cocinera en la Asociación APISF de Tetuán.
C17: Trabajaba en una empresa textil en Tán-ger.	C4: Servicio doméstico. C10: Servicio doméstico.	C5: Preparaba dulces tradicionales para bodas.
C21: Trabajé en Tetuán en las empresas de Temasa y de Gambas.	C12: Trabajé con un diplomático que luego fue embajador de Marruecos en España. Luego, cuando regresé, me casé y empecé a trabajar en panaderías. C20: Trabajé en el servicio doméstico con unos franceses y belgas en Tetuán. C27: Trabajé en el servicio doméstico en Tetuán.	C6: Cocinera en un restaurante. C9: Tenía una guardería. C13: Trabajaba en una lechería. C25: Trabajé de camarera. C28: Trabajé en un locutorio en Tetuán.

En la gran mayoría de los casos existe un empleo precedente inmediato en los entornos domésticos (significativo al alcanzar más de la cuarta parte del total de la muestra) a manera de apoyo a la unidad doméstica en las tareas propias del hogar. Todo ello con una clara continuidad de la distribución de roles por género desde las más tempranas etapas⁴. En este sentido es de trascendental relevancia poner de manifiesto que la práctica de la contratación, siempre informal, de trabajadoras domésticas es muy habitual en Tetuán, incluso para familias que rozan el umbral de clase media-baja; incluso en muchos casos esas trabajadoras son *yiblias*, mujeres que viven en las zonas montañosas de los alrededores de la ciudad. Y, además, en algunos casos, ya poco significativos, tenía lugar la entrega de niñas como internas domésticas –denominadas *bonnes* en francés– de familias pobres a familias de clase media y alta en las zonas urbanas.

4. “Empecé trabajando durante un año con una mujer que tenía un niño pequeño que yo tenía que cuidar. Yo por esas fechas tenía 9 años...”. Faouzia, 24 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

Tabla 24. Desempeño de otro empleo que no fuera el servicio doméstico en Ceuta

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sí	8	27,6
No	21	72,4

Tabla 25. Experiencia laboral anteriormente en Tetuán

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sí	16	55,2
No	13	44,8

A su vez, el alto porcentaje de mujeres que tienen familiares económicamente dependientes de ellas (un 96,6% de la muestra) señala que dicha actividad no debe ser entendida como accesorio o suplementaria, sino como la de principal sostén de la unidad doméstica en muchos de los casos. Esto se corresponde con la propia visión de la importancia de la actividad económica que realizan dado el alto porcentaje de mujeres que señalan que el trabajo no es solo importante, sino necesario para su sostén económico (un 86,2 % de la muestra).

En las siguientes tablas observamos como la dependencia de familiares empuja a estas mujeres hacia esta actividad laboral y, a su vez, como consideran esta actividad como necesaria para su economía.

Tabla 26. Existencia de familiares dependientes económicamente (marido desempleado/hijos desempleados o estudiando/padres ancianos...)

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sí	28	96,6
Marido desempleado	4	13,8
Marido jubilado/pensionista	3	10,3
Marido enfermo	0	0,0
Hijos desempleados	7	24,1
Hijos estudiantes	9	31,0
Padres dependientes	19	65,5
No	1	3,4

Tabla 27. Consideración de la relevancia de su empleo

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Necesario para mi economía	25	86,2
Importante para mi economía	4	13,8

A pesar de esto, las mujeres transfronterizas marroquíes que desempeñan estas tareas no consideran únicamente el factor económico como móvil último. Se valoran otras cuestiones suplementarias de bienestar, el tiempo que se dedica al grupo familiar⁵ o el nivel de las relaciones interpersonales con la familia empleadora⁶, que se valoran muy positivamente en determinados casos⁷, frente a un posible ingreso adicional producto de una situación de pluriempleo.

Poco más de un tercio de las respuestas de la muestra (el 34,5%) de las trabajadoras transfronterizas empleadas de hogar se siente a gusto trabajando en ese tipo de empleo.

Tabla 28. Nivel de satisfacción por el trabajo que desempeña

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Estoy muy satisfecha	7	24,1
Estoy satisfecha	3	10,3
Ni satisfecha ni insatisfecha	6	20,7
Estoy insatisfecha	5	17,2
Estoy muy insatisfecha	8	27,6

5. “Lo que más me contenta en este trabajo es porque me siento bien con ellas, son gente que me ha gustado, me quedo sola en casa sin que nadie me moleste”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 3.

6. “...me gustaba quedarme con ellos. Hacía todo el trabajo, pero no me importaba, estaba contenta porque me trataban como una hermana más”. Faouzia, 24 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

7. “Nuestra relación –con la actual empleada– es muy buena, es como una amiga esta última y la otra primera era como nuestra madre, cobra la pensión y nos seguimos viendo o llamándonos por teléfono...”.

“La relación interpersonal es muy importante, y la verdad es que estoy muy satisfecha con ella”. María del Mar, 51 años, empleadora. Entrevista en profundidad en la página 2.

Situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas

Los niveles de satisfacción de las empleadoras no se traducen, sin embargo, en regularizar la situación jurídica de sus empleadas. Según los datos de la muestra aplicada, el 79,3% no dispone de contrato laboral por escrito, un porcentaje muy similar al de trabajadoras que no están regularizadas. Esta circunstancia coadyuva a una inteligible situación de precariedad laboral, acentuada por su condición de extranjera y por la propia naturaleza del empleo, que al desempeñarse en el ámbito del hogar no está sujeta a las normas estandarizadas de inspección laboral.

Tabla 29. Existencia de un contrato laboral por escrito

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sí	6	207
No	23	79,3

Tabla 30. Situación jurídica

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sin papeles	23	79,3
Con papeles	6	20,7

6.2.2. Acceso y redes de información

En lo relativo al tema de acceso al mercado laboral o búsqueda de una casa o familia en la que trabajar, las trabajadoras marroquíes transfronterizas en Ceuta tienen como principal herramienta las redes informales, que pueden ser familiares o amistades, fundamentalmente propias y en menor medida de sus empleadoras. Estas redes les garantizan acceder a propuestas laborales mediante una figura que avala su presentación ante nuevos y posibles empleadores⁸. Las referencias proporcionadas por los datos de la encuesta muestran que quienes acceden a las oportunidades laborales mediante esta práctica asciende a un 37,9% en los casos de vínculos a través de amistades y la misma proporción, 37,9%, a través de familiares.

8. “Fue a través de una parienta lejana (esta es la suegra de mi sobrino político). Ella trabaja allí desde hace mucho tiempo... Fue ella la que me encontró trabajo”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

Tabla 31. Canal de acceso al empleo doméstico

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
A través de una amiga de Tetuán	11	37,9
A través de un familiar	11	37,9
A través de un antiguo jefe/a	0	0,0
Otros	7	24,1

La anterior cifra la podemos constatar si observamos la proporción de personas familiares o amigas de estas mujeres que también trabajan en Ceuta (75%), de las cuales el 51% de las mismas lo desempeñan como empleadas domésticas. Al compartir entonces un mismo entorno y circunstancias sociales, económicas y laborales, la fluidez de información es un recurso que se establece como garantía de acceso a esta ocupación.

Tabla 32. Existencia de algún otro familiar/amigo que trabaja también en Ceuta

Respuestas	Resultados	Porcentaje
Sí	22	75,9
No	7	24,1

Tabla 33. Trabaja también ese. familiar/amigo en el servicio doméstico

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sí	15	51,7
No	14	48,3

Podemos entender estas redes informales de búsqueda laboral como una herramienta de solidaridad, en la medida que las mismas señalan que son aquellas personas que están en su entorno inmediato las que, conociendo las dificultades que pudieran presentar, les “buscan” una oportunidad con alguna familia⁹.

9. “Esta mujer me consiguió trabajo porque es de mi familia, y sabe como son las condiciones de mi vida...”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

Podemos subrayar que la efectividad de estas redes informales se debe a la incidencia del desempeño de esta actividad económica entre empleadores que viven con un carácter permanente en Ceuta. Si consideramos que las redes informales se manejan por el conocimiento paulatino y continuo de la oferta laboral existente, no se podría establecer la misma si el porcentaje de empleadoras tuviera niveles altos de transitoriedad –que entre las entrevistadas alcanza la escasa cifra del 3,4%–, en la medida que no se puede desarrollar las características propias a este sistema de flujos de información, como puede ser la información acumulada por la experiencia de larga data entre uno y otro empleador, la confianza desarrollada frente al adecuado desempeño laboral, etc. De ello se desprende entonces la existencia de redes de información externas a las de las propias trabajadoras y mantenidas por sus empleadores¹⁰, los mismos que acumulan las referencias de ellas¹¹, intercambiando información¹².

6.2.3. Establecimiento de la actividad laboral y relaciones interpersonales

Aun cuando existen casos específicos de mala relación con los empleadores, los resultados de la muestra nos señala que, en la mayoría de los casos, existe una valoración positiva de la propia relación que se establece entre las mujeres marroquíes empleadas domésticas y sus empleadores¹³, establecida al menos de manera discursiva tanto por empleadas domésticas como por sus empleadores¹⁴.

“La confianza fue desde el primer momento de trabajar con ellas, como conocen a esa mujer pariente mía, pues desde el primer día me dieron las llaves”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

10. “Encontré a mi actual empleada a través de un amigo... a través de las amistades creo que es la mejor forma, de boca a boca, corriendo la voz repercute mucho en el trabajo doméstico”.
11. “Me decidí por ella porque llevaba mucho tiempo en casa de una amiga, y con eso era suficiente...”. Patricia, 40 años, empleadora. Entrevista en profundidad en la página 2.
12. “Contacté con mi actual empleada a través de una amiga. Fue fácil..., porque para mí es fácil de boca a boca, Ceuta es pequeña”. Patricia, 40 años, empleadora. Entrevista en profundidad en la página 2.
13. Respuestas tales como “las personas con las que trabajo son buenas y amables”, “... –la empleadora– es muy buena conmigo... siempre que me pongo enferma me ayuda a mí y a mis hijos...” o “su comportamiento es muy bueno conmigo” nos señalan de una apreciación detallada de la buena relación con el/la empleador/a como un factor importante en el establecimiento, continuidad y valoración de esta actividad económica por parte de las propias trabajadoras domésticas.
14. En efecto, los/las empleadores/as señalan una situación satisfactoria en la relación que presentan con las mujeres marroquíes en el servicio doméstico. Frases como “nuestra relación es muy buena, es como una amiga esta última (empleada doméstica)...”, “lo valoro todo muy bien... Estoy satisfecha y contenta con ella” (María del Mar, 51 años, empleadora) o “...nues-

Indicamos que estas relaciones pueden quedar en un plano discursivo porque existen datos que nos pueden hacer inferir una suerte de relativa dificultad de despertar sentimientos de confianza entre las figuras de las mujeres marroquíes al servicio doméstico y los hogares donde desempeñan su trabajo. Los mismos que se contradicen con una aparente situación positiva en la interrelación de estas mujeres y su entorno empleador. Así, en la práctica son porcentualmente escasas (como lo señala la encuesta) las tareas directamente vinculadas a acciones que involucran un nivel de confianza más elevado, como la administración del dinero de la compra (con un casi 70% de trabajadoras domésticas que nunca han realizado la compra, etc.) o la tenencia de llaves, aun cuando sean requeridas para poder realizar las tareas domésticas encomendadas (31%).

Y es que los tipos de tareas asignados también marcan fronteras en los niveles de confianza, aunque este es un extremo que no ha podido confrontarse suficientemente en este estudio. Así, si bien los porcentajes de tareas domésticas cotidianas (como cocinar, lavar la ropa o la limpieza en general) son realizadas por la mayoría de las mismas por la empleada doméstica, otras desempeñadas en menor proporción, como la de cuidar niños, ancianos o hacer la compra, podría hacernos inferir en un nivel más bien superficial en la confianza que las mismas disponen o en la manera de interrelacionarse con sus empleadores. Obviamente, también tendría que tenerse en cuenta el tipo de necesidad que caracteriza a la demanda de empleo doméstico, esto es, que mayoritariamente se orienta hacia un ámbito de este tipo de empleo: las labores de hogar, y no tanto el cuidado de personas dependientes.

Tabla 34. Tareas domésticas que se realizan

Hacer la compra	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	5	17,2
Regular	2	6,9
Poco	2	6,9
Nada	20	69,0

tra relación es muy buena, de ella aprendo un montón de palabras en árabe, y ella de mí...” (Patricia, 40 años, empleadora) nos hablan de un vínculo positivo que incluso trasciende el plano laboral.

Situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas

Cuidar a enfermos/ discapacitados	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	0	0,0
Regular	0	0,0
Poco	2	6,9
Nada	27	93,1

Cuidar a ancianos	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	7	24,1
Regular	0	0,0
Poco	2	6,9
Nada	20	69,0

Cuidar a niños	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	7	24,1
Regular	0	0,0
Poco	2	6,9
Nada	20	69,0

Existen, sin embargo, factores externos a la relación que las mujeres trabajadoras marroquíes transfronterizas en Ceuta tienen con sus empleadores que influyen en la especial situación de vulnerabilidad como colectivo. La significativa cifra del 51,6% de mujeres con algún grado de dificultad en la fluidez de la lengua castellana –con la cifra desagregada del 13,8% de las mismas que ni habla ni comprende el castellano– da cuenta de una situación de dificultades en el acceso a los recursos que podrían, si fuera el caso, coadyuvar como mejoras en la situación laboral de las mismas.

Tabla 35. Nivel de conocimiento del castellano

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Comprendo y hablo muy bien	6	20,7
Comprendo y hablo bien	8	27,6
Comprendo bien, pero no hablo bien	3	10,3
Comprendo suficiente (a veces tengo problemas), pero no hablo bien	5	17,2
Comprendo poco y hablo poco	3	10,3
Ni comprendo ni hablo	4	13,8

Este hecho se corresponde con la tendencia de no presentar, en un porcentaje significativo de los casos –41%–, un nivel de estudios que garantice el manejo de los recursos básicos de información –referido al idioma–, incluso previos al proyecto migratorio. Otros factores son, sin embargo, especialmente valorados por los empleadores como positivos, existiendo sectores de los mismos que consideraran favorablemente la diferencia cultural propia de las empleadas de hogar. Las aportaciones de la lengua distinta, la gastronomía diferente, los valores comunes en torno al concepto de familia, entre otros múltiples hechos concretos, son detalles especialmente valorados por el enriquecimiento cultural¹⁵ por perfiles de empleadores específicos¹⁶.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, el proceso del aprendizaje del castellano tiene una duración aproximada, para el 44,8% de las mismas, de entre 6 a 12 meses de duración. Pero el aprendizaje no está limitado por su capacidad intrínseca, en ocasiones con una débil psicomotricidad al tener un conocimiento muy básico de su propio idioma, sino que está estrechamente relacionado con la duración de la jornada de trabajo –en la que afecta el desfase horario, que en verano suele ser de 2 horas; en algunos casos a pesar de estar a media jornada se

15. “Le preparo comida marroquí. A veces le preparo harira para la cena, otras cuscús... por eso les gusté tanto”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 4.

16. “Yo pienso que lo que cuenta es que como persona es lo que enriquece esas diferencias de cultura, la dificultad del idioma se supera, aprendo con ello su idioma y ella aprende el mío...”. María del Mar, 51 años, empleadora. Entrevista en profundidad en la página 2.
 “... –su nacionalidad marroquí– no afecta en nada, más bien es positivo, porque es un intercambio cultural y de idiomas. No hay problemas de interculturalidad, me da igual, porque veo que lo esencial es entenderme con ella”. Patricia, 40 años, empleadora. Entrevista en profundidad en la página 2.

está pluriempleada—, la falta de acceso a espacios alternativos de socialización, el desconocimiento de los recursos y la sobrecarga laboral, uniendo al trabajo en su propio hogar el empleo fuera del mismo, que no le faculta a espacios de aprendizaje formal, entre otras causas. Todo ello no les permite establecer dinámicas de aprendizaje del idioma de manera fácil y cercana a sus posibilidades y características. El correlato de estos datos se presenta en el rango de edad de las mujeres, que, ubicadas mayoritariamente, con un 65,5% entre los 26 y 45 años, se encuentran en plena edad fértil y ya con descendencia.

Tabla 36. Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 25 años	4	13,8
De 26 a 35 años	9	31,0
De 36 a 45 años	10	34,5
De 46 a 55 años	5	17,2
Más de 55 años	1	3,4

En lo referente a la *permanencia* —entendiendo a la misma como estabilidad en un mismo entorno doméstico empleador/a— que presentan las mujeres transfronterizas del servicio doméstico existe una tendencia a mantener una relativa situación de escasa movilidad laboral horizontal en la medida que la gran mayoría sobrepasa el primer año de permanencia con la familia. Así, observamos que en la encuesta la media de las empleadas es de 3,6 años, con una significativa cifra desagregada de mujeres que sobrepasan los 10 años en el servicio doméstico que alcanza el 6,9%.

Tabla 37. Duración que ha estado trabajando en una casa

Períodos	Frecuencias	Porcentaje
Menos de 1 año	7	24,1
Entre 1 año y 3 años	6	20,7
Entre 3 y 5 años	9	31,0
Entre 5 y 10 años	5	17,2
Más de 10 años	2	6,9

Se postula, por tanto, una relativa alta estabilidad en los hogares de trabajo, situándose el mayor porcentaje entre las mujeres que se encuentran entre 3 y 5 años en sus lugares de trabajo¹⁷, prácticamente un tercio de las mismas, mientras que 1 de cada 4 acumula una experiencia superior a los 5 años, a veces incluso una trayectoria que se convierte en pluriempleo en más de un hogar. Sin embargo, disminuye claramente la vinculación con el mismo entorno laboral-doméstico desde ese momento, donde, según la encuesta, comienza a bajar la incidencia en el tiempo al servicio de estas familias. Así, mientras existe un momento álgido de permanencia laboral en los hogares ubicado entre el tercer y quinto año, con un 31,0% de las encuestadas, esto disminuye progresivamente, hasta llegar a cifras que no alcanzan el 7% de permanencia en los hogares mayor a los 10 años. Recuérdese que solo el 20,7% de los casos de la muestra tiene papeles, y, una vez cruzadas las variables tenencia de papeles y permanencia laboral, en todos los casos se tiene más de 3 años de relación laboral con el hogar de trabajo; no obstante, a raíz de los datos obtenidos parece que aunque se produce una frontera de los 3 años como mínimo para conseguir una situación administrativa favorable, a partir de ahí no se deduce que a mayor estabilidad aumente la probabilidad de regularizar su situación administrativa: un tercio de las empleadoras domésticas transfronterizas con una permanencia entre 3 y 5 años está regularizada, un 40% de las incluidas entre 5 y 10 años y la mitad de las que superan 10 años.

Teniendo en cuenta la opinión mayoritaria, al menos inicialmente, de considerar la actividad del servicio doméstico como coyuntural, o momentánea, podemos inferir que la extensión durante un período prolongado de estabilidad laboral puede facilitar a las empleadas de hogar transfronterizas la posibilidad de disponer de los recursos mínimos necesarios para establecer un tipo de actividad alternativa al servicio doméstico; este escenario no se ha confirmado suficientemente y tendría que ser objeto de una investigación en mayor profundidad. Otra de las alternativas al declive en la curva desde el punto más alto —que recordemos alcanza un 17,2% de personas que tiene una permanencia de entre 5 y 10 años con el mismo sitio de empleo— es que se produce una situación de traspaso a otras familias empleadoras, lo cual podría corresponderse con el uso de estas redes de información para el acceso al empleo por parte de las personas empleadoras. En el primer caso, es decir, iniciar una trayectoria en el servicio doméstico que permita una mejor empleabilidad, nos situaríamos en una perspectiva de *trampolín* hacia una actividad con condiciones laborales más favorables, mientras que en el segundo sería una

17. “Trabajo con dos mujeres, con la primera llevo trabajando desde hace 6 años y con la segunda desde hace 4 años. No he cambiado de casa desde que comencé a trabajar con ellas. Me han gustado y la verdad es que ellas me tratan muy bien, y lo esencial es que confían en mi honestidad”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

visión de *trampa*, esto es, el empleo doméstico como única alternativa en el marco transfronterizo laboral, tanto en Ceuta como en Tetuán. En este caso es indudable el denostado esfuerzo físico y la contundente capacidad psicológica para aguantar unas jornadas laborales tan exhaustas, incluyendo como tales el desplazamiento cotidiano y las frecuentes trabas fronterizas.

Finalmente, es importante señalar que la relación que las empleadas domésticas establecen con su entorno empleador responde a esquemas específicos de dependencia. Tanto para la parte empleadora como para las mujeres trabajadoras marroquíes transfronterizas que se dedican al servicio doméstico, observamos que existen respuestas tendentes a una mutua dependencia en la realización y administración de las funciones que se establecen en el marco de esta actividad laboral. Si bien se produce una situación en la cual se explicita un concepto de clase incluso en el seno del espacio doméstico —donde la figura empleadora es quien mantiene el ejercicio del poder, frente a la contraparte de las mujeres marroquíes empleadas domésticas— por esta idea de trasvase de las funciones y roles de género de las primeras hacia las mujeres inmigrantes, se produce también la traslación de su propia visión como administradora del hogar, ente regulador en el interior del espacio doméstico, circunstancia que se evidencia en distintas intervenciones tanto de la parte empleadora¹⁸ como de las mujeres marroquíes empleadas domésticas¹⁹.

18. Vemos así la opinión de las propias empleadoras, las cuales hacen hincapié en la necesidad de recurrir al servicio doméstico en la medida que las mismas no pueden desarrollar las actividades laborales producto de su inserción en el mercado laboral sin la realización de las actividades domésticas por otras mujeres, en este caso marroquíes. Intervenciones que remarcan la necesidad de su presencia (“las mujeres funcionarias necesitamos una empleada... porque está en tu casa todo el día...”, “me hace falta y somos muchos en casa, es necesaria, porque si no tuviera empleada tendría que repartir el tiempo entre la casa y la oficina y eso es mucho para mí”, María del Mar, 51 años, empleadora) dan cuenta del reconocimiento de la real necesidad de la contratación de mujeres al servicio doméstico.

19. Del dato disgregado de la encuesta, referente a los aspectos más valorados como satisfactorios en el ejercicio de la actividad laboral en mención, un número significativo de mujeres marroquíes entrevistadas señala el carácter necesario de su actividad para el entorno doméstico de las familias empleadoras. Van incluso más allá de señalar esta necesidad de su presencia en los entornos domésticos empleadores para señalar que ellas acumulan la administración y regulación de la esfera doméstica. Frases como “lo soy todo en la casa”, “no sabrían hacer nada sin mí”, “...yo soy la que manda en la casa”, “hago lo que quiero en esa casa” o “soy la responsable en la casa donde trabajo” nos señalan la asimilación de una figura que señala la inserción en un sistema de relaciones de género y poder, en la cual asumen funciones propias de las figuras tradicionales del ejercicio de los roles domésticos (madres y mujeres de la familia), aunque mediado por el componente de clase dada su condición de figura externa al hogar y la diferenciación étnica y de clase.

