

## La situación actual del servicio doméstico transfronterizo en la ciudad autónoma de Ceuta<sup>1</sup>

Juan Carlos Andreo Tudela<sup>2</sup>  
Santiago Alonso Santa Cruz Álvarez<sup>3</sup>

### 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 etnicización, 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 trabajadores 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 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 etnicization, 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 a 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.

**Keywords:** immigration, domestic service, Ceuta.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Universidad Pablo de Olavide. Grupo de Investigación "Estudios Sociales e Intervención Social" de la Universidad de Huelva. Correo-e: [jcandtud@upo.es](mailto:jcandtud@upo.es)

<sup>3</sup> Universidad Pablo de Olavide alonso\_\_1982@hotmail.com.

## 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 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 otras en función de sus nuevos roles y status, 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 implicancia 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 cualquier 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* (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 suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos; b) lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa, ajuar de la casa o de uso personal; c) lavar 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](http://www.ilo.org)). En el ámbito español, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (**CNAE**), con fecha 28 de abril de 2007 de publicación 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, mayordomo, jardineros, portero, choferes, conserjes, niñeras, etc* ([www.ine.es](http://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 IOE 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 llevara 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 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 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, sólo 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 de Ceuta 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](http://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 de Ceuta en 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
Total	3.016	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de [www.ine.es](http://www.ine.es)

Tabla 3. Evolución de la población extranjera con autorización de residencia y/o trabajo de Ceuta 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](http://www.mtin.es)

A diferencia de la normativa de extranjería sobre 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 de Ceuta, no siguen ese patrón y se renuevan cada dos años, sucesivamente, sin 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 periodo 2003-2007 desde del 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 del 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 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 (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 cauto 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 de Ceuta con el fenómeno del trabajo irregular transfronterizo.

Tabla 4. Evolución del Régimen General por tipo de Autorizaciones en Ceuta 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](http://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 doscientas personas, el de autorizaciones ha aumentado en alrededor de mil quinientas, 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 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 de Ceuta 2003-2007

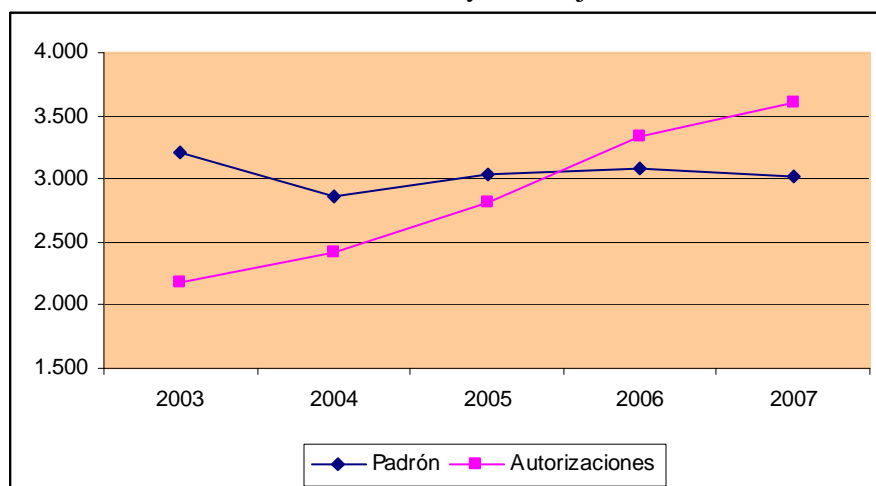
Años	Empadronados	Autorizaciones totales	Autorizaciones transfronterizas
2003	3.203	2.184	-
2004	2.863	2.424	-
2005	3.037	2.812	-
2006	3.078	3.339	1.116
2007	3.016	3.605	818

Fuente: Elaboración propia a partir de [www.ine.es](http://www.ine.es) y [www.mtin.es](http://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.

Gráfico 1. Comparación de la evolución de la población extranjera empadronada y con autorización de residencia y/o trabajo de Ceuta 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 periodo 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](http://www.mtin.es)

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

Si efectuamos una comparación entre 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 éstos 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 8. Porcentaje de extranjeros por regímenes de afiliación en la SS.SS en Ceuta.  
Marzo 2008

	R. General	R.E.Autó-nomos	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](http://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 socio-laboral 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 trabajadores 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 (REEH), nada menos que el 95,7% del total (suponen en un 96,7% 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 SS.SS en Ceuta. Marzo 2008

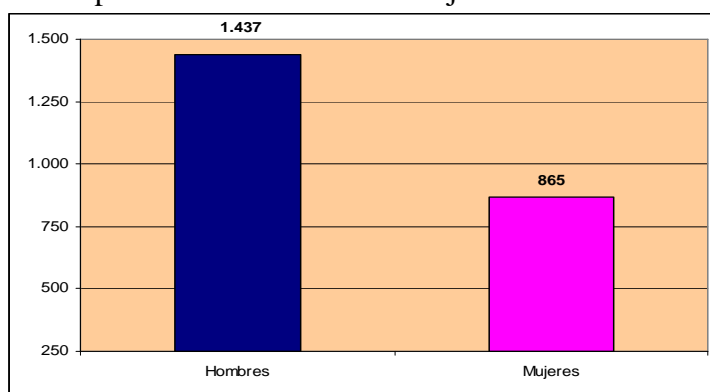


Tabla 9. Afiliación en alta de extranjeros a la SS.SS en Ceuta. Evolución primer trimestre de 2008

Meses	R. General	R.E. Autó-nomos	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](http://www.mtin.es)

## 6. El mercado de trabajo del servicio doméstico en Ceuta.

Desde principios del presente siglo, 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 periodo.