6.2.4. Dificultades y problemas en el ejercicio del servicio doméstico

Entre las diversas causas que podríamos considerar como límites al ejercicio de la actividad laboral del servicio doméstico transfronterizo como una tarea satisfactoria para las mujeres que la realizan, encontramos diferencias entre aquellas que señalan dificultades de conciliación de la vida laboral con la familiar o doméstica, y aquellas que directamente se remiten a acciones en contra del bienestar individual en tanto trabajadoras y mujeres.

Entre algunas de las principales dificultades en lo referente a la conciliación de la vida laboral con la familiar podemos señalar los grandes períodos de tiempo dedicados al *desplazamiento* al centro laboral, el hogar ajeno. Existe un porcentaje elevado de mujeres que emplea buena parte de su jornada diaria en los desplazamientos hacia los lugares de trabajo, dedicando incluso más de 3 horas a estos desplazamientos²⁰.

Los desplazamientos no existen obviamente en el caso de las internas, una casuística que *a priori* no se tenía en cuenta en la presente investigación porque propiamente no son trabajadoras transfronterizas, pero al final se incluyeron, pues comparten buena parte de las condiciones laborales de aquellas y están más próximas a su realidad que a aquellos casos de extranjeras *con autorización de trabajo y residencia* en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

En resumen, la conciliación de la vida familiar y laboral en términos satisfactorios se presume como inexistente ante la falta de tiempo y dedicación a la propia unidad doméstica. Si consideramos que el punto más alto del horario de salida del hogar se sitúa a las 6 de la mañana (con un 17,2% de las entrevistadas), y que más del 20,5% de las mismas llega a su casa pasadas las 7 de la tarde, podemos afirmar que existe una incompatibilidad fáctica del tiempo de convivencia familiar.

Tabla 38. Tardanza en el desplazamiento al lugar de trabajo

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Entre 1 y 2 horas	5	17,2
Entre 2 y 3 horas	5	17,2
Más de 3 horas	4	13,8
Interna	6	20,7

20. “Me levanto a las 6 de la madrugada y a veces a las 5:30 para estar allí a las 8. Tengo dos horas entre prepararme y llegar allí”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 3.

Tabla 39. Hora de salida de la casa propia para trabajar

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
4:00 de la mañana	1	3,4
5:30 de la mañana	2	6,9
5:30 de la mañana	2	6,9
6:00 de la mañana	5	17,2
7:00 de la mañana	2	6,9
7:30 de la mañana	1	3,4
8:00 de la mañana	1	3,4

Tabla 39.1. Hora de llegada a casa tras el trabajo (hora marroquí)

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
15:30 de la tarde	1	3,4
16:00 de la tarde	2	6,9
17:00 de la tarde	1	3,4
17:30 de la tarde	2	6,9
18:00 de la tarde	1	3,4
18:30 de la tarde	1	3,4
19:00 de la tarde	2	6,9
19:30 de la tarde	1	3,4
20:00 de la noche	1	3,4
21:00 de la noche	1	3,4
23:00 de la noche	1	3,4

Y es que de forma muy generalizada la jornada laboral es a tiempo completo (el 82,8%), frente a un 13,8% de los casos que trabaja a media jornada y un 3,4% por horas, el menor de los porcentajes que tiene su lógica porque no merece la pena el coste de tiempo y gasto por desplazamiento para apenas unas horas de trabajo, máxime si no se pagan como en la Península, en donde rondan entre los 5,50 euros y los 9 euros.

Entre los casos de jornada a tiempo completa destacan con un 37,9% las jornadas de 8 horas de trabajo.

A su vez, más del 10% dedica una cantidad de al menos 9 horas por jornada diaria, así como también más del 13% realiza esta actividad laboral durante todos los días de la semana, sin descanso, con una dedicación mayoritaria o total a la actividad laboral en detrimento de la vida familiar.

Todo ello supone una distribución de roles suplementarios y funciones en sus unidades domésticas que pueden o no alterar los esquemas habituales de género, pero que en una sociedad tan conservadora como es la tetuaní apenas se presuponen. En definitiva, que la empleada de hogar transfronteriza necesita a su vez apoyo y que, muy presumiblemente, este no procede de los maridos, hijos o hermanos para las labores domésticas.

Tabla 40. Trabajo por jornada completa, media jornada o por horas Trabaja toda la jornada

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Toda la jornada	24	82,8
Número de horas		
5 horas y media	1	3,4
6 horas	6	20,7
7 horas	3	10,3
8 horas	11	37,9
9 horas	3	10,3
Días por semana		
3 días	1	3,4
4 días	3	10,3
5 días	1	3,4
6 días	11	37,9
7 días	4	13,8

Únicamente el 13,8% de las mismas desempeña su actividad laboral a media jornada, teniendo como días laborales 5 días por semana solo un 3,4%.

Tabla 41. Trabajo a media jornada

Trabaja media jornada	Frecuencias	Porcentaje
Media jornada	4	13,8
Número de horas		
4 horas	4	13,8
Días por semana		
5 días	1	3,4

Este dato, sin embargo, no puede hacernos inferir de manera directa en una situación generalizada de sobrecarga laboral, dado que el régimen en el cual las trabajadoras del hogar se encuentran en los distintos domicilios responde a modalidades diversas, desde algunas horas por semana hasta aquellas que están como internas en las casas. A pesar de ello, este sector es minoritario, observando que entre las que están por horas la cifra alcanza un 3,4% sobre el total del grupo encuestado, con una duración aproximada del trabajo por jornada de aproximadamente 5 horas semanales.

Tabla 42. Trabajo por horas

Trabaja por horas	Frecuencias	Porcentaje
Por horas	1	3,4
Número de horas al día		
5 horas	1	3,4
Número de horas semanales		
4 horas y media	1	3,4

El cruce de la variable tipo de jornada laboral con la del salario nos proporciona una información muy relevante a propósito de la aplicación de unos criterios no discriminatorios por la realización de esta actividad laboral. Valga por delante la asunción de que en el resto del territorio español tiende a no cumplirse de forma generalizada el pago del salario mínimo, o cuando así ocurre es bajo condiciones leoninas para las trabajadoras (trabajo de internas, mayor número de horas, etcétera). Ahora bien, la particularidad de Ceuta es la tendencia a la baja, mucho más que la situación característica de la Península: de entre las trabajadoras que están a jornada completa aproximadamente dos tercios cobra menos de 400 euros, y

entre aquellas que trabajan a media jornada –realmente deberíamos considerar la categoría de *tres cuartos de jornada* si consideramos el tiempo de desplazamiento– se denota una mejora salarial comparativa, pues las remuneraciones son similares a pesar de ser menos la duración de la jornada. No parece pertinente aplicar un ejercicio comparativo con los sueldos en Tetuán, donde el salario mínimo ronda los 280 euros, y en el caso del servicio doméstico no llega a la mitad, pues la ejecución de la actividad laboral se desempeña en Ceuta, en territorio español, y por tanto bajo un criterio de salarios españoles. Aunque pueda ser contemplado como un planteamiento *naïf*, en el que el propio espacio transfronterizo establece sus propias reglas salariales en un marco económico de *informalidad* que inexorablemente se traslada a las contrataciones laborales, no debe desdeñarse la exigencia de cumplir salarialmente con el salario mínimo para ser considerado al menos en ese sentido como un *trabajo decente*.

Tabla 43. Salario mensual medio

Respuestas	Resultados	%
Menos de 300 euros	11	37,9
Entre 301 y 400 euros	8	27,6
Entre 401 y 500 euros	3	10,3
Entre 501 y 600 euros	3	10,3
Más de 600 euros	3	10,3
NC	1	3,4

6.2.5. Marginalidad en el ejercicio de los derechos laborales y las situaciones de abuso específicas

Debemos señalar, en primer lugar, que el detonante que ocasiona la situación de precariedad laboral (y al mismo tiempo que permite la continuidad de la misma), es la situación administrativa de las mujeres marroquíes transfronterizas en Ceuta, caracterizada por tener índices elevados de situación administrativa irregular.

Como hemos señalado en líneas anteriores, la mayoría de las mujeres que participaron en la presente encuesta se encontraban en una situación jurídica irregular (alcanzando una cifra del 79,3% sobre el total de la muestra). Esta situación de irregularidad administrativa repercute directamente en la capacidad de negociación de estas mujeres en la definición de las condiciones laborales de sus empleos.

Ante la falta de interés por parte de los empleadores para reclutar empleadoras de hogar regularizadas o facilitar la regularización de las mismas, las empleadas de hogar transnacionales marroquíes aceptan empleos que exigen un menor grado de requisitos, tanto administrativos como formativos, entre los cuales el servicio doméstico constituye un importante nicho de trabajo inmigrante en Ceuta, con una cifra total de un 27,5% del total de extranjeros desempeñando esta actividad –sin contar el empleo sumergido, que podría colocar a esta actividad económica inclusive como mayor a la tercera parte del total de extranjeros en Ceuta–.

En lo referente al disfrute de vacaciones podremos señalar que existe un grupo significativamente elevado de mujeres que no disponen de las mismas, cifra que alcanza el 27,6% del total de las entrevistadas. Esta misma cifra se da en el caso de mujeres que disfrutan de vacaciones, pero únicamente en días festivos, y asciende a un 44,8% para aquellas otras que disfrutan de vacaciones tanto durante los días festivos como en verano.

Tabla 44. Disfrute de vacaciones

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
No tengo vacaciones	8	27,6
Tengo vacaciones en fiestas	8	27,6
Tengo vacaciones en fiestas y en verano	13	44,8

Este hecho, aunado al elevado porcentaje de mujeres que perciben durante las vacaciones el salario completo (cifra que alcanza el 58,7%), presume una situación de correlatividad entre la buena relación forjada empleador-empleada y lo favorable de sus condiciones laborales. Lo que pudiera parecer un dato positivo en la medida que muchas de ellas reciben ingresos en el período de vacaciones no hacen sino constatar un hecho específico: otras muchas dejan de percibir todo tipo de remuneración precisamente, lo que pone de manifiesto la situación de precariedad laboral que sufren, que a su vez dificulta el acceso a instancias donde solicitar este tipo de derechos. Podemos seguir afirmando esto al constatar que solo una quinta parte de las mujeres entrevistadas (un 20,7%) obtiene pagas extraordinarias, habituales para alguien con una situación laboral regular, en la que puede acceder a este tipo de derechos, un dato que se contrapone con el alto índice de mujeres que, realizando horas extras, no perciben una remuneración adicional (65,5%).

Tabla 45. Cobro habitualmente las pagas extraordinarias

Respuestas	Frecuencias	%
Sí	6	20,7
No	22	75,9
NC	1	3,4

Las situaciones de vulnerabilidad se acentúan cuando suceden situaciones en las cuales se ejercen distintos tipos de violencia o situaciones generales de abuso por parte de los empleadores. Se pasa entonces de una valoración negativa, propia de la actividad que se realiza, a una situación en la cual se manifiesta de manera arbitraria el poder del empleador en la determinación de las condiciones laborales de las trabajadoras transfronterizas del servicio doméstico.

Los resultados de la encuesta muestran porcentajes bajos de abusos de diferente naturaleza, en concreto con motivo de violencia doméstica (con un 3,4%), acoso sexual (también con un 3,4%), y en mayor medida con acciones que denotan conductas racistas (más del 20% de las mujeres encuestadas) y agresión verbal o gritos (que puede alcanzar incluso un 24%), una casuística que quizás no sería imaginable en esos niveles en un contexto que garantizara la situación de bienestar que las mujeres tendrían en caso de encontrarse en una situación regular en términos administrativos y laborales.

Tabla 46. Ha sufrido en su vida laboral en Ceuta alguna de estas situaciones

Violencia física	Frecuencias	Porcentaje
Con frecuencia	0	0,0
A veces	1	3,4
Una vez	0	0,0
Nunca	28	96,6

Acoso sexual	Frecuencias	Porcentaje
Con frecuencia	0	0,0
A veces	1	3,4
Una vez	0	0,0
Nunca	28	96,6

Situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas

Racismo	Frecuencias	Porcentaje
Con frecuencia	0	0,0
A veces	4	13,8
Una vez	2	6,9
Nunca	23	79,3

Desprecio	Frecuencias	Porcentaje
Con frecuencia	0	0,0
A veces	0	0,0
Una vez	1	3,4
Nunca	28	96,6

Malos modos	Frecuencias	Porcentaje
Con frecuencia	1	3,4
A veces	2	6,9
Una vez	2	6,9
Nunca	24	82,8

No hace falta, sin embargo, remitirse a los hechos de la violencia psicológica o física para denotar las acciones que visualizan la situación de especial vulnerabilidad y de abuso que son víctimas estas trabajadoras. Niveles que alcanzan el 13,8% de trabajadoras que en al menos una ocasión no ha podido cobrar por decisión de sus empleadores²¹, un 10% de las mismas señala que el retraso en la remuneración económica por los servicios prestados es algo habitual (o como refleja la respuesta, que se produce “a veces”), o el altísimo porcentaje de las mismas que no perciben ningún tipo de remuneración por baja de enfermedad, que alcanza el 93,1% del total de las entrevistadas, dan cuenta de la falta de recursos ante los cuales ellas puedan demandar derechos laborales, que por la especial situación de marginalidad jurídica presentan.

21. Así lo corroboran en distintos testimonios algunas de las mujeres marroquíes en Ceuta: “Me decía que cuando empezaran a trabajar sus hijos me pagaría, y fue mentira porque aunque trabajaron sus hijos nunca me pagó”. Faouzia, 24 años. Entrevista en profundidad en la página

Tabla 47. Situaciones de retraso en el cobro o impago respuesta múltiple

Retraso en cobrar	Frecuencias	Porcentaje
Con frecuencia	0	0,0
A veces	3	10,3
Una vez	0	0,0
Nunca	26	89,7

Impago	Frecuencias	Porcentaje
Con frecuencia	2	6,9
A veces	0	0,0
Una vez	2	6,9
Nunca	25	86,2

Tabla 48. Salario o compensación durante el período de enfermedad

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Si	2	6,9
No	27	93,1

Ante esta situación de vulnerabilidad administrativa y laboral, un elevado porcentaje de las trabajadoras transfronterizas opta por una actitud resignada, de aceptación de estas conductas: un total del 27,6% del total de casos (a destacar que más de la mitad de las entrevistadas no contestaron a esta pregunta). Evidentemente, el nivel de recursos, redes familiares u otras herramientas que puedan proporcionar sostén ante este tipo de casos facultan en mayor medida a unas de otras. En casos donde no se dispone de recursos propios ni de redes familiares o de amigos a los cuales poder recurrir se acepta con mayor subordinación estas situaciones de abuso²².

22. Como podemos observar en uno de los casos, la falta de redes sociales inmediatas, o de recursos económicos propios, no permite salir de una situación de abuso. En este caso específico, las relaciones sumamente tensas acarrear una situación de violencia y abuso continuo. Temas como la falta de documentación regularizada o su propia situación de empleada doméstica (y la correlativa fragilidad económica) hacían que el entorno empleador pudiera abusar de manera mucho más cruda, y directa, a esta mujer: "...Decía (la empleadora) que yo no tenía derecho

Tabla 49. Actitud ante los casos de abuso

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Despedirme	2	6,9
Denunciarlo	0	0,0
Consultar personas de confianza	0	0,0
Consultar a un sindicato	0	0,0
Tratar de solucionarlo yo sola	2	6,9
Aguantarme	8	27,6
Otra	2	6,9
NC	15	51,7

a nada, y que ella era la abuela y podía quedarse con mi hijo. Así que me sometí a sus deseos de soportarlo todo por mi hijo y seguir con las esperanzas... que quede bajo su control, en su casa...". "...Yo la dejaba tratarme de ese modo con tal de sentirme protegida bajo un techo...". Faouzia, 24 años. Entrevista en profundidad en la página 3.

7. CONCLUSIONES

La dinámica sociolaboral de las mujeres transfronterizas que trabajan en el empleo de hogar en Ceuta cumple con muchos de los procesos que tienen lugar entre las empleadas de hogar extranjeras que trabajan en el resto del territorio español, si bien el factor transfronterizo incrementa aún más la situación de precariedad social, laboral, familiar y personal.

El ejercicio del empleo doméstico por parte de las mujeres marroquíes transfronterizas en el contexto ceutí se ha caracterizado, aparte del ya consabido sesgo de género (por la *feminización* de esta actividad laboral, producto a su vez de la división sexual del trabajo que otorga a los roles femeninos una reducción a la esfera doméstica) y su consecuente situación de *escasa valoración social* (en la medida que, como acción propia de la esfera de lo doméstico, son actividades que *no visualizan una productividad directa* al asimilarse como propias del entorno de los roles domésticos, una percepción especialmente acentuada por lo afianzamiento de los valores patriarcales de la sociedad de origen y el clasismo en donde se desempeña la actividad laboral), por un proceso de *etnización* que responde a la realidad social del ámbito nacional (en la medida que las tareas propias del servicio doméstico se ven realizadas mayoritariamente por mujeres inmigrantes de origen heterogéneo) y que en el contexto ceutí responde a un colectivo específico: el de las mujeres marroquíes que, bajo el régimen transfronterizo, desempeñan esa actividad laboral.

Por otra parte, la visión excesivamente utilitarista de la normativa con respecto a la migración transfronteriza, agravada en el caso del empleo doméstico, no hace sino coadyuvar a la invisibilidad del colectivo y su problemática.

Las empleadas de hogar transfronterizas, que en 2008 absorbían el 50% de las autorizaciones de trabajo transfronterizo, y asimismo el 92,8% del total de autorizaciones de trabajo de empleadas de hogar extranjeras (considerando como tales a residentes y transfronterizas), experimentan la realización de una actividad laboral como una tarea que repercute de manera negativa en sus vidas, en la medida que ese empleo reproduce esquemas desfavorecedores en razón de género, y que

no les faculta de poder desempeñarse en una actividad laboral que les origina una situación de bienestar y satisfacción general.

El hecho que de forma mayoritaria estas mujeres se erijan en *jefas de hogar*, o que al menos supongan el sustento de sus economías familiares –los resultados de la encuesta muestran que existen de forma generalizada personas desempleadas o hijos/as estudiantes u otro tipo de familiares que no aportan ingresos al hogar–, induce a pensar que externaliza en su entorno inmediato los beneficios de su empleo, pero interioriza los perjuicios del mismo. De ahí que se puedan diferenciar el ámbito personal, el más perjudicado, del familiar, también afectado de forma negativa en lo que supone una dinámica intrínseca de la institución familiar en su conjunto, pero menor desde el punto de vista individual de sus miembros, debido a que permite una mejor situación socioeconómica.

Accediendo al empleo doméstico, las empleadas de hogar transfronterizas se incorporan al único sector posible para trabajar en Ceuta, en la medida que su particular situación administrativa y el perfil formativo de las mismas no les permite acceder a otras actividades económicas que supongan una mejor situación de bienestar y cumplimiento de sus expectativas personales y profesionales.

Las vías de inserción laboral se conforman a través de redes de información constituidas tanto por familiares y amistades de las empleadas domésticas como por las personas empleadoras. Se producen entonces dinámicas particulares de relaciones laborales e interpersonales en el ámbito doméstico, de tal manera que se recrea un orden social en base al género y clase en el proceso de inserción de la figura de las empleadas domésticas en los hogares empleadores. Aun cuando esto significa un proceso de inserción sociolaboral para las mujeres españolas empleadoras, no se produce un real reordenamiento por género, sino que únicamente se produce el trasvase de sus roles domésticos a las mujeres marroquíes transfronterizas empleadas domésticas, las mismas que adoptan los atributos propios de las figuras femeninas tradicionales en los hogares empleadores, como el rol de administración y control interno del espacio doméstico.

Esta situación de atribución de los roles domésticos, cuyo ejercicio conlleva a una situación particular de desvalorización social, conjugado con la particular situación jurídica irregular, la situación económica precaria, entre otros factores particulares, sitúan a las mujeres marroquíes trabajadoras domésticas en una situación inteligible de precariedad laboral, que se concretiza en ámbitos tales como el desconocimiento y dificultades de acceso a derechos laborales (seguro, derecho al paro, vacaciones, pagas extras, entre otras diversas), a los recursos sociales básicos e incluso a casos más graves en los cuales se vulnera la integridad de las

mismas (violencia física, psicológica mediante malos tratos, racismo, entre otras diversas).

La etnización es un factor, además, que produce aún mayor subordinación, y junto a la desigualdad de género imperante y a la desfavorable normativa de extranjería, incluso para aquellas que están regularizadas, no hacen sino sumar elementos tendentes a la consecución de una mayor vulnerabilidad de las empleadas de hogar transfronterizas.

El empleo doméstico transfronterizo es un mundo de invisibilidad, una casuística que implica estar poco presente en la agenda pública e igualmente despierta poco interés en mejorar sus condiciones, en un contexto en el que priman en el ámbito fronterizo como preeminentes los discursos entorno al comercio irregular de mercancías.

8. RECOMENDACIONES

Las propuestas de recomendaciones que se esgrimen a continuación se abordan desde un punto de vista genérico, por un lado, y otro más específico o concreto, por otro. En ambos casos no se pueden considerar que su asunción sea competencia exclusiva de una administración pública, estatal o local, sino también de un mayor grado de concienciación social.

De carácter general

Parece plausible establecer un régimen de bonificaciones de la Seguridad Social a las familias ceutíes que cumplan con una serie de requisitos, y que por tanto su contribución sea menor que la fijada actualmente en tanto que empleadores de trabajadoras domésticas, nacionales y extranjeras, incluidas las transfronterizas.

Entre los requisitos para beneficiarse de una bonificación de la Seguridad Social podrían contemplarse los siguientes:

- que se trate de familias numerosas, con criterios más flexibles que los actuales;

- que actualmente las bonificaciones en el marco de la Ley de Dependencia no solo se otorguen a empresas especializadas en cuidados, lo que por tanto no afecta *de facto* al REEH. Esta circunstancia tiene especial incidencia en Ceuta al no existir en la práctica empresas especializadas en cuidados –las empresas de servicios de limpieza, que sí existen en Ceuta, no pueden, por ende, beneficiarse de esa favorable fiscalidad– y no poder beneficiarse directamente las familias empleadoras que tienen entre sus familiares a personas dependientes.

Desde el punto de vista normativo, actualmente las contrataciones de los trabajadores transfronterizos no cotizan por la contingencia de desempleo. Por tanto, finalizada la relación laboral no se tiene derecho a una prestación de desempleo. Parece plantearse en este punto un atisbo de discriminación que debería solventarse estableciendo que las contrataciones de trabajadores transfronterizos coticen por desempleo y que tengan derecho posteriormente a recibir la correspondiente

contraprestación, preferiblemente en su país de origen. Para ello es necesario un acuerdo entre la Administración española y la marroquí, como ocurre con las pensiones que se pagan a los antiguos combatientes marroquíes que participaron en la guerra civil española.

Igualmente, parece necesario extender a 5 años las renovaciones de autorización de trabajo transfronterizo si se cumple con los requisitos de haber renovado dos veces con anterioridad esta autorización, con una duración de 2 años en cada ocasión, como ocurre con el resto de extranjeros. La particularidad del trabajo transfronterizo no debe pensarse con autorizaciones regulares de 2 años, transcurridos 5 años desempeñando el empleo, si el contrato de trabajo celebrado supera esa duración.

En el mismo sentido debería efectuarse una reflexión sobre las medidas de “arraigo laboral” aplicada al ámbito transfronterizo. Los requisitos actuales de justificar la residencia de forma ininterrumpida en los últimos 3 años y disponer de un contrato de trabajo debería tener algún correlato a nivel transfronterizo, como, por ejemplo, que en el caso de haber trabajado los últimos 3 años y quedarse en una situación de desempleo poder inscribirse en la oficina del servicio público de empleo como demandante de empleo, recibir formaciones para mejorar su empleabilidad en Ceuta o ser capacitada en caso de querer emprender un negocio en Tetuán, recibiendo en dos partes la integridad de su prestación por desempleo.

De carácter específico

Inevitablemente el binomio sensibilización-fiscalización es inherente en tanto que primera de las propuestas presentadas.

En primer lugar parece necesario que por parte de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en colaboración con la Oficina de Extranjeros, se implemente una campaña de sensibilización sobre las contrataciones irregulares de trabajadores transfronterizos en general y de trabajadoras transfronterizas empleadas de hogar en particular. Esta campaña podría ser financiada con el fondo FAIREAS que el Ministerio de Trabajo e Inmigración destina a las entidades locales.

En cuanto a su contenido, esa campaña puede tener como base la mayor valoración de la ocupación del empleo transfronterizo y romper el falso discurso que liga a trabajo transfronterizo con desempleo en Ceuta.

Los mecanismos de difusión estarían vehiculizados por los medios de comunicación locales y la estrategia podría ser mostrar las buenas prácticas que se

hayan detectado y publicitarlas como posible efecto vitrina entre la población local ceutí. Es decir, ponerle cara al empleo transfronterizo regularizado.

Esta campaña no exime del necesario aumento de las inspecciones de trabajo, que se encuentran con la contrastada dificultad de no poder interferir en el ámbito del hogar, un espacio privado de la familia no susceptible de ser objeto de una inspección. No obstante, la propia Inspección de Trabajo debería adecuar mecanismos, en colaboración con la propia Ciudad Autónoma de Ceuta, para presionar en este sentido y evidenciar los riesgos de las contrataciones irregulares y el coste de la sanción administrativa que conlleva.

Bien enmarcada en esa campaña, o bien de forma regular fuera de la misa, parece aconsejable celebrar sesiones informativas de asesoramiento a empleadas de hogar, en Ceuta y en Tetuán, y a familias empleadoras o potencialmente empleadoras, así como elaborar material divulgativo bilingüe.

En otro orden de aspectos, y aunque es necesario subrayar que no constituye por sí misma una solución, debería promoverse la canalización de contrataciones a través de empresas de servicios, bien de limpieza o bien especializadas en el cuidado de personas, en caso de que se crearan. En este sentido se regularizaría parte del empleo doméstico transfronterizo sumergido, la gran mayoría del mismo en la actualidad, que permitirían defender mejor los derechos de las empleadas, pero asimismo agilizar los procesos de contratación, amén de otros aspectos como facilitar formación técnica a las propias empleadas, incluido el aprendizaje del español.

Como complemento a lo anterior, y asumiendo que no es incompatible, se podría promover más intervenciones destinadas al aprendizaje del idioma, conocimiento de derechos laborales, autoestima y capacitación profesional en un área tan concreta como es el cuidado de personas. Aunque ya existen algunas experiencias por parte de asociaciones ceutíes, parece necesario reforzar este tipo de actuaciones.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN), a través de la Secretaría de Inmigración y Emigración, ha querido fomentar, mediante proyectos piloto, la constitución de cooperativas de mujeres inmigrantes que tuvieran como finalidad articular una vía adecuada para ofrecer servicios de cuidado de personas y también servicios de limpieza. Aunque no se puede compartir la idea de que crear una cooperativa sea el objeto de una política pública, porque más bien tendría que ser el resultado, y ello si las personas interesadas –autóctonas, extranjeras y transfronterizas– ya tuvieran una idea y una motivación al respecto, este tipo de proyectos sería muy aconsejable implementarlo en Ceuta, sobre todo a partir del trabajo previo que algunas asociaciones están llevando a cabo. No obstante, parece

recomendable que los requisitos para formar parte como integrante de esa cooperativa no limiten la posibilidad a personas, hombres y mujeres, no extranjeros. En caso de éxito supondría una suerte de conversión del transfronterismo asalariado al transfronterismo por cuenta propia, empoderando inteligiblemente la figura de la mujer trabajadora.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Andalucía Acoge (2007). *Dossier informativo, propuestas y buenas prácticas en el empleo doméstico*. Sevilla: Andalucía Acoge.
- Catarino, C. y Oslo, L. (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia la etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. En *Papers*. Revista de Sociología, núm. 61.
- Colectivo IOÉ (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: MTAS.
- Consejo Económico y Social (2006). *Panorama sociolaboral de la mujer en España. Las empleadas de hogar*. Madrid: CES.
- IEA (2002). *Encuesta Continua de Presupuestos Familiares*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- INE (1992). *Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-91. Metodología*. Madrid: INE.
- Marín, J. y Fontes, M. D. (2007). *Prontuario jurídico del trabajo doméstico asalariado*. Murcia: Asociación Murcia Acoge.
- Oso, L. (2001). *La inmigración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid: MTAS.
- Planet, A. (1998). *Melilla y Ceuta. Espacios-fronteras hispano-marroquíes*. Melilla: Ciudad Autónoma de Melilla/Ciudad Autónoma de Ceuta/UNED Melilla.
- Programa Operativo del FSE para Ceuta 2007-2013*. Ceuta: Ciudad Autónoma de Ceuta.
- Soddu, P. (2002). *Inmigración extracomunitaria en Europa: el caso de Ceuta y Melilla*. Ceuta: Ciudad Autónoma de Ceuta.
- Solé, C. (2003). *Inmigración, mercado de trabajo y género*. Documento de trabajo S2003/01. Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces.
- Troyano, J. F. (2004). *Trabajadoras nacionales e inmigradas en el servicio doméstico*. Sevilla: CC.OO./Junta de Andalucía/Fondo Social Europeo.
- <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/tr2768.htm> [Consulta: 23/05/08].

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm> [Consulta: 23/05/08].

<http://www.ine.es/clasifi/cnaeh.htm> [Consulta: 26/05/08].

<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4213/anexoecpf06.pdf> [Consulta: 26/05/08].

www.inem.es

www.oit.org

www.procesa.es

www.seg-social.es

ANEXOS

ANEXO 1

Requisitos de alta en la Seguridad Social en el R.E.E.H

1. Solicitud de alta

- La parte empleadora solicitará la afiliación, altas y bajas cuando la parte trabajadora preste sus servicios para una sola familia u hogar en su casa durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes.
- La parte trabajadora solicitará la afiliación, altas y bajas si presta servicio de forma parcial o discontinua para una o varias familias y hogares. Solo procede el alta en este régimen cuando los servicios que se presten tengan una duración mínima de 72 horas al mes, efectuadas al menos durante 12 días en cada mes.

2. Plazos

- Altas de empleadas de hogar exclusivo y permanente (una sola casa más de 20 horas de trabajo a la semana): previo al inicio de la actividad.
- Altas de empleadas de hogar parciales para una o varias familias/hogares: dentro de los 6 días naturales siguientes al inicio de la actividad.
- Bajas, en todos los casos, dentro de los 6 días naturales siguientes al cese de la actividad.

3. Cotización a la Seguridad Social

Corresponde dar de alta en la Seguridad Social y abonar las tasas al:

- Empleador/a: cuando la trabajadora preste sus servicios a 1 solo empleador/a con jornada igual o superior a la media jornada (4 horas al día). Corresponde pagar al empleador/a 121,82 € y a la trabajadora 24,63 € (mensuales).
- Trabajadora: cuando la trabajadora preste servicios de forma parcial o discontinua a 1 o más empleadores le corresponde pagar 160,18 €.

4. Prestaciones de la Seguridad Social

La parte trabajadora dada de alta y cotizante de la Seguridad Social tiene derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria, incapacidad temporal (enfermedad común), maternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, jubilación y prestaciones por hijo a cargo en las mismas condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, estando únicamente sujeta a otras especificidades de la normativa del sector.

Cuando la parte contratada sean los responsables de la obligación de cotizar a la Seguridad Social será necesario estar al corriente del pago de las cuotas para acceder a dichas prestaciones.

En caso de enfermedad, la baja ha de extenderla el personal médico de la Seguridad Social.

Durante el tiempo que dure la enfermedad o accidente hay obligación de pagar la cuota correspondiente a la Seguridad Social.

5. Extinción de la relación laboral (según el ET y el RD 1424/1985)

Por finalización del período convenido. La duración establecida en el contrato de trabajo. A falta de este, la duración será de 1 año.

Por voluntad del empleador podrá extinguirse antes del período convenido. Deberá informar a la trabajadora con 20 días de antelación si la relación ha durado más de 1 año. Bastará con 7 días si la relación laboral ha sido menor a 1 año. El empleador debe poner a disposición de la trabajadora una indemnización cuya cuantía sería igual al salario de 7 días por año trabajado y permiso de 6 horas semanales para buscar empleo.

Por voluntad de la trabajadora podrá hacerlo en cualquier momento sin alegar causa alguna. Debe avisar al empleador con 7 días de antelación.

Por incumplimiento grave del empleador de sus obligaciones contractuales la trabajadora podrá solicitar la extinción del contrato cuando el empleador incumpla las obligaciones de la falta de pago o retrasos continuados del salario, las modificaciones en las condiciones del trabajo que redunden en perjuicios de su dignidad o cualquier otro incumplimiento grave. En estos casos no es necesario que la trabajadora avise con antelación, teniendo derecho a una indemnización.

6. Revisión

Las condiciones laborales expuestas deberán revisarse en base a la subida del coste de la vida a través del IPC, incorporando un complemento del 2% anual de modo que permita acercar la nómina mensual a un salario digno.

ANEXO 2

PRODUCCIÓN DERIVADA DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA

ANEXO 2.1.

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO EXTRANJERO EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

THE SOCIAL CONSTRUCTION OF DOMESTIC FOREIGN SERVICE IN AUTONOMOUS CITY OF CEUTA

Juan Carlos Andreo Tudela
Universidad Pablo de Olavide
Intervención Social". Universidad de Huelva
Correo-e: jcandtud@upo.es

Resumen

Dos de las características principales del servicio doméstico es su feminización y su escasa valoración social, elementos ambos que deben ser entendidos como partes vinculantes de un mismo binomio. Habría que añadir, no obstante, una tercera característica, más contemporáneamente, su etnización.

Con la paulatina incorporación al mercado de trabajo de las mujeres autóctonas se está produciendo un trasvase del *trabajo doméstico* que llevaban a cabo mayoritariamente las mujeres españolas al *empleo doméstico* que realizan trabajadoras externas al hogar, con una presencia cada vez mayor de extranjeras (un 56% como media en España y un 95,7% en Ceuta).

En efecto, lo realmente significativo del mercado de trabajo ceutí, en lo que se refiere a la presencia de trabajadores extranjeros, es la hegemónica presencia de trabajadores extranjeros en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, un fenómeno que no es tan reciente como en el resto de España y que además tiene un rasgo distintivo por tratarse en buena parte de trabajadoras transfronterizas; el elemento común con el resto del territorio español es el alto grado de irregularidad contractual. En total, el empleo doméstico constituye el 27,5% del total del empleo de extranjeros en Ceuta, un porcentaje que si se tuviese en cuenta una moderada estimación del empleo doméstico sumergido, sin duda supondría más de un tercio del empleo total de extranjeros.

Palabras clave: inmigración, servicio doméstico, Ceuta.

Key words: immigration, domestic service, Ceuta.

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO EXTRANJERO EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA²³

1. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL EMPLEO DE HOGAR

Por lo general, el servicio doméstico, que en este trabajo hemos denominado de forma más habitual como empleo de hogar, suele ser una actividad que tiene en general un carácter residual para la población trabajadora extranjera. Esto es, se erige como una actividad *alternativa y no preferente* para insertarse en primera instancia en el mercado de trabajo a falta de una opción más favorable profesionalmente.

La particularidad del sector facilita la incorporación al mercado laboral, fundamentalmente de mujeres extranjeras, que todavía no han regularizado su condición administrativa, o entre las que han logrado una autorización de trabajo y residencia constituye en muchas ocasiones un primer empleo.

Asimismo, el empleo de hogar se enfoca desde un punto de vista de los trabajadores extranjeros como eventual. En efecto, los extranjeros ocupados en este sector consideran normalmente al servicio doméstico como una plataforma que les impulse a un cambio de profesión y ante cualquier alternativa se suele abandonar el empleo en pos de mejores condiciones económicas y laborales.

Este tipo de consideraciones, aplicables a la realidad peninsular española, no son apenas válidas para el contexto ceutí. En efecto, esa asunción de residualidad, en tanto que actividad alternativa y no preferente, deben ser suficientemente matizadas para el caso de Ceuta. Y ello es así porque aunque el mercado de trabajo local del servicio doméstico está mayoritariamente ocupado por trabajadoras extranjeras, para esas personas sí que constituye un objetivo preferente laboral para el que no se busca futuras alternativas profesionales. Del mismo modo, tampoco se erige en un “trampolín administrativo” ni en el caso de aquellas que no están regularizadas como las que sí lo están. En el primer caso porque es habitual que persistan en su situación de irregularidad administrativa, y en el segundo porque en el caso de tratarse de trabajadoras transfronterizas no tienen derecho al subsidio de desempleo y no pueden aspirar a una autorización de trabajo y residencia permanente. No obstante lo anterior, sí es cierto que se cumple el criterio de una

23. Esta comunicación es el resultado parcial de una investigación más amplia que se está llevando a cabo con una ayuda del Instituto de Estudios Ceutíes en el marco de su convocatoria de ayudas del año 2007.

actividad alternativa, pero en un contexto transfronterizo, esto es, con respecto al mercado local de la provincia de Tetuán.

1.1. La definición sociológica del empleo de hogar

De acuerdo con el Real Decreto 1424/1985, por el que se regula la Relación Laboral Especial del Servicio del Hogar Familiar, se concibe el mismo como *“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 las tareas domésticas”* (artículo 1.4).

No obstante la completa y genérica definición anterior, no existe unanimidad en torno al concepto del servicio doméstico o el servicio en el hogar, que unas veces amalgaman tareas de hogar con cuidado de personas, otras se inclinan en la descripción por las tareas que lo caracterizan y otras distinguen los perfiles de los empleados susceptibles de ser considerados trabajadores remunerados del sector.

La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), una de las principales clasificaciones de las que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es responsable, es una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo (www.ilo.org). Bajo el código 9131 se recoge el personal doméstico.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a. barrer o limpiar con máquina aspiradora: limpiar o lavar y encerar suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos;
- b. lavar, planchar y remendar la ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar de las casas o de uso personal;
- c. lavar la vajilla;
- d. preparar, cocinar y servir comidas y bebidas;
- e. comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico;
- f. desempeñar las tareas afines;
- g. supervisar a otros trabajadores.

Observamos, pues, que esta definición incluye algunas de las tareas relacionadas con la limpieza del hogar y la alimentación de sus miembros, pero excluye completamente las actividades relacionadas con los cuidados personales a miembros de la familia.

Sin embargo, la misma Organización Internacional del Trabajo adopta otra descripción en su *tesauro* de lo que considera empleo doméstico, en la que incluye actividades destinadas al mantenimiento de los hogares y, asimismo, incorpora el cuidado de personas dependientes. En concreto, la OIT define el servicio doméstico como *“el trabajo realizado principalmente para el mantenimiento de los hogares. Comprende el abastecimiento de alimentos y de otros artículos de primera necesidad, la limpieza y el cuidado de niños, de enfermos y de personas de edad avanzada”* (www.ilo.org).

Ya desde un ámbito español, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) aprobada en 2007 (BOE nº 102, de 28 de abril de 2007), que entrará en vigor a partir de 2009, establece una taxonomía de los diferentes empleados que configuran la rama de *“actividad de los hogares como empleados de personal doméstico”* bajo la codificación de 97.00. Esta clasificación agrupa a doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, jardineros, porteros, chóferes, conserjes, niñeras, etcétera (www.ine.es).

Por su parte, la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) recoge en su consideración de servicio doméstico al sujeto que ejerce la actividad en tanto que trabajador remunerado, así como la tipología de los mismos. La EPF considera servicio doméstico *“a toda persona que presta al hogar servicios de carácter doméstico a cambio de una remuneración en dinero o en especie previamente estipulada (tales como chóferes, doncellas, niñeras o asistentes del hogar)”* (INE, 1992, p. 17).

La Encuesta Continua de Presupuestos Familiares para Andalucía (ECPF) particulariza todavía más esos perfiles socioprofesionales con un mayor grado de exhaustividad, al tiempo que introduce una utilización del género poco comprensible y abarca tanto el trabajo ajeno como por cuenta propia. De este modo, *“el servicio doméstico comprende la remuneración en metálico (incluidos pagos a la Seguridad Social) de los sirvientes, asistentes, cocineras, doncellas, amas de llave, cuidadoras de niños, canguros, chóferes, jardineros, gobernantas, secretarias, perceptores, “aupairs” y niñeras. Incluye asimismo (el gasto) la ropa de trabajo del servicio doméstico comprada por el hogar y los servicios domésticos prestados por agencias o personas autoempleadas”* (IEA, 2001, p. 98).

Lógicamente, las distintas definiciones han sido elaboradas en relación con la finalidad perseguida por las entidades promotoras, que en el caso de las diferentes

encuestas ha sido fundamentalmente cuantificar el impacto del servicio doméstico, para lo que la definición de los perfiles de los trabajadores y el gasto que de estos se deriva es lo más útil, mientras que para organismos internacionales como la OIT se ha concebido como una descripción inclusiva pero genérica de lo que es el empleo doméstico.

En cualquier caso, contemporáneamente abogamos en esta investigación en que la concepción de un servicio de proximidad como es el empleo doméstico debe diferenciarse sustancialmente entre tareas domésticas propias del mantenimiento del hogar y el servicio de cuidado a personas dependientes, en tanto que dos subcategorías diferentes dentro de un mismo sector.

Pero el empleo de hogar, además de cumplir esa función utilitaria de producción de servicios, que prestan mayoritariamente las trabajadoras extranjeras en España, y que se ajusta en cierta medida a las diferentes definiciones arriba expuestas, desde el punto de vista sociológico lleva consigo asimismo una función de mantenimiento del aparato ideológico que legitima las relaciones de clase en el interior del hogar y, en definitiva, la estructura social. Ese contexto definido por relaciones de clase, también lo está por las relaciones de género (Colectivo IOÉ, 2001; Oso, 2001) e igualmente por vectores étnicos.

Consecuentemente, siguiendo al Colectivo IOÉ (2001, pp. 159 y ss.), desde una perspectiva sociológica el servicio doméstico no es definible en función de las tareas desempeñadas, sino en función de qué papel desempeña la trabajadora en determinado contexto de las relaciones sociales.

1.2. Características distintivas del empleo de hogar

Dos de las características principales del servicio doméstico son su *feminización* y su *escasa valoración social*, elementos ambos que deben ser entendidos como partes vinculantes de un mismo binomio. No obstante, otras características que han estado configurando el empleo doméstico *reproductivo* en el modelo sociofamiliar de la sociedad industrial han sido la no remunerabilidad –en tanto que componente de las relaciones de familia– y la invisibilidad –al no reconocerse con la categoría de trabajo se muestra invisible ante las instituciones– (Marín y Fontes, 2007, p. 15). Habría que añadir una tercera característica, más contemporáneamente, su *etnización*.

Desde una perspectiva de género se ha puesto de manifiesto la forma en que se ha recluido a las mujeres al ámbito de lo doméstico, el denominado trabajo reproductivo –entendido como las actividades que se desarrollan en el ámbito doméstico destinadas a gestionar las infraestructuras del hogar y a atender y mantener

las necesidades de la familia (Marín y Fontes, 2007, p. 15)–, frente al mundo de los hombres que acaparaban el espacio público y productivo, amén de disfrutar en mayor medida de un mayor espacio privado.

Por tanto, el trabajo doméstico, que permitía el trabajo productivo, ha sido tradicionalmente ocupado en exclusividad por mujeres.

Esta distribución de roles de género ha dificultado la incorporación de la mujer a los mercados de trabajo, pues suponía asumir una doble carga. Por una parte, la del hogar, y, por otra, la del trabajo remunerado. Ante esta casuística, las tendencias, no excluyentes, dado que todavía no se ha producido un nivel suficiente de co-responsabilidad en el ámbito doméstico entre mujeres y hombres, han sido:

- la imposibilidad de la incorporación de la mujer a los mercados de trabajo;
- la incorporación al mercado laboral en situaciones de empleos a tiempo parcial;
- la incorporación al mundo del empleo gracias al recurso del apoyo familiar (por ejemplo, en el cuidado de niños) o recursos públicos, en un intento asfixiante de conciliación de la vida personal, familiar y profesional;
- incorporarse al mercado de trabajo trasladando el trabajo reproductivo, total o parcialmente, en otras personas. Se produce de este modo el trasvase del *trabajo doméstico* al *empleo doméstico*, asumido también por mujeres (en un 56% en manos de trabajadoras extranjeras como media en España y un 95,9% en Ceuta).

No obstante, como apunta el Colectivo IOÉ, la contratación de empleadas de hogar no es siempre una estrategia para poder acceder a, o conservar, un empleo extradoméstico; para muchos “hogares” se trata de facilitar las condiciones para ampliar las actividades de ocio y/o ascender en el estatus de vida (2001, p. 160). Esta interpretación, a raíz del trabajo de campo realizado, cobra mayor protagonismo en Ceuta.

Por otro lado, el trabajo desempeñado tradicionalmente por las mujeres en el marco de hogar, un espacio invisible, está infravalorado en favor del trabajo productivo, generador de ingresos.

Pero la devaluación del empleo de hogar no es de la tarea (doméstica) en sí misma (Troyano, 2004, p. 41), sino de la construcción social en torno al empleo doméstico, considerándolo como una actividad apenas carente de valor, que puede ser desempeñado por cualquier persona, asignado al rol de género de la mujer, como una tarea del ámbito de la reproducción social y, por tanto, no productiva.

Pero es que esa misma construcción social devaluada del trabajo doméstico se traslada al empleo de hogar, una circunstancia que ayuda a comprender la escasa valoración –reflejada en las precarias condiciones laborales– de las trabajadoras del sector, aún más cuando se trata de trabajadoras extranjeras.

1.3. La construcción social de la relación entre el empleador/a y empleada

El trabajo doméstico no está exclusivamente determinado por el contenido de la tarea a desempeñar, sino por el ámbito o la finalidad de su realización, como destacan Troyano (2004) y Colectivo IOÉ (2001).

El ámbito de trabajo es el hogar, donde un empleador, que suele identificarse con el amo/a de casa o mujer principal del mismo, organiza las tareas para las que se contrata a una empleada. No debe obviarse precisamente que esa adscripción de organizadora o empleadora de la mujer reproduce el rol de género vetusto que todavía caracteriza a la sociedad actual.

La relación empleador/a con la empleada se valoriza a partir de un criterio de *confianza*. Se ha significado que el empleador busca a una trabajadora, muchas veces una *chica para todo* y en otras ocasiones para una tarea puntual, que sea de confianza, y para ello en el proceso de búsqueda pone esa variable como prioritaria en sus preferencias.

Sin embargo, los sistemas de intermediación laboral, ya sea institucional –a través de los servicios públicos de empleo, empresas de trabajo temporal o servicios de empleo de asociaciones u otras entidades– o informal, no pueden hacer un distingo entre sus personas demandantes de empleo según la confianza que les inspire, sino a partir de otros criterios como la capacitación, la experiencia y la disponibilidad.

Precisamente la devaluación del servicio doméstico lleva consigo la creencia que todo el mundo, implícitamente se piensa en el universo femenino, puede realizar este tipo de tareas, para las que se asume que no es necesaria una cualificación específica.

Se produce de este modo una confrontación entre el principio de confianza y el de capacitación y/o experiencia, que inevitablemente se decanta por la vía de los hechos hacia este último en el momento de la contratación, dando por asumido que la intermediación pública tiene un carácter muy marginal.

No obstante, en mercados de trabajo no muy regularizados y en un territorio no muy extenso como es el ceutí, en el que prima un modelo de contratación informal, a partir de *conocidos de conocidos*, tanto en el caso de las empleadas

como en el de las empleadoras, se yuxtaponen la aplicación de ambos criterios, tanto el de ser de confianza (bien porque se conoce a la empleada, bien porque esta está avalada por alguien sobre la que se guarda esa confianza) como el de tener experiencia (entiéndase que *trabaja bien*).

Pero una vez superada esa fase de contratación, y centrándonos propiamente en el desempeño del empleo, suscribimos el interrogante del Colectivo IOÉ (2001, p. 161), ¿qué sucede cuando se introduce el servicio doméstico en la división del trabajo familiar basado en las relaciones de género?

Entre las similitudes destacan que ambas pueden desempeñar, alternándose o simultaneándose de forma parcial, las mismas tareas. Entre los factores diferenciadores, rompiéndose la “comunalidad de género”, se encuentra la propia recepción de salario por la realización de un trabajo, pero sobre todo el rol de dirección del hogar, fortaleciendo su posición y, por ende, sobre el trabajo desempeñado por la empleada. Se produce una división de las tareas que aboca a una relación jerárquica.

Pero en todo caso, *“las contradicciones que el sistema de género impone a los miembros del hogar son trasladadas hacia la figura de la trabajadora del hogar: la mujer empleadora gana espacios para el desarrollo de su individualidad y los conflictos familiares se amortiguan; el sistema de género no se ve cuestionado, “solo se cambia la mujer”, sobre la que recaen las tareas menos agradables”* (Colectivo IOÉ, 2001, p. 162).

Precisamente esa *comunalidad* de género que se desmembra se enmarca en un espacio de trabajo tan peculiar como es el hogar, que no implica una relación únicamente laboral, sino que se expone a un vínculo de trato personal, diluyendo la relación empleadora-empleada, que de nuevo pone en una situación de inferioridad a la empleada, aunque en ocasiones no se pretenda, en principio, esa circunstancia por parte de la parte empleadora.

La construcción de esa relación a partir de un vínculo contractual laboral, en principio aséptico, junto con el establecimiento de las relaciones personales en el hogar, *apriorísticamente* neutras, tiene el resultado de una situación contradictoria, que como apunta el Colectivo IOÉ *“suele afrontarse mediante la ficción, sustentada por una o ambas partes, de que la empleada es como un miembro más de la familia (...). Tras esa supuesta familiaridad—mito o realidad—persiste la realidad de un vínculo asimétrico”* (Colectivo IOÉ, 2001, pp. 162-163). Y es que por mucho afecto que pueda verterse por parte de los empleadores hacia la empleada de hogar, esta ocupa un rol secundario —no forma parte de los espacios de decisión— y su posición es prescindible —si no cumple con sus tareas es despedida—.

1.4. La identidad laboral de la empleada de hogar

El desempeño de las tareas del empleo de hogar suele desarrollarse de forma muy habitual sin otros compañeros. Se trata, por tanto, de una actividad individual sin referentes de otros iguales y ello induce a una manifiesta dificultad en la construcción de una identidad laboral colectiva de empleada de hogar.

La empleada doméstica se encuentra aislada en un entorno familiar ajeno, llevando a cabo incluso una actividad en muchos casos para otros, pero sin esos otros, en un sector además muy *informal*, en una situación contractual muy desequilibrada y sin la referencia de una normativa, como un convenio colectivo, que asegure un contrapoder de la empleada.

Algunas de las empleadas de hogar extranjeras, además, suelen desempeñar este tipo de empleos tras una reciente llegada a España, desconociendo suficientemente el país, en particular sus derechos laborales, y con una necesidad inmediata de generar ingresos. En el caso de las empleadas de hogar transfronterizas, según se desprende del trabajo de campo, la red social de las trabajadoras extranjeras permite conocer de antemano las condiciones de trabajo, las remuneraciones habituales y las dificultades para regularizar su situación.

Todo ello supone un verdadero obstáculo para que exista un sentido de pertenencia a un grupo laboral como es el de las empleadas de hogar y que no puedan ser reivindicados sus derechos, o las mejoras laborales demandadas, de forma conjunta.

1.5. Discriminación de género y étnica

Algunas autoras han incidido en la triple discriminación que caracteriza a la trabajadora inmigrante (Solé, 2003) precisamente por su condición de mujer, trabajadora y extranjera. Esto es, la trabajadora extranjera sufre una práctica discriminatoria añadida a las dos que normalmente acucian a la mujer trabajadora autóctona.

En este sentido tendríamos que especificar este tipo de prácticas en dos ámbitos concretos, desde el punto de vista de género y étnico, respectivamente.

Las discriminaciones de género se caracterizan por prácticas sexistas, conformadas en un contexto todavía de prevalencia de valores patriarcales. Por su parte, la discriminación étnica, que parte de la condición del trabajador extranjero como un individuo perteneciente a otra cultura –en un sentido holístico–, se basa en un trato diferente entre trabajadoras inmigrantes y trabajadoras autóctonas.

2. INMIGRACIÓN, EXTRANJERÍA, ESTRUCTURA SOCIO-LABORAL Y SERVICIO DOMÉSTICO EN EL CONTEXTO DE CEUTA

2.1. Evolución de la población extranjera en la Ciudad Autónoma de Ceuta

La población residente empadronada en Ceuta apenas ha sufrido variación en los últimos años. En efecto, el crecimiento demográfico de la Ciudad Autónoma de Ceuta durante este comienzo del siglo XXI se limita al 1,8%, un porcentaje muy reducido, apenas 173 personas de media anual en estos ocho años.

Por su lado, la evolución de la presencia de extranjeros en la Ciudad Autónoma de Ceuta es incluso negativa para esa misma cohorte de años, 2000-2007, disminuyendo en un 1,1%. De los 76.603 habitantes a fecha 1 de enero de 2007, solo 3.016 eran extranjeros, esto es, el 3,9% del total de residentes. En los últimos ocho años ese porcentaje nunca ha superado el 4,5%.

Hasta el año 2003 se produce un crecimiento leve y sostenido de la presencia de extranjeros en Ceuta. En 2004 tiene lugar una brusca caída del 10,6%, para a continuación producirse un incremento hasta llegar a niveles similares, en cuanto a número total y porcentaje, a los del comienzo del período analizado.

Tabla 1. Evolución de la población extranjera empadronada en Ceuta. Años 2000-2007

Años	Total	Extranjeros	%
2000	75.241	3.050	4,1
2001	75.694	3.281	4,3
2002	76.152	3.334	4,4
2003	74.931	3.203	4,3
2004	74.654	2.863	3,8
2005	75.276	3.037	4,0
2006	75.861	3.078	4,1
2007	76.603	3.016	3,9

Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es

En cuanto a la procedencia de las personas extranjeras, la situación fronteriza de Ceuta explica que el 86,2% de las mismas proceda del vecino Marruecos. El resto de nacionalidades tiene una presencia testimonial, destacando, si bien de forma poco significativa en términos absolutos, el conjunto de ciudadanos procedentes de países europeos comunitarios.

Tabla 2. Nacionalidad de la población extranjera empadronada en Ceuta. Año 2007

Áreas geográficas	Nº	%
Europa	198	6,6
Europa no UE	16	0,5
África	2.618	86,8
Marruecos	2.600	86,2
América	103	3,4
Asia	81	2,7
Oceanía	0	0
Total	3.016	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es

La diferencia entre los datos aportados por el Padrón de Habitantes y por la Dirección General de la Policía, si bien habría que matizar suficientemente la exactitud de esa operación, proporciona de forma orientativa el número de personas indocumentadas existentes. Con todo, las estadísticas de la Dirección General de la Policía permiten desagregar algunas variables que facilitan una aproximación con mayor calado a los perfiles de los extranjeros y, asimismo, a sus trayectorias.

En primer lugar, las estadísticas proporcionadas por la policía nos permiten distinguir entre los extranjeros comunitarios –en propiedad, a partir del 2 de abril de 2007 los extranjeros comunitarios deben obtener un *certificado de registro* (RD 240/2007)– o extranjeros extracomunitarios que tienen algún vínculo familiar directo con alguna persona de nacionalidad comunitaria –en este caso se exige una *tarjeta de residencia*, de acuerdo con el RD 240/2007–, a la que se le inscribe dentro del denominado Régimen Comunitario, y el resto de extranjeros extracomunitarios, a los que se les adscribe en el Régimen General.

Lo habitual es que el porcentaje de extranjeros adscritos al Régimen Comunitario sea inferior, salvo en ciertas zonas muy turísticas, al del Régimen General. Sin embargo, Ceuta se singulariza, en razón de su contexto fronterizo, porque el Régimen Comunitario es superior, con un total de 2.265 casos, al Régimen General (1.340 autorizaciones), prácticamente duplicando a este. Los procesos de naturalización de personas de origen marroquí, que tienen un carácter continuo en el tiempo, están en el fondo de que cada vez más familiares de estos residan en territorio español y, por tanto, aparezcan en las estadísticas del Ministerio del Interior como extranjeros extracomunitarios de Régimen Comunitario, como se constata en los datos sobre la procedencia de los extranjeros residentes en Ceuta.

En relación con el sexo existe una práctica equiparación entre hombres y mujeres, aunque a lo largo del último lustro las mujeres han perdido 2 puntos porcentuales, y ahora se encuentra medio punto por debajo del 50% del total.

La población extranjera con autorización de residencia en la Ciudad Autónoma de Ceuta es mayoritariamente joven. La media de edad, situada en torno a 36 años, no varía en los últimos años, a pesar del aumento del número total de extranjeros, de lo que parece deducirse que las edades de las nuevas incorporaciones es inferior a la media y que ello ayuda al mantenimiento de la misma.

Tabla 3. Evolución de la población extranjera con autorización de residencia y/o trabajo en Ceuta. Años 2003-2007

Años	Total	Rég. General	Rég. Comunitario	% Mujeres	Edad media
2003	2.184	739	1.445	51,52	36
2004	2.424	819	1.605	51,58	36
2005	2.812	994	1.818	51,36	36
2006	3.339	1.276	2.063	49,32	36
2007	3.605	1.340	2.265	49,51	36,2

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

El desglose estadístico de los datos de extranjeros hace referencia exclusivamente a los adscritos en el Régimen General, que son únicamente quienes necesitan una autorización de residencia en España. La normativa en materia de extranjería otorga autorizaciones iniciales de un año de duración, renovables en primera instancia por una duración de dos años, más otra segunda renovación por el mismo período. Transcurridos cinco años, la Administración otorga una auto-

rización permanente de cinco años renovable. Para aquellas personas que quieran naturalizarse español, la norma general es que se requiera diez años de residencia legal en España.

Precisamente las estadísticas que proporciona la Administración permiten discernir sobre la evolución de los procesos migratorios, tanto por el flujo de nuevas entradas, como por el *stock* en cada una de las categorías de autorizaciones de residencia (inicial, primera renovación, segunda renovación y permanente). En cuanto al flujo, se observa que disminuye el nivel de autorizaciones *iniciales*, pues el porcentaje de tarjetas de residencia y/o trabajo disminuye a lo largo del periodo 2003-2007 desde el 17,19% hasta el 7,31%. Ello evidencia que se siguen efectuando entradas en el sistema, pero con una disminución inteligible a partir de 2006, que se confirma en 2007 y también en el primer semestre de 2008 (el crecimiento interanual de junio de 2007 a junio de 2008 es del 8,4% en la afiliación de extranjeros a la Seguridad Social).

Pero sin duda lo más significativo es la evolución del *stock* de las autorizaciones permanentes, que alcanzan al 64,63% de los casos. Este dato evidencia lo asentado de lo que podríamos denominar *sistema migratorio ceutí*, caracterizado por un volumen más o menos fijo de trabajadores extranjeros —entre residentes y transfronterizos (quienes no consiguen autorizaciones permanentes por la discrecionalidad administrativa que se otorga la propia Oficina de Extranjería en su concesión a tenor del artículo 84 del Reglamento de la Ley de Extranjería 2393/2004)—, y un flujo de trabajadores extranjeros *irregulares* variable. En este sentido, según las propias autoridades ceutíes, cada día entra en la ciudad un número de trabajadores transfronterizos que ronda entre las 3.000 y 4.000 personas. Si efectuamos un cálculo *grosso modo*, entre esas estimaciones y el número total de altas de extranjeros en la Seguridad Social, que son 2.300 a finales del primer trimestre de 2008, obtendríamos que entre 600 y 1.600 personas extranjeras trabajan irregularmente en la Ciudad Autónoma de Ceuta (algunas de las cuales como *bragdis*, término en dialecto tetuaní que denomina a las personas que se ganan la vida transportando mercancías irregularmente entre Ceuta y Tetuán); aunque es necesario ser bien cautos en estas aproximaciones cuantitativas, carentes de cualquier criterio empírico científico. En cualquier caso parece desmesurado, simplista y poco acertado asociar las altas tasas de desempleo en Ceuta con el fenómeno del trabajo irregular transfronterizo.

Tabla 4. Evolución del Régimen General por tipo de Autorizaciones en Ceuta. Años 2003-2007 (en porcentajes)

Años	Inicial	Primera Renovación	Segunda Renovación	Permanente	Otros
2003	17,19	22,73	23,82	24,49	11,77
2004	10,74	16,61	31,38	25,40	15,87
2005	13,28	14,39	20,82	36,42	15,09
2006	6,97	11,83	9,56	54,55	17,09
2007	7,31	11,19	7,91	64,63	8,96

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

La comparación de datos entre los extranjeros empadronados y los que poseen autorización de residencia y/o trabajo demuestra una trayectoria inversa. Mientras que el número de extranjeros empadronados ha disminuido desde 2003 prácticamente en 200 personas, el de autorizaciones ha aumentado en alrededor de 1.500, de modo que se produce una situación poco habitual, deficitaria a favor de las autorizaciones de residencia y/o trabajo.

En parte existen dos causas que justifican lo sucedido. En primer lugar debido a la purga de los padrones de habitantes en lo que a extranjeros se refiere, de modo que cada dos años transcurridos desde su inscripción debe de renovarse la misma, y, dado que en algunas ocasiones los extranjeros empadronados no residen realmente en territorio comunitario, se produce la baja padronal. En segundo lugar la diferencia existente puede deberse a que algunas de las autorizaciones no son para residir y trabajar, sino solo para trabajar, como ocurre en el caso de los trabajadores transfronterizos.

Tabla 5. Comparación de la evolución de la población extranjera empadronada y con autorización de residencia y/o trabajo en Ceuta. Años 2003-2007

Años	Empadronados	Autorizaciones	Diferencia
2003	3.203	2.184	1.019
2004	2.863	2.424	439

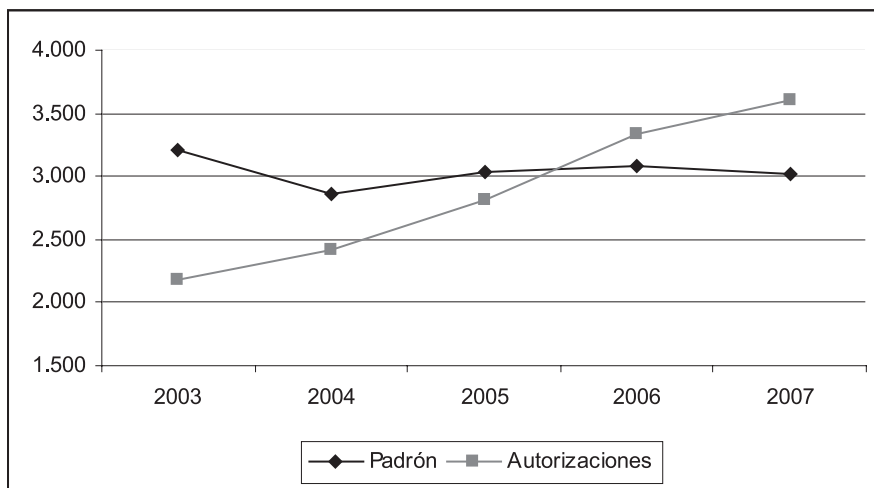
2005	3.037	2.812	225
2006	3.078	3.339	-261
2007	3.016	3.605	-589

Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es y www.mtin.es

En concreto, como se observa en el gráfico siguiente, es a partir de 2006 cuando prevalece cuantitativamente el número de autorizaciones de residencia y/o trabajo sobre el de personas empadronadas en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Se observa, no obstante, que el diferencial no es el resultado del decrecimiento cuantitativo de los datos patronales y el incremento de las autorizaciones. En efecto, la trayectoria de las personas empadronadas se mantiene estable los tres últimos años, mientras que son las autorizaciones las que aumentan de forma significativa en ese período.

Gráfico 1. Comparación de la evolución de la población extranjera empadronada y con autorización de residencia y/o trabajo en Ceuta. Años 2003-2007



El protagonismo de la presencia de marroquíes como principal nacionalidad de extranjeros es incontestable. Prácticamente 8 de cada 10 con autorización para residir y/o trabajar en la Ciudad Autónoma de Ceuta es de esa nacionalidad, unas referencias de representatividad que se mantienen inalterables en los últimos años.

Tabla 6. Evolución de la presencia de marroquíes con autorización de residencia y/o trabajo en el período 2003-2007

Años	Total	Marroquíes	%
2003	2.184	1.831	83,8
2004	2.424	2.015	83,1
2005	2.812	2.356	83,8
2006	3.339	2.811	84,2
2007	3.609	2.964	82,2

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

2.2. Estructura sociolaboral en función de la afiliación a la Seguridad Social

La estructura sociolaboral ceutí se centra mayoritariamente, como es la norma en España, en empleos pertenecientes a afiliaciones enmarcadas en el Régimen General, con el complemento del Régimen Especial de Autónomos, de acuerdo con una economía plenamente orientada al sector servicios. Los porcentajes del resto de regímenes no superan el 5%, un dato lógico si tenemos en cuenta las características de la propia Ciudad Autónoma de Ceuta. Lo único significativo es el elevado número de personas empleadas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, con un 3,3% del total de afiliados, si bien, teniendo en cuenta el empleo oculto en esa actividad, es de suponer que realmente suponga alrededor del 5% total de las personas ocupadas.

Tabla 7. Situación de afiliados en alta por regímenes en Ceuta a último día del mes. Evolución del primer trimestre de 2008

Meses	Rég. General	R.E. Autónomos	R.E. Agrario	R.E. Mar	R.E.E. Hogar	Total
Enero	16.067	2.905	15	264	646	19.898
Febrero	16.110	2.928	13	253	657	19.966
Marzo	16.223	2.944	8	248	663	20.086

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

Si efectuamos una comparación entre datos totales y la presencia de trabajadores y trabajadoras extranjeros tendremos una radiografía del posicionamiento de estos en el mercado de trabajo ceutí, en particular, y en su economía, en general.

El colectivo de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social sobre el total de trabajadores afiliados supone el 11,5% a marzo de 2008. Se trata de un porcentaje elevado si tenemos en cuenta que los extranjeros en Ceuta constituyen en 2007 solo el 3,9% de la población.

Aunque es difícil de efectuar una comparación, dado que las fechas de los mismos difieren, se deduce una altísima empleabilidad de los extranjeros. En los registros de la Seguridad Social constan 2.302 afiliados a fecha de marzo de 2008, y en números totales hay 3.016 personas empadronadas a fecha 1 de enero de 2007. Aunque en este caso quizás habría que establecer una relación entre el total de afiliados (2.302) con el de autorizaciones de trabajo (3.065), en las cuales se encuentra las de los trabajadores transfronterizos que no tienen residencia en territorio ceutí, al menos formalmente, para demostrar esa altísima empleabilidad.

Tabla 8. Porcentaje de extranjeros por regímenes de afiliación a la Seguridad Social en Ceuta. Marzo de 2008

	R. General	R.E. Autónomos	R.E. Agrario	R.E. Mar	R.E.E. Hogar	Total
Total	16.223	2.944	8	248	663	20.086
Extranjeros	1.464	184	2	16	636	2.302
% Extranjeros	9,0	6,3	25,0	6,5	95,9	11,5
% Mujeres						
Extranjeras	14,7	22,7	0	0	96,7	37,6

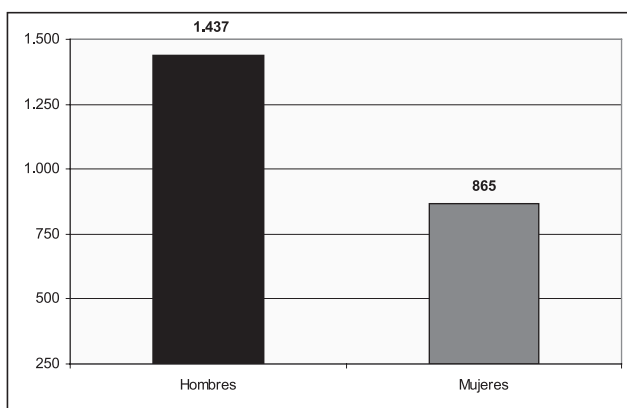
Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

Por tanto, la media de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social prácticamente triplican a los extranjeros empadronados. Su presencia en los distintos regímenes, empero, es muy desigual. En el Régimen General ronda la media, manifestándose de este modo una cierta coherencia de integración sociolaboral al posicionarse como el régimen que abarca una mayor amplitud de actividades, incluidos los empleos como asalariados del sector servicios; en cuanto al Régimen Especial de Autónomos supone aproximadamente la mitad de la media, pero en

términos absolutos una cifra no muy destacada teniendo en cuenta la estrecha relación migratoria en esta zona transfronteriza; tanto en el Régimen Especial Agrario como el Régimen Especial del Mar, los datos en términos absolutos son marginales; lo realmente significativo es la hegemónica presencia de trabajadoras extranjeras en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, nada menos que el 95,7% del total. En total, el empleo doméstico constituye el 27,5% del total del empleo de extranjeros, un porcentaje que si se tuviese en cuenta una moderada estimación del empleo doméstico sumergido, sin duda supondría más de un tercio del empleo de extranjeros.

En relación con la variable sexo, el porcentaje de mujeres extranjeras constituye algo más de un tercio del total (37,6%) de afiliados, un porcentaje, siempre en el caso de las mujeres, que se reduce al 14,7% en el caso del Régimen General y al 22,7% en el Régimen Especial de Autónomos. La presencia de mujeres en el Régimen Especial de Empleados de Hogar alcanza el 96,7% del total, siendo testimonial la existencia de hombres inscritos en este régimen, que en parte puede ser incluso casos fraudulentos.

Gráfico 2. Distribución por sexo de afiliados extranjeros a la Seguridad Social en Ceuta. Marzo de 2008



La evolución en las nuevas afiliaciones de extranjeros en los distintos regímenes corrobora, por un lado, la persistencia de la estructura de su distribución, y, por otro, la alta tasa de feminización del Régimen Especial de Empleados de Hogar, que por otra parte es el régimen con mayor crecimiento.

Tabla 9. Afiliación en alta de extranjeros a la Seguridad Social en Ceuta. Evolución del primer trimestre de 2008

Meses	R. General	R.E. Autónomos	R.E. Agrario	R.E. Mar	R.E.E. Hogar	Total
Enero	1.457	182	5	45	619	2.308
Febrero	1.460	181	4	38	630	2.313
Marzo	1.464	184	2	16	636	2.302
Mujeres	15%	23%	0%	0%	97%	38%

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

3.3. El mercado de trabajo del servicio doméstico en Ceuta

Desde principios del presente siglo el crecimiento medio anual entre 2000 y 2006 ha sido del 15,1%, hasta superar la cifra de 600 puestos de trabajo en el último año de ese período.

Tabla 10. Evolución de los trabajadores extranjeros en alta laboral en el R.E.E. Hogar. Años 2002-2007

Años	Total	%
2002	350	-
2003	379	8,3
2004	437	15,3
2005	517	18,3
2006	612	18,4
2007	651	6,4

Fuente: www.procesa.es y www.seg-social.es

En 2007 parece detectarse un ciclo leve de decrecimiento, con una tasa positiva del 6,4%, que parece se confirma en el primer trimestre de 2008, con un aumento muy moderado del 2,6%—en caso de confirmarse la tendencia, y partiendo

Situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas

del presupuesto de un ritmo sostenido medio (ver cuadro siguiente de altas y bajas mensuales de 2007), el crecimiento en este año sería de alrededor del 10%—.

Debemos reseñar, asimismo, que todas las incorporaciones al mercado de trabajo en los primeros meses de 2008, 17 en total, corresponden con empleadas extranjeras. El porcentaje de trabajadores extranjeros sobre el total de empleados en el servicio doméstico se mantiene, por tanto, en niveles del 96%.

**Tabla 11. Altas y bajas de afiliación en el
R.E.E. Hogar en Ceuta. Año 2007**

Meses	Inicio período	Altas	Bajas	Final período
Enero	645	12	18	630
Febrero	639	11	14	636
Marzo	636	11	12	635
Abril	635	13	12	636
Mayo	636	10	10	636
Junio	636	17	9	644
Julio	644	13	11	646
Agosto	646	10	15	641
Septiembre	641	13	14	640
Octubre	640	10	10	640
Noviembre	640	9	9	640
Diciembre	640	21	10	651
Total		150	144	
Media		12,5	12,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de www.seg-social.es

Tabla 12. Porcentaje de extranjeros en alta en la Seguridad Social en el R.E.E. Hogar en Ceuta durante el primer trimestre de 2008

Meses	Total afiliados	Extranjeros	%
Enero	646	619	95,8
Febrero	657	630	95,9
Marzo	663	636	95,9

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

La procedencia de las incorporaciones es de trabajadoras marroquíes, afianzándose el perfil de la empleada doméstica ceutí como mujer extranjera de nacionalidad marroquí.

Tabla 13. Evolución de las principales nacionalidades de extranjeros en el R.E.E. Hogar en Ceuta durante el primer trimestre de 2008

Nacionalidades	Enero	Febrero	Marzo	% de Marruecos sobre marzo
Marruecos	609	619	624	98,1
Benin	2	2	2	
Nepal	2	3	3	
Perú	1	1	1	
Colombia	1	1	1	
India	1	1	1	
Resto países	3	3	4	
Total	619	630	636	

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

En resumen, desde principios del presente siglo se observa un crecimiento sostenido en la afiliación de extranjeras al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social, atenuado recientemente en 2007 y 2008. Por otro lado, se confirma que la procedencia inmensamente mayoritaria de las personas empleadas siguen siendo mujeres marroquíes (un 95,9% del total son mujeres extranjeras, y de estas el 98,1% son marroquíes).

Sin embargo, en un contexto tan desregularizado como es el ceutí es necesario relativizar los datos oficiales. Aunque en los últimos años se haya constatado un crecimiento con un ritmo más o menos regular en el número de empleadas en el servicio doméstico, puede esgrimirse a modo de hipótesis que desgraciadamente no se puede ni refutar ni ratificar empíricamente –sería objeto de otra investigación– que el número neto de contratos desde 2002 a la actualidad (301 en números absolutos) es contrastadamente inferior al real.

Ello no corroboraría sino que la mayoría de las contrataciones corresponden a situaciones de contratación irregular. Si en general en España se es bastante condescendiente con la práctica de la contratación de las empleadas del servicio doméstico sin el correspondiente alta en la Seguridad Social –solo 282.000 personas figuran afiliadas como empleadas de hogar a fecha de junio de 2008, aunque se estima que más del doble desempeña esa labor–, creemos que en Ceuta este tipo de proceder está todavía más afianzado.

De hecho, según el Eurobarómetro sobre economía sumergida publicado por la Unión Europea en octubre de 2007, *“la práctica que menos reproches merece por parte de los españoles es el trabajo doméstico oculto, una actividad absolutamente extendida en España”* (*El País de los Negocios*, 13/07/08, p. 4). Ceuta no es una excepción.

2.4. Desempleo y empleo doméstico

Por último, abordamos en este apartado la situación del desempleo y su relación o impacto sobre el empleo doméstico en general.

Los datos de paro registrado a fecha de junio de 2008 reflejaban que en Ceuta había un total de 8.224 personas inscritas como desempleadas, 815 personas más que el año anterior, esto es, un aumento anual de un 11%, la mitad de la media nacional para ese mismo período.

Tabla 14. Evolución mensual del paro registrado en Ceuta. Junio de 2008

	PARO REGISTRADO		VARIACIONES	
	Mes anterior	Mes actual	Absoluta	Relativa
Agricultura	34	34	0	0,00
Industria	192	209	17	8,85
Construcción	565	555	-10	-1,77
Servicios	4.410	5.156	746	16,92
Sin empleo anterior	2.319	2.270	-49	-2,11
TOTAL	7.520	8.224	704	9,36

Fuente: www.inem.es

Para estudiar el desempleo en términos relativos, esto es, de porcentajes, quizás la Encuesta de Población Activa (EPA) sea la fuente que refleje con mayor exactitud la realidad de esta dimensión sociolaboral. Atendiendo a datos del primer trimestre de 2008, la tasa media española de desempleo era del 9,63%. Para el caso de Ceuta esta se situaba en el 16,87% (12,62% en el caso de los hombres y 24,42% en el de las mujeres), prácticamente 7 puntos por encima. Para mostrar el alcance de estas cifras, baste solo comparar a Ceuta con el resto de provincias españolas. Comprobamos así que solo la provincia de Cádiz y Melilla superaban esos altos porcentajes de paro.

El porcentaje de extranjeros desempleados registrados sobre el total de parados es del 12%, en un 98,7% de procedencia extracomunitaria. Pero, sin duda, lo más significativo es que del total de la población extranjera entre 16 y 64 años, 3.022 personas, el 32,7%, está en situación de desempleo (somos conscientes que los cálculos de esta última tasa se realizan teniendo en cuenta como denominador la población activa extranjera, pero no es posible conocer con exactitud ese dato, por lo que se ha utilizado la cohorte de edad de 16 a 64 años y, por tanto, el porcentaje presentado es una aproximación al dato real, con una previsible leve tendencia al alza sobre el porcentaje exacto. Sin embargo, el cálculo efectuado nos permite conocer con una cierta aproximación la realidad del desempleo entre el colectivo de extranjeros).

Tabla 15. Paro registrado de extranjeros en Ceuta. Junio de 2008

	Datos absolutos Mes	Variaciones mes anterior		Variación año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Ceuta	989	35	3,67	69	7,50
Total Nacional	258.800	9.973	4,01	110.246	74,21

Fuente: www.inem.es

Tabla 16. Paro registrado de extranjeros según los sectores en Ceuta. Junio de 2008

	Total	Agricultura	Industria	Construc.	Servicios	Sin empleo anterior
Ceuta	989	4	13	90	368	514
%		0,4	1,3	9,1	37,2	52,0
Total Geográfico	258.800	12.986	18.370	72.224	125.189	30.031
%		5,0	7,1	27,9	48,5	11,6

Fuente: www.inem.es

El desempleo de extranjeros se centra entre aquellas personas que no tienen un empleo anterior y pretenden incorporarse al mercado de trabajo, esto es, la descendencia de extranjeros residentes de larga duración en Ceuta. Debe recordarse que muchos de los jóvenes que viven en barrios marginales como el Príncipe son hijos e hijas de extranjeros, normalmente marroquíes. De hecho, los porcentajes de permisos permanentes en los últimos años han pasado del 24,49% en 2003 hasta el 64,63% en 2007, por lo que es probable que el número de jóvenes que buscan su primer empleo persista en los próximos años, o que se incorporen como desempleado juvenil autóctono si sus padres se naturalizan.

El sector servicios es el que absorbe más desempleo entre los extranjeros, con un 37,2%, una circunstancia lógica teniendo en cuenta la amplia terciarización de la economía ceutí. Sin embargo, dada la *informalidad* del empleo doméstico, la

compensación entre altas y bajas en la afiliación a la Seguridad Social que hemos observado y explicado más arriba, y en general la poca creación neta anual de puestos en el ámbito del servicio del hogar, no puede considerarse que los datos de desempleo en el sector de servicios estén vinculados a empleo doméstico. Según información proporcionada por el Observatorio Ocupacional del INEM en Ceuta, en el mes de agosto el número de personas inscritas como demandantes de empleo en el servicio doméstico era de 32 personas, de las cuales 24 eran autóctonas (22 mujeres y 2 hombres) y solo 8 extranjeras.

El otro sector donde se observa desempleo entre extranjeros es la construcción, con el 9,1% del total, seguramente un porcentaje que se incrementará teniendo en cuenta la actual crisis inmobiliaria, aunque el contexto de este sector no es ni mucho menos equiparable al del resto de España.

Bibliografía

- Colectivo IOÉ (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: MTAS.
- Consejo Económico y Social (2006). *Panorama sociolaboral de la mujer en España. Las empleadas de hogar*. Madrid: CES.
- IEA (2002). *Encuesta Continua de Presupuestos Familiares*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- INE (1992). *Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-91. Metodología*. Madrid: INE.
- Oso, L. (2001). *La inmigración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid: MTAS.
- Marín J. y Fontes, M. D. (2007). *Prontuario jurídico del trabajo doméstico asalariado*. Murcia: Asociación Murcia Acoge.
- Soddu, P. (2002). *Inmigración extracomunitaria en Europa: el caso de Ceuta y Melilla*. Ceuta: Ciudad Autónoma de Ceuta.
- Troyano, J. F. (2004). *Trabajadoras nacionales e inmigradas en el servicio doméstico*. Sevilla: CC.OO./Junta de Andalucía/Fondo Social Europeo.
- <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/tr2768.htm> [Consulta: 23/05/08].
- <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm> [Consulta: 23/05/08].
- <http://www.ine.es/clasifi/cnaeh.htm> [Consulta: 26/05/08].
- <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4213/anexoecpf06.pdf> [Consulta: 26/05/08].
- www.inem.es

Situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas

www.oit.org

www.mtin.es

www.procesa.es

www.seg-social.es

ANEXO 2.2.

EL SERVICIO DOMÉSTICO EN EL ESPACIO TRANSFRONTERIZO CEUTA-TETUÁN

Sesión Temática B. Economía y Mercados de Trabajo

Juan Carlos Andreo Tudela

Santiago Alonso Santa Cruz Álvarez

Universidad Pablo de Olavide

Resumen

Dos de las características principales del servicio doméstico son, por un lado, su feminización, así como su precarización, elementos entendidos como partes vinculantes de un mismo binomio. Existe, no obstante, una tercera característica, nacida del progresivo aumento de los flujos migratorios, que responde a la etnización de dicho colectivo. En el caso específico del estudio de Ceuta-Tetuán observamos al transfronterismo como variable que determina las características específicas de los flujos migratorios en ese espacio, diferenciando la acción migratoria de estas mujeres, y constituyéndose en seña identitaria y condicionante del acceso y el ejercicio del servicio doméstico como actividad laboral, y de su propia inserción en los distintos espacios/núcleos sociales en los cuales interactúan.

La paulatina incorporación al mercado de trabajo de las mujeres autóctonas en el ámbito nacional genera el trasvase del *trabajo doméstico* –llevado a cabo mayoritariamente por mujeres autóctonas– al *empleo doméstico* que realizan trabajadoras externas al hogar, con una presencia cada vez mayor de extranjeras: un 56% como media en España y un 95,7% en Ceuta.

La investigación que origina esta comunicación emplea metodología cuantitativa (encuestas) y cualitativa (entrevistas en profundidad), adaptada a las particularidades del colectivo informante – recogida de información visualizando el componente de género, realizado por mujeres; el lingüístico, mediante la traducción al árabe de las encuestas, y la circunscripción a los espacios y tiempos para facilitar el acercamiento a las mujeres informantes–.

Lo realmente significativo del mercado de trabajo ceutí es la presencia hegemónica de trabajadoras extranjeras en Régimen Especial de Empleados de Hogar, hecho que comparte con el ámbito nacional el alto grado de irregularidad contractual –en un mercado de trabajo local ya de por sí muy desregularizado– y

caracterizado en Ceuta por el transfronterismo. Así, sobre el total de autorizaciones de trabajo de transfronterizos, en 2008 el empleo doméstico constituye el 50,12% –11 puntos respecto a 2006–, observando un 92,79% del total de autorizaciones de extranjeras empleadas de hogar en el régimen transfronterizo. Si se tuviese en cuenta una moderada estimación del empleo doméstico sumergido, visualizaríamos entonces un mercado de trabajo absolutamente copado por población extranjera transfronteriza.

Palabras clave: inmigración, servicio doméstico, transfronterismo, Ceuta.
congreso.politicas.migratorias@udc.es

ANEXO 2.3.

LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO TRANSFRONTERIZO EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA²⁴

Juan Carlos Andreo Tudela²⁵

Santiago Alonso Santa Cruz Álvarez²⁶

Resumen

Dos de las características principales del servicio doméstico son su feminización y su escasa valoración social, elementos ambos que deben ser entendidos como partes vinculantes de un mismo binomio. Habría que añadir, no obstante, una tercera característica, más contemporáneamente, su etnización, que en un contexto transfronterizo incrementa la precariedad laboral de las empleadas domésticas.

Con la paulatina incorporación al mercado de trabajo de las mujeres autóctonas se está produciendo un trasvase del *trabajo doméstico* al *empleo doméstico*, que realizan trabajadoras externas al hogar, con una presencia cada vez mayor de extranjeras (un 56% como media en España y un 95,7% en Ceuta en 2008).

Lo realmente significativo del mercado de trabajo ceutí es la hegemónica presencia de trabajadoras extranjeras en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, un fenómeno que no es tan reciente como en el resto de España y que, además, tiene un rasgo distintivo por tratarse en buena parte de trabajadoras transfronterizas; el elemento común con el resto del territorio español es el alto grado de irregularidad contractual, y el específico, derivado del aspecto transfronterizo, una mayor y acusada precariedad laboral. En total, el empleo doméstico constituye el 27,5% del total del empleo de extranjeros en Ceuta, un porcentaje que si se tuviese en cuenta una moderada estimación del empleo doméstico sumergido, sin duda supondría más de un tercio del empleo total de extranjeros. Ahora bien, las autorizaciones de trabajo transfronterizo de empleadas de hogar en 2008 absorbían el 50% del total de las autorizaciones de trabajo transfronterizo y, asimismo, el

24. Este artículo es el resultado de una investigación más amplia finalizada en marzo de 2009 gracias a una ayuda del Instituto de Estudios Ceutíes en el marco de su convocatoria de ayudas del año 2007.

25. Universidad Pablo de Olavide. Grupo de Investigación “Estudios Sociales e Intervención Social” de la Universidad de Huelva. Correo-e: jcandtud@upo.es

26. Universidad Pablo de Olavide

92,8% del total de autorizaciones de trabajo de empleadas de hogar extranjeras (residentes y transfronterizas).

Abstract

Two of the most important features of the domestic service is, firstly, feminization, and other, the low social value, both of which must be seen as parts of a binding pair. The last feature, more typical in the last time, its ethnicization, which increases in cross-border job precariousness of employing housemaids.

With the gradual incorporation into the labor market of Spanish women, there is a shift from domestic work to domestic employment, with an increasing presence of foreign workers (56% on average in Spain, and 95,7% in Ceuta in 2008).

For this reason, the real significance of the labor market Ceuta in relation with the presence of foreign workers, it is the dominant presence of this group under the special scheme for housemaid, a phenomenon that is not as recent as the rest of Spain and also has a distinctive feature being a large part of workers, the specific context of cross-border, including aspects related to increasing of insecurity and charged work. In total, domestic employment is 27,5% of total foreigners employment in Ceuta, a percentage that is taken into account a moderately estimate of the domestic employment submerged, it would be no doubt more than one third of total employment of foreigners. In this case, authorizations for cross-border workers in domestic work is 50% of the total and also 92,8% of the total number of authorizations for foreign domestic workers (resident and cross-border).

Palabras clave: inmigración, servicio doméstico, Ceuta.

Key words: immigration, domestic service, Ceuta.

LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO TRANSFRONTERIZO EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

1. Introducción: La construcción social del empleo de hogar

Cuando hacemos referencia al servicio doméstico como actividad laboral solemos imaginarlo como un “nicho laboral” habitualmente ocupado por mujeres inmigrantes. Las facilidades de acceso que proporciona el sector a las trabajadoras extranjeras, con perfiles que presentan en muchos de los casos una serie de *casuísticas* administrativas adversas, déficits de formación, etc., coadyuvan a la inserción laboral en un sector inteligiblemente caracterizado por la irregularidad en las relaciones laborales. De ahí que se pueda considerar al servicio doméstico como una actividad *alternativa*, y *no preferente*, en la medida que proporciona a estas mujeres el primer acceso al mercado laboral ante las dificultades de alcanzar opciones más favorables en términos profesionales.

Sin embargo, esta “temporalidad” del empleo doméstico como primer acercamiento al mercado de trabajo no significa a su vez en una correlativa mejora en la situación administrativa de las mujeres marroquíes, en el caso de aquellas que no están regularizadas como las que sí lo están, ni tampoco en la mejora de oportunidades laborales, en la mayoría de los casos. En el primer caso porque es habitual que persistan en su situación de irregularidad administrativa, y en el segundo porque en el caso de tratarse de trabajadoras transfronterizas no tienen derechos como subsidio de desempleo y no pueden aspirar a una autorización de trabajo y residencia permanente. No obstante lo anterior, sí es cierto que se cumple el criterio de una actividad alternativa, pero en un contexto transfronterizo, esto es, con respecto al mercado local de la provincia de Tetuán.

El proceso de empoderamiento que las mujeres españolas presentan en la actualidad, con hechos concretos como la cada vez más representativa cifra de las mismas en el mercado de trabajo, habla de un cambio en el desempeño de los roles domésticos que las mismas realizan en sus hogares. Aunque la configuración de la distribución de los roles domésticos se ha ido modificando a lo largo de las últimas décadas, permitiendo una mayor identificación de la contraparte masculina/hegemónica/dominante en el ámbito de lo doméstico, cierto es que en la mayoría de los casos son otras mujeres las que realizan las tareas domésticas, tradicionalmente atribuciones de los roles femeninos en las unidades familiares. Por ello, existe lo que se entiende como un *trasvase* de las tareas domésticas realizadas por las mujeres españolas, quienes contratan a otras terceras para suplir la falta de tiempo

en la realización de las labores del hogar. Esta transferencia de tareas proporciona una continuidad en los sistemas, formas y acciones regidos por la categoría de género, produciéndose únicamente la re-adjudicación de los roles de género de unas mujeres (españolas, antes “amas de casa”) a otras (extranjeras, en general, y marroquíes, en particular en nuestro caso transfronterizo, ahora “trabajadoras domésticas”), nuevas atribuciones que rigen tanto a unas como a otras en función de sus nuevos roles y estatus, clarificando la distancia social entre las mismas, en tanto distribuyen las jerarquías individuales (Balandier, 2004).

Muchas de las mujeres que asumen el nuevo rol doméstico son de origen inmigrante, al constituirse el servicio doméstico en una ocupación donde los requisitos de formación, jurídicos y administrativos se simplifican de manera suficiente como para poder permitir el acceso de las mismas. Cuando analizamos las características de la población de origen extranjero que desempeña las labores domésticas en el territorio español tendemos a presuponer una heterogeneidad en la composición del colectivo en criterios de origen o nacionalidad de las mujeres que realizan esta actividad laboral. Si bien existen características comunes al hecho de la situación de las mujeres trabajadoras del hogar en el contexto amplio nacional —como la feminización, la escasa valoración social de sus funciones en tanto personas que desempeñan una actividad laboral como otras, así como un paulatino proceso de etnización de esta actividad laboral—, el caso de la Ciudad Autónoma de Ceuta no deja de presentar particularidades que le otorgan una dinámica social especial en lo referente a las mujeres que en su territorio trabajan como empleadas domésticas. En Ceuta, el colectivo extracomunitario claramente mayoritario en el desempeño del trabajo en el servicio doméstico es el compuesto por las mujeres marroquíes, tanto de las localidades cercanas a la frontera como de la propia ciudad de Tetuán.

Esto configura de manera particular la vivencia de multitud de mujeres marroquíes que habitan en Ceuta o que se desplazan a esta ciudad dedicándose al empleo doméstico. A diferencia de otros lugares de la geografía española, la particular característica geográfica de Ceuta configura que las mismas presenten una situación transfronteriza en la realización de su actividad laboral, hecho que hace que exista un importante porcentaje de las mujeres en una situación administrativa irregular y que repercuta en los beneficios y prestaciones sociales que en el caso de ellas, al ser trabajadoras en régimen transfronterizo, no disfrutan.

2. Definición del empleo doméstico como actividad económica y su implicación social

Según el Real Decreto 1424/1985, que regula la Relación Laboral Especial del Servicio del Hogar Familiar, se considera empleo doméstico a *“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 las tareas domésticas”* (art. 1.4).

Por otro lado, la OIT, mediante su sistema de Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), recoge en su definición (código 9131) de empleo doméstico la realización de las siguientes tareas: *a) barrer, limpiar con máquina aspiradora los suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos; b) lavar, planchar y remendar la ropa de cama, de mesa, ajuar de la casa o de uso personal; c) lavar la vajilla; d) preparar, cocinar y servir comidas y bebidas; e) comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico; f) desempeñar tareas afines, y g) supervisar a otros trabajadores*. En otra de sus definiciones, la OIT señala que el servicio doméstico es el trabajo realizado principalmente para el mantenimiento de los hogares. Comprende el abastecimiento de alimentos y de otros artículos de primera necesidad, la limpieza y el cuidado de niños, de enfermos y de personas de edad avanzada (www.ilo.org). En el ámbito español, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), con fecha 28 de abril de 2007 publicado en el BOE —una normativa que entra en vigor en el presente 2009—, establece que para *“la actividad realizada en los hogares, como empleados de personal doméstico, bajo la codificación 97.00., se consideran como trabajadores domésticos a doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, jardineros, porteros, chóferes, conserjes, niñeras, etc.”* (www.ine.es).

De forma simplificada, pues, se considera al empleo doméstico como la realización de tareas domésticas propias al mantenimiento del hogar. Sin embargo, independientemente de las connotaciones prácticas y funcionales del concepto de servicio doméstico, el mismo sirve para legitimar y mantener vigente un marco conceptual que establece un sistema de relaciones de clase en el ámbito doméstico. Siguiendo esta consideración, el Colectivo IOÉ señala que no podemos definir esta actividad laboral en términos de actividades específicas o tareas domésticas, sino más bien en el papel que la empleada doméstica plantea al contexto de relaciones sociales en el cual se inserta.

3. Sobre el marco metodológico de la presente investigación

Desde el punto de vista metodológico, dos han sido las herramientas empleadas en el proceso de recabar información pertinente para el trabajo. Por un lado, se ha elaborado un cuestionario administrado a una treintena de trabajadoras transfronterizas, traducido al árabe con la intención de facilitar la comprensión de su contenido.

A efectos de tener una efectiva estrategia que permitiera acercarnos de manera eficaz a las mujeres marroquíes informantes, se planteó el uso del tiempo y espacio del control transfronterizo como el lugar más adecuado para la recolección de la información mediante las encuestas, aprovechando los momentos en los que las trabajadoras realizaban sus desplazamientos (espera del taxi colectivo que las llevará a sus hogares) para realizar las mismas. De manera complementaria se recurrió al empleo de entrevistas en profundidad (tres trabajadoras marroquíes y dos empleadoras autóctonas), que sirvieron para corroborar, mediante los casos de mujeres marroquíes trabajadoras domésticas más detallados, la congruencia (o no) de la información recogida en la encuesta, y por otro lado a las mujeres empleadoras, a modo testimonial, pues los recursos de la investigación no permitían ahondar en ese aspecto, que dieran cuenta de la información recabada con el otro componente clave en el establecimiento de las relaciones de poder, producto de las nuevas relaciones de género en el seno de las esferas domésticas u hogares, donde las mujeres marroquíes desempeñan sus labores.

4. Evolución de la población extranjera en la Ciudad Autónoma de Ceuta

La población residente empadronada en Ceuta apenas ha sufrido variación en los últimos años. En efecto, el crecimiento demográfico de la Ciudad Autónoma de Ceuta durante este comienzo del siglo XXI se limita al 1,8%, un porcentaje muy reducido, apenas 173 personas de media anual en estos ocho años. Por su lado, la evolución de la presencia de extranjeros en la Ciudad Autónoma de Ceuta es incluso negativa para esa misma cohorte de años, 2000-2007, disminuyendo en un 1,1%. De los 76.603 habitantes a fecha 1 de enero de 2007, solo 3.016 eran extranjeros, esto es, el 3,9% del total de residentes. En los últimos ocho años ese porcentaje nunca ha superado el 4,5%.

Tabla 1. Evolución de la población extranjera empadronada en Ceuta. Años 2000-2007

Años	Total	Extranjeros	%
2000	75.241	3.050	4,1
2001	75.694	3.281	4,3
2002	76.152	3.334	4,4
2003	74.931	3.203	4,3
2004	74.654	2.863	3,8
2005	75.276	3.037	4,0
2006	75.861	3.078	4,1
2007	76.603	3.016	3,9

Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es

La situación fronteriza de Ceuta explica que el 86,2% de la población extranjera proceda del vecino Marruecos. El resto de nacionalidades tiene una presencia testimonial.

Tabla 2. Nacionalidad de la población extranjera empadronada en Ceuta. Año 2007

Áreas geográficas	Nº	%
Europa	198	6,6
Europa no UE	16	0,5
África	2.618	86,8
<i>Marruecos</i>	2.600	86,2
América	103	3,4
Asia	81	2,7
Oceanía	0	0
Total	3.016	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es

Tabla 3. Evolución de la población extranjera con autorización de residencia y/o trabajo en Ceuta. Años 2003-2007

Años	Total	Rég. General	Rég. Comunitario	% Mujeres	Edad media
2003	2.184	739	1.445	51,52	36
2004	2.424	819	1.605	51,58	36
2005	2.812	994	1.818	51,36	36
2006	3.339	1.276	2.063	49,32	36
2007	3.605	1.340	2.265	49,51	36,2

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

A diferencia de la normativa de extranjería sobre el tipo de autorizaciones (inicial y las de primera y segunda renovación, junto con las permanentes), las autorizaciones de trabajo transfronterizas, según entrevista telefónica mantenida con la Delegación del Gobierno en Ceuta, no siguen ese patrón y se renuevan cada dos años sucesivamente, sin que de ello se derive ningún derecho posterior.

Precisamente las estadísticas que proporciona la Administración permiten discernir sobre la evolución de los procesos migratorios en Ceuta, tanto por el flujo de nuevas entradas como por el *stock* en cada una de las categorías de autorizaciones de *trabajo y residencia*, pero no sobre el flujo de trabajadores transfronterizos, que son únicamente autorizaciones de *trabajo*. En cuanto al flujo de las primeras se observa que disminuye el nivel de autorizaciones *iniciales*, pues el porcentaje de tarjetas de trabajo y residencia disminuye a lo largo del período 2003-2007 desde el 17,19% hasta el 7,31%. Ello evidencia que se siguen efectuando entradas en el sistema, pero con una disminución inteligible a partir de 2006, que se confirma en 2007, y también en el primer semestre de 2008 (el crecimiento interanual de junio de 2007 a junio de 2008 es del 8,4% en la afiliación de extranjeros a la Seguridad Social).

Pero sin duda lo más significativo es la evolución del *stock* de las autorizaciones permanentes, que alcanzan al 64,63% de los casos. Este dato evidencia lo asentado de lo que podríamos denominar *sistema migratorio ceutí*, caracterizado por un volumen más o menos fijo de trabajadores extranjeros –entre residentes y transfronterizos (quienes no consiguen autorizaciones permanentes)– y un flujo de trabajadores extranjeros *irregulares* variable. En este sentido, según las propias autoridades ceutíes, cada día entra en la ciudad un número de trabajadores transfronterizos que ronda entre las 3.000 y 4.000 personas. Si efectuamos un cálculo

grosso modo entre esas estimaciones y el número total de altas de extranjeros a la Seguridad Social, que son 2.300 a finales del primer trimestre de 2008, obtendríamos que entre 600 y 1.600 personas extranjeras trabajan irregularmente en la Ciudad Autónoma de Ceuta (algunas de las cuales como *bragdis*, término en dialecto tetuaní que denomina a las personas que se ganan la vida transportando mercancías irregularmente entre Ceuta y Tetuán); aunque es necesario ser bien cautos en estas aproximaciones cuantitativas, carentes de cualquier criterio empírico científico. En cualquier caso parece desmesurado, simplista y poco acertado asociar las altas tasas de desempleo en Ceuta con el fenómeno del trabajo irregular transfronterizo.

Tabla 4. Evolución del Régimen General por tipo de Autorizaciones en Ceuta . Años 2003-2007 (en porcentajes)

Años	Inicial	Primera Renovación	Segunda Renovación	Permanente	Otros
2003	17,19	22,73	23,82	24,49	11,77
2004	10,74	16,61	31,38	25,40	15,87
2005	13,28	14,39	20,82	36,42	15,09
2006	6,97	11,83	9,56	54,55	17,09
2007	7,31	11,19	7,91	64,63	8,96

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

La comparación de datos entre los extranjeros empadronados y los que poseen autorización de residencia y/o trabajo demuestra una trayectoria inversa. Mientras que el número de extranjeros empadronados ha disminuido desde 2003 prácticamente en 200 personas, el de autorizaciones ha aumentado en alrededor de 1.500, de modo que se produce una situación poco habitual, deficitaria a favor de las autorizaciones de residencia y/o trabajo.

En parte, existen dos causas que justifican lo sucedido. En primer lugar debido a la purga de los padrones de habitantes en lo que a extranjeros se refiere, de modo que cada dos años transcurridos desde su inscripción debe de renovarse la misma, y, dado que en algunas ocasiones los extranjeros empadronados no residen realmente en territorio comunitario, se produce la baja padronal. En segundo lugar, la diferencia existente puede deberse a que algunas de las autorizaciones no son para residir y trabajar, sino exclusivamente para trabajar, como ocurre en el caso de los trabajadores transfronterizos.

Tabla 5. Comparación de la evolución de la población extranjera empadronada y con autorización de residencia y/o trabajo en Ceuta. Años 2003-2007

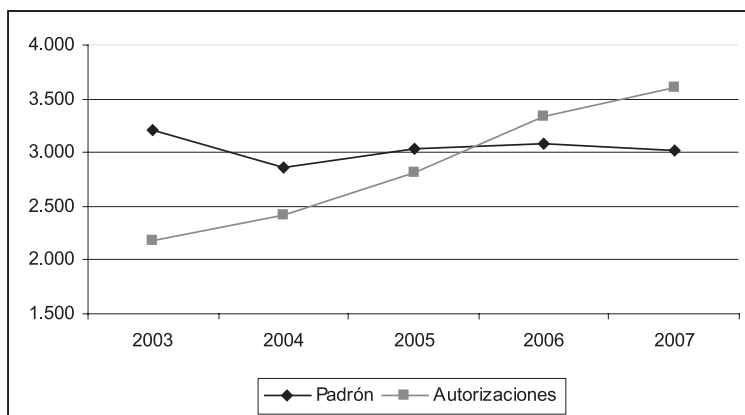
Años	Empadronados	Autorizaciones totales	Autorizaciones transfronterizas
2003	3.203	2.184	-
2004	2.863	2.424	-
2005	3.037	2.812	-
2006	3.078	3.339	1.116
2007	3.016	3.605	818

Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es y www.mtin.es

Y es que, aunque no se puede precisar exactamente el número de trabajadores transfronterizos, pues los datos oficiales solo aportan el número de autorizaciones anuales concedidas –no se corresponden con el número de trabajadores porque lo que se computa son las autorizaciones concedidas, que se renuevan cada dos años–, que eran de 1.116 en 2006, 818 en 2007 y 822 en 2008. Una cuarta parte, pues, de las autorizaciones son de trabajo transfronterizo.

En concreto, como se observa en el gráfico siguiente, es a partir de 2006 cuando prevalece cuantitativamente el número de autorizaciones de residencia y/o trabajo sobre el de personas empadronadas en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Gráfico 1. Comparación de la evolución de la población extranjera empadronada y con autorización de residencia y/o trabajo en Ceuta. Años 2003-2007



El protagonismo de la presencia de marroquíes como principal nacionalidad de extranjeros es incontestable. Prácticamente 8 de cada 10 con autorización para residir y/o trabajar en la Ciudad Autónoma de Ceuta son de esa nacionalidad, unas referencias de representatividad que se mantienen inalterables en los últimos años.

Tabla 6. Evolución de la presencia de marroquíes con autorización de residencia y/o trabajo en el período 2003-2007

Años	Total	Marroquíes	%
2003	2.184	1.831	83,8
2004	2.424	2.015	83,1
2005	2.812	2.356	83,8
2006	3.339	2.811	84,2
2007	3.609	2.964	82,2

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

5. Estructura sociolaboral en función de la afiliación a la Seguridad Social

Si efectuamos una comparación entre los datos totales de afiliación a la Seguridad Social y la presencia de trabajadores y trabajadoras extranjeros en alta laboral obtendremos una radiografía del posicionamiento de estos en el mercado de trabajo ceutí, en particular, y en su economía, en general.

El colectivo de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en Ceuta sobre el total de trabajadores afiliados supone el 11,5% a marzo de 2008. Se trata de un porcentaje elevado si tenemos en cuenta que los extranjeros en Ceuta constituyen en 2007 solo el 3,9% de la población. De ello se colige la altísima empleabilidad de los extranjeros.

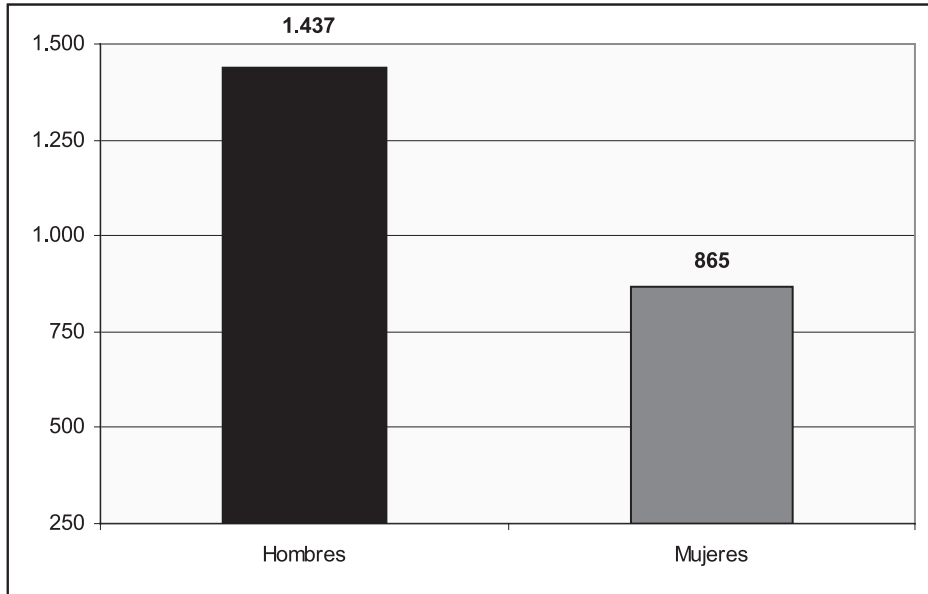
Tabla 7. Porcentaje de extranjeros por regímenes de afiliación a la Seguridad Social en Ceuta. Marzo de 2008

	R. General	R.E. Autónomos	R.E. Agrario	R.E. Mar	R.E.E. Hogar	Total
Total	16.223	2.944	8	248	663	20.086
Extranjeros	1.464	184	2	16	636	2.302
% Extranjeros	9,0	6,3	25,0	6,5	95,9	11,5
% Mujeres						
Extranjeras	14,7	22,7	0	0	96,7	37,6

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

Por tanto, la media de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social prácticamente triplican a los extranjeros empadronados. Su presencia en los distintos regímenes, empero, es muy desigual: en el Régimen General ronda la media, manifestándose de este modo una cierta coherencia de integración sociolaboral al posicionarse como el régimen que abarca una mayor amplitud de actividades, incluidos los empleos como asalariados del sector servicios; en cuanto al Régimen Especial de Autónomos supone aproximadamente la mitad de la media, pero en términos absolutos una cifra no muy destacada teniendo en cuenta la estrecha relación migratoria en esta zona transfronteriza; tanto en el Régimen Especial Agrario como en el Régimen Especial del Mar los datos en términos absolutos son marginales; lo realmente significativo es la hegemónica presencia de trabajadoras extranjeras en el Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH), nada menos que el 95,7% del total (supone un 96,7% de mujeres del total de trabajadores en el REEH). En total, el empleo doméstico constituye el 27,5% del total del empleo de extranjeros, un porcentaje que si se tuviese en cuenta una moderada estimación del empleo doméstico sumergido, sin duda supondría más de un tercio del empleo de extranjeros.

Gráfico 2. Distribución por sexo de afiliados extranjeros a la Seguridad Social en Ceuta. Marzo de 2008



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Afiliación en alta de extranjeros a la Seguridad Social en Ceuta. Evolución del primer trimestre de 2008

Meses	R. General	R.E. Autónomos	R.E. Agrario	R.E. Mar	R.E.E. Hogar	Total
Enero	1.457	182	5	45	619	2.308
Febrero	1.460	181	4	38	630	2.313
Marzo	1.464	184	2	16	636	2.302
Mujeres	15%	23%	0%	0%	97%	38%

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

6. El mercado de trabajo del servicio doméstico en Ceuta

Desde principios del presente siglo el crecimiento medio anual ceutí entre 2000 y 2006 del servicio doméstico de extranjeros ha sido del 15,1%, hasta superar la cifra de 600 puestos de trabajo en el último año de ese período.

Tabla 9. Evolución de los trabajadores extranjeros en alta laboral en el R.E.E. Hogar. Años 2002-2007

Años	Total	%
2002	350	-
2003	379	8,3
2004	437	15,3
2005	517	18,3
2006	612	18,4
2007	651	6,4

Fuente: www.procesa.es y www.seg-social.es

En 2007 parece detectarse un ciclo leve de decrecimiento, con una tasa positiva del 6,4%, que parece se confirma en el primer trimestre de 2008, con un aumento muy moderado del 2,6%.

Debemos reseñar, asimismo, que todas las incorporaciones al mercado de trabajo en los primeros meses de 2008, 17 en total, corresponden con empleadas extranjeras. El porcentaje de trabajadores extranjeros sobre el total de empleados en el servicio doméstico se mantiene, por tanto, en niveles del 96%.

Tabla 10. Porcentaje de extranjeros en alta en la Seguridad Social en el R.E.E. Hogar en Ceuta durante el primer trimestre de 2008

Meses	Total afiliados	Extranjeros	%
Enero	646	619	95,8
Febrero	657	630	95,9
Marzo	663	636	95,9

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mtin.es

La procedencia de las incorporaciones es de trabajadoras marroquíes, afianzándose el perfil de la empleada doméstica ceutí como mujer extranjera de nacionalidad marroquí: así sucede en el 98,1% de los casos.

En resumen, desde principios del presente siglo se observa un crecimiento sostenido en la afiliación de extranjeras al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social, atenuado recientemente en 2007 y 2008. Por otro lado, se confirma que la procedencia inmensamente mayoritaria de las personas empleadas siguen siendo mujeres marroquíes (un 95,9% del total son mujeres extranjeras y de estas el 98,1% son marroquíes).

Sin embargo, en un contexto tan desregularizado como es el ceutí es necesario relativizar los datos oficiales. Aunque en los últimos años se haya constatado un crecimiento con un ritmo más o menos regular en el número de empleadas en el servicio doméstico, puede esgrimirse a modo de hipótesis, que desgraciadamente no se puede ni refutar ni ratificar empíricamente –sería objeto de otra investigación–, que el número neto de contratos desde 2002 a la actualidad (301 en números absolutos) es contrastadamente inferior al real.

Ello no corroboraría sino que la mayoría de las contrataciones corresponden a situaciones de contratación irregular, un aspecto que se confirma con los resultados de la encuesta realizada. Si en general en España se es bastante condescendiente con la práctica de la contratación de las empleadas del servicio doméstico sin el correspondiente alta en la Seguridad Social –solo 282.000 personas figuran afiliadas como empleadas de hogar a fecha de junio de 2008, aunque se estima que más del doble desempeña esa labor–, observamos que en Ceuta este tipo de proceder está todavía más afianzado.

De hecho, según el Eurobarómetro sobre economía sumergida publicado por la Unión Europea en octubre de 2007, *“la práctica que menos reproches merece por parte de los españoles es el trabajo doméstico oculto, una actividad absolutamente extendida en España”* (El País de los Negocios, 13/07/08, p. 4). Ceuta no es una excepción.

7. Características del empleo doméstico en Ceuta

Como hiciéramos mención en líneas precedentes, el empleo doméstico en Ceuta se ve claramente señalado por tres conceptos transversales que lo determinan, configurando tanto al colectivo que suele realizar esta actividad laboral de manera mayoritaria como las prerrogativas sociales, económicas y culturales que se desprenden del ejercicio de la misma. De esta manera tenemos, en primer lugar, la noción de *feminización* como intrínsecamente vinculada a la actividad laboral

doméstica. Precisamente por ello no podemos dejar de indicar, por una relación dicotómica de la situación de distribución de roles y funciones por género, que la segunda característica es la de presentar una *escasa valoración social* de la actividad laboral doméstica. Ambas características, ampliadas al contexto nacional e incluso exterior, no son particulares al concepto de Ceuta, pero son intrínsecas al desempeño de las funciones en tanto trabajadoras domésticas. Sin embargo, es la tercera característica la que, si bien se presenta en un contexto nacional, se puede ver de manera más clara en Ceuta: la *etnización* del empleo doméstico. Esta etnización se remite al proceso en el cual la realización y conceptualización de las tareas domésticas – tanto como actividad económica y laboral como de un orden social del ámbito doméstico y exterior al mismo– se identifican con un grupo o sector poblacional, según su origen étnico o procedencia nacional.

Si bien en el caso español se identifica el trabajo doméstico con el grueso del colectivo femenino inmigrante, sin distinción de la nacionalidad de las mujeres que desempeñan estas tareas, en el caso de Ceuta esta figura se ve directamente vinculada al colectivo de mujeres inmigrantes marroquíes transfronterizas. Es evidente que esto se debe a la particularidad geográfica del territorio ceutí. La realidad ha configurado en la actualidad este marco conceptual de tal manera que se personifica el concepto de empleada de hogar como el de una mujer marroquí independientemente del perfil de la misma. Esto se puede observar en las opiniones de las propias familias empleadoras, las que *a priori* no presumen de la posibilidad de contratar a una persona de origen español, sino que identifican de manera directa la realización de estas actividades con el colectivo femenino de origen marroquí²⁷. Independientemente a este marco definitorio con tres características principales podemos señalar que Ceuta plantea especiales dinámicas jurídicas, sociales y económicas para las mujeres marroquíes que allí desempeñan esta actividad económica.

7.1. Procesos de constitución del empleo doméstico

7.1.1. Móviles y causas

Como es de suponer, la causa principal para el desempeño de las funciones laborales propias al empleo doméstico es el factor económico. Ante situaciones de precariedad económica se recurre a esta actividad como fuente de recursos con los cuales poder sobrellevar las problemáticas familiares. El solo hecho de

27. “Empleada española aquí... no sé si es fácil. Nunca me lo he planteado. Nunca me lo planteé, pero el –encontrar a alguien– de boca a boca es siempre con empleadas marroquíes, no con españolas”. Patricia, 40 años, empleadora. Entrevista en profundidad en la página 2.

la situación de precariedad económica no debe hacernos pensar, sin embargo, en un perfil único o específico de mujer marroquí que accede a estas funciones, aun cuando una clara mayoría proviene de sectores socioeconómicos entendidos como populares²⁸. Existe un punto a resaltar señalado tanto en las historias de vida como en los datos producidos desde las encuestas, en los cuales se pudo establecer la existencia de una práctica totalidad de los casos en los cuales se evidencia que, de haberse producido el ejercicio laboral de manera previa a la situación transfronteriza, estas actividades siempre se vincularon a las actividades que reproducían los roles de género atribuidos al ámbito doméstico/femenino, ya que vemos de manera recurrente las tareas de limpieza, cocina, cuidado de niños, camarera, etc., con lo cual podemos inferir una continuidad en las actividades económicas, pero, sobre todo, en una distribución sexual del trabajo que únicamente traslada su situación de inequidad a otros actores sociales, las mujeres en régimen transfronterizo.

Tabla 11. Incidencias y frecuencias de las tareas domésticas

Planchar	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	18	62,1
Regular	2	6,9
Poco	2	6,9
Nada	7	24,1
Hacer la compra	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	5	17,2
Regular	2	6,9
Poco	2	6,9
Nada	20	69,0
Lavar la ropa	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	13	44,8

28. Como podemos apreciar en algunas de las entrevistas en profundidad, existen casos en los cuales estas mujeres gozaron de una mejor situación económica en un momento previo y que por circunstancias diversas se han visto forzadas a realizar esta actividad. “...la mujer que tengo... no merece trabajar en hogares, pero es viuda y sus hijos estudiaron en colegios e institutos privados españoles en Tetuán y ahora está necesitada de dinero”. María del Mar, 51 años, empleadora.

Regular	3	10,3
Poco	1	3,4
Nada	12	41,4
Cocina	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	15	69,0
Regular	1	3,4
Poco	3	17,2
Nada	2	10,3
Limpiar la casa	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	14	48,3
Regular	7	24,1
Poco	6	20,7
Nada	2	6,9

En los casos que no corresponden a ese perfil observamos que existe cierta incidencia en las labores manufactureras, lo cual nos podría dar a entender que existe un proceso de diversificación del empleo a las mujeres en sus propios ámbitos de origen.

Tabla 11.1. Trabajos realizados en Tetuán

ACTIVIDADES MANUFACTURERAS/ FÁBRICAS	SERVICIO DOMÉSTICO/ CUIDADO DE PERSONAS	COMERCIO/ SERVICIOS
C16: Trabajaba en una empresa textil.	C3: Servicio doméstico en Tetuán.	C1: Servicio de limpieza en un hotel. Empleado de hogares. Cocinera en la Asociación APISF de Tetuán.
C17: Trabajaba en una empresa textil en Tánger.	C4: Servicio doméstico. C10: Servicio doméstico.	C5: Preparaba dulces tradicionales para bodas.
C21: Trabajé en Tetuán en las empresas de Temasa y de Gambas.	C12: Trabajé con un diplomático que luego fue embajador de Marruecos en España. Luego, cuando re-	C6: Cocinera en un restaurante.

Situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas

gresé, me casé y empecé a trabajar en panaderías.	C9: Tenía una guardería.
C20: Trabajé en el servicio doméstico con unos franceses y belgas en Tetuán.	C13: Trabajaba en una lechería.
C27: Trabajé en el servicio doméstico en Tetuán.	C25: Trabajé de camarera.
	C28: Trabajé en un locutorio en Tetuán.

Tanto por los datos relativos al nivel formativo de las mujeres encuestadas y los datos que se indican en las entrevistas en profundidad (en los que se indican que las mujeres participantes no poseían ningún nivel formativo concluido) podemos deducir que no existe un retroceso en lo referido a la situación equitativa entre empleo y nivel formativo.

En la gran mayoría de los casos existe un precedente de trabajo inmediato en los entornos domésticos (significativo al alcanzar más de la cuarta parte del total de la muestra) a manera de apoyo a la unidad doméstica en las tareas propias del hogar –con una clara continuidad de la distribución de roles por género desde las más tempranas etapas²⁹, característica del colectivo marroquí– o como búsqueda de recursos económicos alternativos/complementarios ante la situación económica deficitaria de muchos de sus entornos de origen, que puede dar cuenta de una predeterminación del actual trabajo doméstico, como producto de experiencias laborales previas en muchos de los casos.

Tabla 12. Trabajos realizados de manera previa distintos a la actividad de empleada de hogar

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sí	8	27,6
No	21	72,4

A su vez, el alto porcentaje de mujeres que tienen familiares económicamente dependientes de ellas (un 96,6% de la muestra) señala que dicha actividad no debe ser entendida como accesorio o suplementaria, sino como la de principal sostén de la unidad doméstica en muchos de los casos. Esto se corresponde con

29. “Empecé trabajando durante un año con una mujer que tenía un niño pequeño que yo tenía que cuidar. Yo por esas fechas tenía 9 años...”. Faouzia, 24 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

la propia visión de la importancia de la actividad económica que realizan dado el alto porcentaje de mujeres que señalan que el trabajo no es solo importante, sino necesario para su mantenimiento económico (un 86,2 % de la muestra).

Tabla 13. Dependencia económica de otros familiares en función a su empleo como trabajadora de hogar (más de una respuesta, según el caso)

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sí	28	96,6
Marido desempleado	4	13,8
Marido jubilado/pensionista	3	10,3
Marido enfermo	0	0,0
Hijos desempleados	7	24,1
Hijos estudiantes	9	31,0
Padres dependientes	19	65,5
No	1	3,4

Tabla 14. Consideración del trabajo realizado en función a sus ingresos económicos como sostén del hogar

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Necesario para mi economía	25	86,2
Importante para mi economía	4	13,8

A pesar de esto, las mujeres marroquíes que desempeñan estas tareas no consideran únicamente el factor económico como móvil último. Otras variables, como la situación general de bienestar familiar y la relación con la familia empleadora³⁰, o más específicamente con los hijos/as y la mujer de la casa³¹—las cuales, a su vez, valoran muy positivamente la cercanía en determinados casos de las trabajadoras

30. “Lo que más me contenta en este trabajo es porque me siento bien con ellas, son gente que me ha gustado, me quedo sola en casa sin que nadie me moleste”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 3.

31. “...me gustaba quedarme con ellos. Hacía todo el trabajo, pero no me importaba, estaba contenta porque me trataban como una hermana más”. Faouzia, 24 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

domésticas a su servicio³²–, frente a un posible ingreso adicional producto de una situación de pluriempleo. Esto se puede apreciar de manera directa en las respuestas de las mujeres que señalan *“que (el trabajo) cansa un montón... en esos momentos solo pienso en llegar a casa y ver a mis hijos”* (Hafida, 34 años).

Es importante hacer notar que un alto porcentaje de las trabajadoras transfronterizas que desempeñan labores domésticas en Ceuta tiene una visión que aspira a una mejora laboral accediendo a otras funciones. De esta manera, muchas de ellas plantean un proceso de empoderamiento y búsqueda de autonomía económica, hecho que vemos reflejado en las respuestas de la encuesta que dan cuenta, en primer lugar, de la búsqueda de un cambio en el empleo actual, así como de un número significativo de propuestas de iniciativas comerciales, es decir, el negocio propio, y de los niveles de insatisfacción presentes –y correlativos con el porcentaje de búsqueda de otras labores– entre las mujeres marroquíes empleadas domésticas.

Tabla 15. Nivel de satisfacción por el trabajo doméstico desempeñado

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Estoy muy satisfecha	7	24,1
Estoy satisfecha	3	10,3
Ni satisfecha ni insatisfecha	6	20,7
Estoy insatisfecha	5	17,2
Estoy muy insatisfecha	8	27,6

32. “Nuestra relación –con la actual empleada– es muy buena, es como una amiga esta última y la otra primera era como nuestra madre, cobra la pensión y nos seguimos viendo o llamándonos por teléfono...”. “La relación interpersonal es muy importante, y la verdad es que estoy muy satisfecha con ella”. María del Mar, 51 años, empleadora. Entrevista en profundidad en la página 2.

Tabla 15.1. Ejemplos de actividades laborales preferentes

Empleo (servicios diversos)	Servicio doméstico	Comercio propio	Otros
C6: Cocinera en un restaurante en mi pueblo (Rincón) para poder estar más tiempo con mis hijos y poder cuidar de ellos.	C1: El que hago, pero con más dinero.	C2: Comercio propio. C3: Comercio propio. C5: Me gustaría trabajar como cocinera y tener mi propia empresa de catering (Traiteur).	C4: Estoy cansada de todo, lo que quiero es descansar y tener más tiempo para mis hijos.
C7: Cocinera tradicional.		C12: Me gustaría tener mi propia microempresa o un puesto de venta donde poder vender <i>rghayef</i> (tortas típicas) y dulces tradicionales.	C8: Cualquier cosa menos trabajar en hogares.
C11: Me gustaría trabajar en una cafetería.		C16: Me gustaría tener un comercio en Tetuán.	C19: Me gustaría trabajar en lo que sea menos en trabajo doméstico.
C14: Quisiera trabajar en un restaurante y preparar ensaladas; me gustaría un sitio como ese, es lo que más me gusta.		C17: Me gustaría trabajar de costurera y vender mis productos.	Trabajar en casas ajenas es difícil.
C15: Me hubiera gustado trabajar en el sector educativo. Tengo nivel de estudios superiores en la facultad.		C29: Costura.	C10: Me gustaría trabajar en cualquier otra cosa con la condición de ser con más salario.
C21: Seguir trabajando y cuidando a mayores y niños, pero enfocado a lo que es trabajo social.		C28: Comercio propio.	C25: Me gustaría ser ama de casa y cuidar de mis hijos.
C22: Me gustaría trabajar de secretaria.			

Podemos constatar que existe una falta de herramientas y fuente de acceso necesarias para que estas mujeres puedan desempeñar funciones laborales en otros campos a los cuales aspiran. Esto, sumado al alto porcentaje de mujeres que se encuentran en una situación jurídica irregular (que en la muestra alcanza el 79,3%), nos hace pensar en el empleo doméstico como una forma de empleo primaria que no satisface las expectativas laborales de quienes las realizan por factores múltiples, que van desde la inestabilidad económica que el mismo acarrea hasta las dificultades

que acarrear en la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta situación habla también de la correlación directa entre la irregularidad jurídica que presentan la mayoría de ellas y la intención de los empleadores³³ a realizar un contrato laboral específico (alcanzando tanto los datos de mujeres en situación irregular y aquellas que no tienen un contrato laboral escrito el mismo porcentaje, 79,3%).

Tabla 16. Índice de contratos laborales (por escrito)

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sí	6	207
No	23	79,3

Tabla 17. Situación administrativa regular/irregular

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sin papeles	23	79,3
Con papeles	6	20,7

7.1.2. Acceso a las redes de información

En lo relativo al tema de acceso al mercado laboral o la búsqueda de una casa en la que trabajar, las mujeres marroquíes transfronterizas tienen como principal herramienta las redes informales, que pueden ser familiares o amistades, tanto propias como de sus empleadores. Se constata una ausencia manifiesta de acceso a los escasísimos recursos públicos que constituyen parte de las redes formales. Las redes informales les garantizan poder acceder a propuestas económicas mediante una figura que avala su presentación ante nuevos y posibles empleadores³⁴. Las referencias en la encuesta que dan cuenta de quienes acceden a las oportunidades laborales mediante esta práctica ascienden a un 37,9 % en los casos de vínculos a través de amistades y la misma proporción (37,9%) a través de familiares. Por

33. “No tengo contrato a la fecha. La verdad es que no sé cómo voy a asegurar mis derechos, pero hasta la fecha se ha alargado mi convivencia con ella –empleadora–. No está obligada a hacerme un contrato, cuando quiera hacerlo lo hará”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 5.

34. “Fue a través de una parienta lejana (esta es la suegra de mi sobrino político). Ella trabaja allí desde hace mucho tiempo... Fue ella la que me encontró trabajo”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

otra parte, el porcentaje referido a otros, que alcanza el 24,1%, se puede establecer como el de aquellas mujeres que recurren a los sistemas de intermediación laboral de carácter más bien institucional (servicios públicos de empleo, empresas de trabajo temporal o servicios de empleo de asociaciones y similares). Evidentemente, estas formas de acceso al mercado de trabajo no permiten reflejar las variables de confianza (entendiendo el mismo como aval, responsabilidad y referencias previas) que en muchos casos los empleadores/as demandan.

Tabla 18. Obtención del empleo doméstico en Ceuta

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
A través de una amiga de Tetuán	11	37,9
A través de un familiar	11	37,9
A través de un antiguo jefe/a	0	0,0
Otros	7	24,1

La anterior cifra la podemos constatar si observamos la proporción de personas, familiares o amigas de estas mujeres que también trabajan en Ceuta (75%), de las cuales el 51% de las mismas lo desempeñan también como empleadas domésticas. Al compartir entonces un mismo entorno y circunstancias sociales y laborales, la fluidez de información es un recurso que se establece como garantía de acceso a esta actividad económica.

Tabla 19. Familiares/amistades que trabajan previamente en Ceuta

Respuestas	Resultados	Porcentaje
Sí	22	75,9
No	7	24,1

Tabla 19.1. Incidencia de los mismos en las actividades laborales domésticas

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Sí	15	51,7
No	14	48,3

De aquí podemos entender estas redes informales de búsqueda laboral como una herramienta de solidaridad, en la medida que las mismas señalan que son aquellas personas que están en su entorno inmediato las que, conociendo las

dificultades que pudieran presentar, les “buscan” una oportunidad con alguna familia³⁵. Debemos señalar que otra manera de presumir de la eficacia de estas redes informales se debe a la incidencia del desempeño de esta actividad económica entre empleadores que viven con un carácter permanente en Ceuta. Si consideramos que las redes informales se manejan por el conocimiento paulatino y continuo de la oferta laboral existente, no se podría establecer la misma si el porcentaje de empleadoras tuviera niveles altos de transitoriedad –que entre las entrevistadas alcanza la escasa cifra del 3,4%–, en la medida que no se puede desarrollar las características propias a este sistema de flujos de información, como puede ser la información acumulada por la experiencia de larga data entre uno y otro empleador, la confianza desarrollada frente al adecuado desempeño laboral, etc. De esto se desprende entonces la existencia de redes de información externas a las de las propias trabajadoras y mantenidas por sus empleadores³⁶, los mismos que acumulan las referencias de ellas³⁷, intercambiando información³⁸.

7.1.3. Relaciones interpersonales empleador/a y empleada

Al establecer una valoración de las relaciones interpersonales que se dan entre empleadores/as y empleadas domésticas debemos señalar que la determinación de las mismas no se da únicamente en función de las tareas a desarrollar, sino que hace hincapié en el contexto y la finalidad de su realización (Troyano, 2004; IOÉ, 2001). El trabajo contexto, sin embargo, se caracteriza por una contextualización específica (el hogar) y dos figuras que concentran las relaciones de poder preestablecidas, el empleador/a –identificado como “amo/a” de la casa– y la empleada. Esta jerarquía en las relaciones, intrínsecamente vinculada al trasvase de los roles de género de las mujeres españolas/empleadoras a las mujeres marroquíes/empleadas, reproduce el sistema vetusto de la esfera doméstica femenina, y, por otro lado, el de la división sexual del trabajo. En este sentido, y tal como señala el Colectivo

35. “Esta mujer me consiguió trabajo porque es de mi familia y sabe como son las condiciones de mi vida...”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

“La confianza fue desde el primer momento de trabajar con ellas, como conocen a esa mujer pariente mía, pues desde el primer día me dieron las llaves”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

36. “Encontré a mi actual empleada a través de un amigo... a través de las amistades creo que es la mejor forma, de boca a boca, corriendo la voz repercute mucho en el trabajo doméstico”.

37. “Me decidí por ella porque llevaba mucho tiempo en casa de una amiga y con eso era suficiente...”. Patricia, 40 años, empleadora. Entrevista en profundidad en la página 2.

38. “Contacté con mi actual empleada a través de una amiga. Fue fácil... porque para mí es fácil de boca a boca, Ceuta es pequeña”. Patricia, 40 años, empleadora. Entrevista en profundidad en la página 2.

IOÉ, *“el sistema de género no se ve cuestionado, solo se cambia la mujer, sobre la que recaen las tareas menos agradables”* (IOÉ, 2001, p. 162).

Aun cuando existen casos específicos de mala relación con los empleadores, los datos del trabajo de campo nos señalan que, en la mayoría de los casos, existe una valoración positiva de la propia relación que se establece entre las mujeres marroquíes empleadas domésticas, y sus empleadores³⁹, establecida al menos de manera discursiva tanto por empleadas domésticas como por sus empleadores⁴⁰. Indicamos que estas relaciones pueden quedar en un plano discursivo porque existen datos que nos pueden hacer inferir una suerte de relativa dificultad de despertar sentimientos de confianza entre las figuras de las mujeres marroquíes al servicio doméstico y los hogares donde desempeñan su trabajo. Los mismos que se contradicen con una aparente situación positiva en la relación de estas mujeres y su entorno empleador.

Tabla 20. Frecuencia de las tareas domésticas con mayor carga de responsabilidad

Hacer la compra	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	5	17,2
Regular	2	6,9
Poco	2	6,9
Nada	20	69,0

39. Respuestas vistas en la encuesta como aspectos satisfactorios en el desarrollo de esta actividad laboral señalan la buena relación que tienen estas mujeres con sus empleadoras como un aliciente o punto que incide en la situación de satisfacción laboral. Respuestas tales como “las personas con las que trabajo son buenas y amables”, “...—la empleadora— es muy buena conmigo... siempre que me pongo enferma me ayuda a mí y a mis hijos...” o “su comportamiento es muy bueno conmigo” nos señalan de una apreciación detallada de la buena relación con el empleador como un factor importante en el establecimiento, continuidad y valoración de esta actividad económica por parte de las propias trabajadoras domésticas.

40. En efecto, los/las empleadores/as señalan una situación satisfactoria en la relación que presentan con las mujeres marroquíes en el servicio doméstico. Frases como “nuestra relación es muy buena, es como una amiga esta última (empleada doméstica)...”, “lo valoro todo muy bien... Estoy satisfecha y contenta con ella (María del Mar, 51 años, empleadora) o “...nuestra relación es muy buena, de ella aprendo un montón de palabras en árabe, y ella de mí...” (Patricia, 40 años, empleadora) nos hablan de un vínculo positivo que incluso trasciende el plano laboral.

Situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas

Cuidar a enfermos/ discapacitados	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	0	0,0
Regular	0	0,0
Poco	2	6,9
Nada	27	93,1

Cuidar a ancianos	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	7	24,1
Regular	0	0,0
Poco	2	6,9
Nada	20	69,0

Cuidar a niños	Frecuencias	Porcentaje
Mucho	7	24,1
Regular	0	0,0
Poco	2	6,9
Nada	20	69,0

De esta manera, aunque de manera discursiva se plantea una relación armónica en la medida que empleadas y empleadoras señalan una situación de mutuo entendimiento, en la práctica son porcentualmente escasas (como lo señala la encuesta) las tareas directamente vinculadas a acciones que involucren un nivel de confianza más elevado, como el cuidado de otras personas del entorno doméstico (personas enfermas, con un 93,1% de mujeres que nunca han realizado el cuidado de las mismas, o niños y ancianos, con casi el 70%), la administración del dinero de la canasta doméstica (con un casi 70% de trabajadoras domésticas que nunca han realizado la compra, etc.) o la tenencia de llaves, aun cuando sean requeridas para poder realizar las tareas domésticas encomendadas (31%).

Existen, sin embargo, factores externos a la relación que las mujeres marroquíes en Ceuta tienen con sus empleadores, que influyen en la especial situación de vulnerabilidad como colectivo. La significativa cifra del 51,6% de mujeres con algún grado de dificultad en la fluidez de la lengua castellana –con la cifra desagregada del 13,8% de las mismas que ni habla ni comprende el castellano– refleja

una situación de carestía en el acceso a los recursos que podrían, si fuera el caso, funcionar como mejoras en la situación laboral de las mismas.

Tabla 21. Nivel de conocimiento del castellano

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Comprendo y hablo muy bien	6	20,7
Comprendo y hablo bien	8	27,6
Comprendo bien, pero no hablo bien	3	10,3
Comprendo suficiente (a veces tengo problemas), pero no hablo bien	5	17,2
Comprendo poco y hablo poco	3	10,3
Ni comprendo ni hablo	4	13,8

Sin embargo, otros factores que se desprenden del hecho propio de esta diferencia cultural son en algunos casos especialmente valorados por los empleadores como positivos, existiendo sectores de los mismos que consideran la diferencia cultural propia de cada una de las empleadas de hogar como una plusvalía.

En lo referente a la *permanencia* –entendiendo a la misma como estabilidad en un mismo entorno doméstico empleador– que presentan las mujeres en las funciones del servicio doméstico existe una tendencia a mantener una relativa situación de escasa movilidad laboral en la medida que la gran mayoría sobrepasa el primer año de permanencia con la familia –si observamos que en la encuesta la sumatoria de las personas entre 1 y 10 años asciende al 79,3% del total de las entrevistadas, con una significativa cifra desagregada de mujeres que sobrepasan los 10 años en el servicio doméstico que alcanza el 20,7%–.

Tabla 22. Tiempo máximo de permanencia laboral

Períodos	Frecuencias	Porcentaje
Menos de 1 año	7	24,1
Entre 1 año y 3 años	6	20,7
Entre 3 y 5 años	9	31,0
Entre 5 y 10 años	5	17,2
Más de 10 años	2	6,9

Esta cifra es correlativa a un punto álgido en la distribución de la permanencia laboral de las mujeres marroquíes en Ceuta, las mismas que tienen una relativa estabilidad en sus sitios de trabajo, situándose el mayor porcentaje entre las mujeres que se encuentran entre 3 y 5 años en las casas⁴¹. Sin embargo, disminuye claramente la vinculación con el mismo entorno laboral-doméstico desde este momento, donde, según la encuesta, comienza a bajar la incidencia en el tiempo al servicio de estas familias. Así, mientras existe un momento álgido de permanencia laboral en los hogares ubicado entre el tercer y quinto año, con un 31,0% de las encuestadas, esto disminuye progresivamente hasta llegar a cifras que no alcanzan el 7% de permanencia en los hogares mayor a los 10 años. Ante la mayoritaria presencia de mujeres que consideran la actividad del servicio doméstico como coyuntural, o momentánea, podemos inferir que un período prolongado de estabilidad laboral puede facultar a las mismas de los recursos mínimos necesarios para establecer un tipo de actividad alternativa al servicio doméstico. Otra de las alternativas al declive en la curva desde el punto más alto –que alcanza un 17,2% de personas que tiene una permanencia de entre 5 y 10 años con el mismo sitio de empleo– es que se produce una situación de traspase a otras familias empleadoras, lo cual podría corresponderse con el empleo de estas redes de información para el acceso al empleo por parte de las personas empleadoras.

Finalmente, es importante señalar que la relación que las empleadas domésticas establecen con su entorno empleador responde a esquemas específicos de dependencia. Tanto para la parte empleadora como para las mujeres marroquíes que se dedican al servicio doméstico observamos que existen respuestas que indican una mutua dependencia en la realización y administración de las funciones que se establecen en el marco de esta actividad laboral. Si bien se produce una situación en la cual se evidencia un concepto de clase en el seno incluso del espacio doméstico –donde la figura empleadora es quien mantiene el ejercicio del poder, frente a la contraparte de las mujeres marroquíes empleadas domésticas– por esta idea de trasvase de las funciones y roles de género de las primeras hacia las mujeres inmigrantes, se produce también la traslación de su propia visión como administradora del hogar, ente regulador al interior del espacio doméstico, lo cual se evidencia en distintas intervenciones tanto de la parte empleadora⁴² como de

41. “Trabajo con dos mujeres, con la primera llevo trabajando desde hace 6 años y con la segunda 4 años. No he cambiado de casa desde que comencé a trabajar con ellas. Me han gustado y la verdad es que ellas me tratan muy bien, y lo esencial es que confían en mi honestidad”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 2.

42. Vemos así la opinión de las propias empleadoras, las cuales hacen hincapié en la necesidad de recurrir al servicio doméstico en la medida que las mismas no pueden desarrollar las actividades laborales producto de su inserción en el mercado laboral sin la realización de las

las mujeres marroquíes empleadas domésticas⁴³. Es precisamente este carácter de “administrar” el hogar, que no “decidir” ni “co-decidir” dentro del mismo, es decir, el trasvase de los roles propios de las mujeres españolas cabezas de hogar a las mujeres marroquíes trabajadoras, lo que oscurece una relación que, *a priori*, no debería ir más allá de las de empleadora-empleada, diluyéndose la misma en una jerarquización que responde no a términos laborales (en los que únicamente se consideraría la variable de la retribución económica), sino también en el establecimiento de relaciones interpersonales, que diluyen esta relación de su matiz únicamente laboral, dejando de ser una acción asépticamente económica, por manifestarlo de alguna manera, para verse influida por las relaciones interpersonales, de tal manera que discursivamente estas relaciones que pueden presentarse como armoniosas o equitativas realmente encierran en realidad vínculos asimétricos con jerarquías en el interior de las mismas, oscureciendo incluso las situaciones de conflicto.

7.1.4. Dificultades y problemas en el ejercicio del servicio doméstico

Entre las diversas causas que podríamos considerar como límites al ejercicio de la actividad laboral del servicio doméstico como una actividad plenamente satisfactoria para las trabajadoras que la realizan, encontramos diferencias entre aquellas que señalan límites a la conciliación de la vida laboral con la familiar o doméstica y aquellas que directamente se remiten a acciones en contra del bienestar individual en tanto trabajadoras y mujeres.

actividades domésticas por otras mujeres, en este caso marroquíes. Intervenciones que remarcan la necesidad de su presencia (“las mujeres funcionarias necesitamos una empleada... porque están en tu casa todo el día...”, “me hace falta y somos muchos en casa, es necesaria porque si no tuviera empleada tendría que repartir el tiempo entre la casa y la oficina y eso es mucho para mí” –María del Mar, 51 años, empleadora–) dan cuenta del reconocimiento de la real necesidad de la contratación de mujeres al servicio doméstico.

43. Del dato disgregado de la encuesta, referente a los aspectos más valorados como satisfactorios en el ejercicio de la actividad laboral en mención, un número significativo de mujeres marroquíes entrevistadas señala el carácter necesario de su actividad para el entorno doméstico de las familias empleadoras. Van incluso más allá de señalar esta necesidad de su presencia en los entornos domésticos empleadores para señalar que ellas acumulan la administración y regulación de la esfera doméstica. Frases como “lo soy todo en la casa”, “no sabían hacer nada sin mí”, “...yo soy la que manda en la casa”, “hago lo que quiero en esa casa” o “soy la responsable en la casa donde trabajo” nos señalan la asimilación de una figura que señala la inserción en un sistema de relaciones de género y poder, en la cual asumen funciones propias de las figuras tradicionales del ejercicio de los roles domésticos (madres y mujeres de la familia) aunque mediado por el componente de clase dada su condición de figura externa al hogar y la diferenciación étnica y de clase.

Entre algunas de las principales dificultades en lo referente a la conciliación de la vida laboral con la familiar podemos señalar los grandes períodos de tiempo dedicados al *desplazamiento* al centro de trabajo. Existe un porcentaje elevado de mujeres que emplea buena parte de su jornada diaria en los desplazamientos hacia los lugares de trabajo, cifra que puede llegar en algunos casos a un 13,89% de las mismas, dedicando incluso más de tres horas (ver tabla a continuación) en realizar estos desplazamientos⁴⁴. Las mujeres que no desempeñan tiempo en los desplazamientos es debido a su situación de internas⁴⁵. En ambos casos, la conciliación de la vida familiar y laboral en términos satisfactorios se presume como inexistente ante la falta de tiempo y dedicación a la propia unidad doméstica. Si consideramos que el punto más alto del horario de salida del hogar se ubica a las 6 de la mañana (con un 17,2% de las entrevistadas), y que más del 20,5% de las mismas llega a su casa pasadas las 7 de la tarde, podemos afirmar que existe una incompatibilidad fáctica del tiempo de convivencia familiar entendido como satisfactorio y el desempeño de la actividad laboral.

Tabla 23. Tiempo que tarda en los desplazamientos

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Entre 1 y 2 horas	5	17,2
Entre 2 y 3 horas	5	17,2
Más de 3 horas	4	13,8
Interna	6	20,7

A su vez, más del 10% dedica una cantidad mayor de 9 horas por jornada diaria, así como también más del 13% realiza esta actividad laboral durante todos los días de la semana, sin descanso, con una dedicación mayoritaria o total a la actividad laboral en detrimento de la vida familiar. Esto presume cambios en la distribución de roles y funciones en sus unidades domésticas, alterando los esquemas habituales de género según esta nueva configuración. Únicamente el 13,8% de las mismas desempeña su actividad laboral en media jornada, teniendo como días laborales cinco días por semana solo un 3,4%. Estos datos, sin embargo, no pueden hacernos inferir de manera directa en una situación generalizada de sobrecarga

44. “Me levanto a las 6 de la madrugada y a veces a las 5:30 para estar allí a las 8. Tengo dos horas entre prepararme y llegar allí”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad en la página 3.

45. Las mismas que, evidentemente, no responden a un perfil de trabajadoras domésticas en régimen transfronterizo propiamente dicho.

laboral, dado que el régimen en el cual las trabajadoras del hogar se encuentran en los distintos domicilios responde a modalidades diversas, desde algunas horas por semana hasta aquellas que están como internas en las casas. A pesar de ello, este sector es minoritario, observando que entre las que están por horas la cifra alcanza un 3,4% sobre el total del grupo encuestado, con una duración aproximada del trabajo por jornada de aproximadamente 5 horas semanales.

7.1.5. Marginalidad en el ejercicio de los derechos laborales y las situaciones de abuso específicas

Debemos señalar, en primer lugar, que el detonante que ocasiona la situación de precariedad laboral (y al mismo tiempo que permite la continuidad de la misma) es la situación administrativa de las mujeres marroquíes transfronterizas en Ceuta, las cuales suelen tener índices elevados de situación administrativa irregular. Como hemos señalado con anterioridad, la mayoría de las mujeres que participaron en la presente encuesta se encontraban en una situación jurídica irregular (alcanzando una cifra del 79,3% sobre el total de la muestra). Esta situación de irregularidad administrativa repercute directamente en la capacidad de estas mujeres para poder acceder a empleos que satisfagan sus intereses particulares. Ante la falta de documentación requerida por los posibles empleadores, las mismas tienen que buscar empleos que recojan un menor grado de requisitos, tanto formativos como administrativos, entre los cuales el servicio doméstico constituye un porcentaje mayoritario de la actividad económica inmigrante en Ceuta, con una cifra total que sin duda supera con creces un tercio del trabajo de los extranjeros en Ceuta. Sin embargo, esta precariedad se debe de traducir, de poder establecer alguna tipología de la misma, entre aquellas acciones que generan una merma en la situación del ejercicio pleno de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas marroquíes y de aquellas situaciones que perjudican incluso la integridad psicológica o física de estas mujeres, como las situaciones de maltrato, discriminación por motivos étnicos, violencia física o psicológica mediante insultos, situaciones de acoso, etc.

Dentro del primer grupo de esta incipiente tipología, es decir, de la situación de merma de los derechos laborales, y en lo referente al disfrute de vacaciones, podremos señalar que existe un grupo significativamente elevado de mujeres que no disponen de las mismas, cifra que alcanza el 27,6% del total de las entrevistadas. Esta misma cifra se da en el caso de mujeres que disfrutaban de vacaciones, pero únicamente en días festivos, y asciende a un 44,8% para aquellas otras que disfrutaban de vacaciones tanto durante días festivos como en verano.

Tabla 25. Disfrute de vacaciones

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
No tengo vacaciones	8	27,6
Tengo vacaciones en fiestas	8	27,6
Tengo vacaciones en fiestas y en verano	13	44,8

Este hecho, aunado al porcentaje alto de mujeres que perciben durante las vacaciones el salario completo (cifra que alcanza el 58,7%), presume una situación de correlatividad entre la relación empleador-empleada a efectos de cuestiones remunerativas. Lo que pudiera parecer un dato positivo en la medida de que si muchas de ellas reciben ingresos en el período de vacaciones, no hace sino constatar un hecho específico: otras muchas dejan de percibir todo tipo de remuneración precisamente porque se hace evidente la situación de inestabilidad laboral que tienen, ante la cual no pueden acceder a ninguna instancia ante las cuales solicitar este tipo de derechos. Podemos seguir afirmando esto al constatar que solo una quinta parte de las mujeres entrevistadas (un 20,7%) obtiene pagas extraordinarias, habituales para alguien con una situación laboral regular, en la que puede acceder a este tipo de beneficios, dato correlativo con el alto índice de mujeres que, realizando horas extras, no perciben una remuneración adicional (65,5%).

Entre otros de los casos de abuso en la situación de los derechos laborales de estas mujeres podemos encontrar niveles que alcanzan el 13,8% en el que en al menos una ocasión no hayan podido cobrar por decisión de sus empleadores⁴⁶, un 10% de las mismas que señale que el retraso en la remuneración económica por los servicios prestados es algo regular (o como refleja la respuesta, que se produce “a veces”) o el altísimo porcentaje de las mismas que no perciben ningún tipo de remuneración por baja de enfermedad, que alcanza el 93,1% del total de las entrevistadas, dan cuenta de la falta de recursos ante los cuales ellas puedan demandar los derechos laborales que por la especial situación de marginalidad jurídica presentan.

46. Así lo corroboran en distintos testimonios algunas de las mujeres marroquíes en Ceuta: “Me decía que cuando empezaran a trabajar sus hijos me pagaría, y fue mentira, porque aunque trabajaron sus hijos nunca me pagó”. Faouzia, 24 años. Entrevista en profundidad.

Tabla 25. Frecuencia de las situaciones de merma de los derechos laborales (pago)

Retraso en cobrar	Frecuencias	Porcentaje
Con frecuencia	0	0,0
A veces	3	10,3
Una vez	0	0,0
Nunca	26	89,7

Impago	Frecuencias	Porcentaje
Con frecuencia	2	6,9
A veces	0	0,0
Una vez	2	6,9
Nunca	25	86,2

Tabla 25.1. Pago frente a la baja laboral por motivos de salud

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Si	2	6,9
No	27	93,1

Cuando la situación de precariedad laboral traspasa los márgenes de lo establecido como una situación de bienestar para las trabajadoras inmigrantes transfronterizas debemos considerar acciones específicas que van en detrimento de la integridad de las trabajadoras de hogar marroquíes, en lo que entendemos como situaciones que desbocan en situaciones de violencia psicológica o física de las mismas. Cuando esto sucede encontramos situaciones en las cuales se ejercen distintos tipos de violencia o situaciones generales de abuso por parte de los empleadores. Se pasa entonces de una valoración negativa propia de la actividad que se realiza a una situación en la cual se puede determinar que la causa es un tercer sujeto, quien suele disponer, de manera arbitraria, las condiciones laborales y personales a las mujeres marroquíes transfronterizas que desempeñan su trabajo en Ceuta.

Hechos que porcentualmente se presentan como bajos en los datos que refleja los resultados de la encuesta, como la violencia doméstica (con un 3,4%), la agre-

sión verbal o gritos (que puede alcanzar incluso un 24%), acoso sexual (también con un 3,4%), acciones que denoten conductas racistas (que sobrepasa el 20% de las mujeres encuestadas), no sería imaginable en un contexto que garantizara la situación de bienestar que las mujeres tendrían de encontrarse en una situación regular en términos administrativos y laborales.

Ante estos casos, y quizás debido a la falta de recursos a los cuales puedan acceder para cambiar la situación de abuso que aquejan, un elevado porcentaje de las mismas opta por una actitud resignada, de aceptación de estas conductas (que alcanza el 27,6 % del total de los casos). Evidentemente, el nivel de recursos, redes familiares u otras herramientas que puedan proporcionar el sostén ante este tipo de casos facultan en mayor medida a unas de otras. En casos donde no se dispone de recursos propios ni de redes familiares o de amistades a las cuales poder recurrir, se acepta con mayor subordinación estas situaciones de abuso⁴⁷, desde aquellas en las que se merma el ejercicio de los derechos laborales, e incluso cuando los abusos se traducen en una situación de detrimento de sus derechos fundamentales como personas, a la integridad física y psicológica. Presumiblemente, y como se puede apreciar en otros contextos de irregularidad administrativa, las mujeres marroquíes transfronterizas trabajadoras de hogar no pueden acudir, en el primer caso, a reclamar los derechos laborales dado su mayoritaria situación de irregularidad, y en el caso de los derechos fundamentales vulnerados (frente a abusos psicológicos o físicos) por miedo, posiblemente, a visualizar frente a las autoridades su situación administrativa irregular.

47. Como podemos ver en uno de los casos, la falta de redes sociales inmediatas, o de recursos económicos propios, no permite salir de una situación de abuso. En este caso específico, al ser empleada doméstica y al mismo tiempo madre del nieto de la empleadora, las relaciones sumamente tensas acarrear una situación de violencia y abuso continuo. Temas como la falta de documentación regularizada o su propia situación de empleada doméstica (y la correlativa fragilidad económica) hacían que el entorno empleador pudiera abusar de manera mucho más cruda, y directa, a esta mujer. "...Decía (la empleadora) que yo no tenía derecho a nada y que ella era la abuela y podía quedarse con mi hijo. Así que me sometí a sus deseos de soportarlo todo por mi hijo y seguir con las esperanzas... que quedé bajo su control en su casa...", "...yo la dejaba tratarme de ese modo con tal de sentirme protegida bajo un techo...". Faouzia, 24 años. Entrevista en profundidad en la página 3.

**Tabla 26. Reacción ante las situaciones de abuso
(en sus distintas manifestaciones)**

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Despedirme	2	6,9
Denunciarlo	0	0,0
Consultar personas de confianza	0	0,0
Consultar a un sindicato	0	0,0
Tratar de solucionarlo yo sola	2	6,9
Aguantarme	8	27,6
Otra	2	6,9
NC	15	51,7

8. A guisa de conclusión

Cuando procedemos entonces a analizar la dinámica social que involucra a las mujeres marroquíes que desempeñan la labor de trabajadoras domésticas transfronterizas en Ceuta, diversos factores deben ser tenidos en cuenta como más destacados. Entre ellos resalta la precariedad laboral que las mismas sufren, que incluso alcanza situaciones de contrastada vulnerabilidad. El ejercicio del empleo doméstico por parte de las mujeres marroquíes en el contexto transfronterizo se ha caracterizado, aparte del ya consabido sesgo de género (por la *feminización* de esta actividad laboral, producto a su vez de la división sexual del trabajo que otorga a los roles femeninos una reducción a la esfera doméstica) y su consecuente situación de *escasa valoración social* (en la medida que, como acción propia de la esfera de lo doméstico, son actividades que *no visualizan una productividad directa* al asimilarse como propias del entorno de los roles domésticos), por un proceso de *etnización* que responde a la realidad social del ámbito nacional (en la medida que las tareas propias del servicio doméstico se ven realizadas mayoritariamente por mujeres inmigrantes de origen heterogéneo), y en el contexto ceutí responde a un colectivo específico: el de las mujeres marroquíes que, bajo el régimen transfronterizo, se desempeñan en esta actividad laboral.

Estas mujeres, que experimentan la realización de una actividad laboral como una acción que repercute de manera negativa en sus ámbitos familiares, personales

y privados (en la medida que esta actividad reproduce los esquemas de opresión por género y que no les faculta de poder desempeñarse en una actividad laboral que les genere una situación de bienestar y satisfacción general), acceden a la misma como una actividad que significa un recurso accesible –en función de su capital social–, en la medida que su particular situación administrativa y el perfil formativo de las mismas no les permite acceder a otras actividades económicas que signifiquen una situación de bienestar y cumplimiento de sus expectativas personales.

En este sentido se conforman las redes de información constituidas tanto por familiares y amistades de las empleadas domésticas como por las personas empleadoras mediante las cuales las personas acceden a la información sobre la oferta y la demanda de puestos de trabajo, así como la experiencia de las trabajadoras que ya hayan trabajado previamente. Se producen a partir de ello dinámicas particulares de relaciones laborales e interpersonales en el ámbito doméstico, de tal manera que se recrea un orden social en base al género y clase en el proceso de inserción de la figura de las empleadas domésticas en los hogares empleadores. Aun cuando esto significa un proceso de empoderamiento de las mujeres españolas empleadoras, no se produce un real reordenamiento por género, sino que únicamente se produce el trasvase de sus roles domésticos a las mujeres marroquíes empleadas domésticas, las mismas que adoptan los atributos propios de las figuras femeninas tradicionales en los hogares empleadores, como el rol de la administración y el control interno del espacio doméstico. Esta situación de atribución de los roles domésticos, cuyo ejercicio conlleva a una situación particular de desvalorización social, conjugado con la particular situación jurídica irregular, la situación económica precaria, entre otros factores particulares, se configuran de tal manera que ubican a las mujeres marroquíes trabajadoras domésticas transfronterizas en una situación inteligible de precariedad laboral, la misma que se concretiza desde las acciones más directas, como la falta de acceso a los derechos laborales (seguro, derecho al paro, vacaciones, pagas extras, entre otras diversas), a los recursos sociales básicos e incluso cuando se vulnera, en los casos más graves, la integridad de las mismas (violencia física, psicológica mediante malos tratos, racismo, entre otras). Se constituye así una identidad alterizada transfronteriza, caracterizada por una situación estructural de vulnerabilidad en tanto los recursos que tienen para el desarrollo normalizado de sus actividades laborales no proporcionan una situación mínima de bienestar.

Bibliografía

- Balandier, G. (2004). *Antropología Política*. Buenos Aires: Ediciones El Sol.
- Bourdieu, P. (1999). *La Dominación Masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Colectivo IOÉ (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: MTAS.
- Consejo Económico y Social (2006). *Panorama sociolaboral de la mujer en España. Las empleadas de hogar*. Madrid: CES.
- Hodagneu-Sotelo, P. (2000). Feminism and Migration. En *Annals*, 2000, pp. 107-120. Philadelphia: AAPSS.
- IEA (2002). *Encuesta Continua de Presupuestos Familiares*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- INE (1992). *Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-91. Metodología*. Madrid: INE.
- Oso, L. (2001). *La inmigración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid: MTAS.
- Marín, J. y Fontes, M. D. (2007). *Prontuario jurídico del trabajo doméstico asalariado*. Murcia: Asociación Murcia Acoge.
- Soddu, P. (2002). *Inmigración extracomunitaria en Europa: el caso de Ceuta y Melilla*. Ceuta: Ciudad Autónoma de Ceuta.
- Troyano, J. F. (2004). *Trabajadoras nacionales e inmigradas en el servicio doméstico*. Sevilla: CC.OO./Junta de Andalucía/Fondo Social Europeo.
- <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/tr2768.htm> [Consulta: 23/05/08].
- <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm> [Consulta: 23/05/08].
- <http://www.ine.es/clasifi/cnaeh.htm> [Consulta: 26/05/08].
- <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4213/anexoecpf06.pdf> [Consulta: 26/05/08].
- www.inem.es
- www.oit.org
- www.mtin.es
- www.procesa.es
- www.seg-social.es