Tabla 10. Evolución trabajadores extranjeros en alta laboral en el R.E.E. Hogar de la (2002-2006)

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](http://www.procesa.es) y [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

En 2007 parece detectarse un ciclo leve de decrecimiento, con una tasa positiva de 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 de 96%.

Tabla 11. Porcentaje de extranjeros en Alta en la SS.SS en el R.E.E. Hogar en Ceuta. 1º Trimestre 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](http://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 R.E. de Empleadas 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, es 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, 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 la 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 Negocios, 13/07/08, pág. 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 labora, 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 del 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 la posibilidad de contratar una persona de origen español, sino que identifican de manera directa la realización de estas actividades con el colectivo femenino de origen marroquí<sup>4</sup>. 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.

---

<sup>4</sup> “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 a profundidad, página 2.

## 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 sólo 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, aún cuando una clara mayoría proviene de sectores socioeconómicos entendidos como populares<sup>5</sup>. Existe un punto a resaltar señalado tanto en las historias de vida como en los datos producidos desde las encuestas, en el cual 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 bien 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.12. Incidencia y frecuencia de tareas domésticas**

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

<sup>5</sup> Como podemos apreciar en alguna de las entrevistas a 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 esta necesitada de dinero.” María del Mar, 51 años, empleadora.

En los casos que no corresponden a ese perfil, observamos que existe cierta incidencia en 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.12.1 Trabajos realizados en Tetuán**

<b>ACTIVIDADES MANUFACTURERAS/FÁBRICAS</b>	<b>SERVICIO DOMÉSTICO/CUIDADO DE PERSONAS</b>	<b>COMERCIO/SERVICIOS</b>
C16: Trabajaba en una empresa textil. C17: Trabajaba en una empresa textil en Tánger. C21: Trabajé en Tetuán en las empresas de Temasa y de Gambas.	C3: Servicio doméstico en Tetuán. C4: Servicio doméstico. C10: Servicio doméstico. C12: Trabajé con un Diplomático que luego fue Embajador de Marruecos en España. Luego cuando volvimos me case y empecé a trabajar en panaderías. C20: Trabajé en servicio doméstico con unos franceses y belgas en Tetuán. C27: Trabajé en servicio doméstico en Tetuán.	C1: Servicio de limpieza en un Hotel. Empleada de hogares. Cocinera en Asociación APISF de Tetuán. C5: Preparaba dulces tradicionales para bodas. 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.

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 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.

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 etapas<sup>6</sup>, 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 13. Trabajos realizados de manera previa, distintos a la actividad de empleada del hogar.**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
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 accesoría

<sup>6</sup> “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, página 2.

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 sólo importante, sino necesario para su mantenimiento económico (un 86,2 % de la muestra).

**TABLA.14. Dependencia económica de otros familiares en función a su empleo como trabajadora del 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.15. 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 empleadora<sup>7</sup>, o más específicamente con los hijos/as y la mujer de la casa,<sup>8</sup> -las cuales a su vez valoran muy positivamente la cercanía en determinados casos, de las trabajadoras domésticas a su servicio-<sup>9</sup>, 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 sólo pienso 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.

<sup>7</sup> “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. Página 3.

<sup>8</sup> “...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, Página 2

<sup>9</sup> “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, página 2.

**TABLA.16. 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

**TABLA.16.1 Ejemplos de actividades laborales preferentes**

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

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 acarrearán 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 empleadores<sup>10</sup> 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.17. Índice de contrarros laborales (por escrito)**

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Si	6	207
No	23	79,3

<sup>10</sup> “No tengo contrato a la fecha. La verdad es que no se cómo voy a asegurar mis derechos pero hasta la fecha se ha alargado mi convivencia con ella –empleadora -. No está obligada a hacerme contrato, cuando quiera hacerlo, lo hará”. Hafida, 34 años. Entrevista en profundidad, pág. 5.

**TABLA.18. Situación administrativa regular/irregular**

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

### 7.1.2.- Acceso a redes de información

En lo relativo al tema de acceso al mercado laboral o 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 empleadores<sup>11</sup>. 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 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. 19. 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 una antigua 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 se 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 ésta actividad económica.

**TABLA.20. Familiares /amistades que trabajan previamente en Ceuta**

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

**TABLA.20.1 Incidencia de los mismos en actividades laborales domésticas**

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

<sup>11</sup> “Fue a través de una parienta lejana (ésta es la suegra de mi sobrino político)- Ella trabaja allí desde hace mucho tiempo...Fue ella la que me encontró trabajo” Hafida, 34 años, Pág. 2. Entrevista en profundidad.

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 familia<sup>12</sup>. Debemos señalar que otra manera de presumir 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 de 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 empleadores<sup>13</sup>, los mismos que acumulan las referencias de ellas<sup>14</sup>, intercambiando información<sup>15</sup>.

### 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 e IOE 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 IOE, “el sistema de género no se ve cuestionado, sólo se cambia la mujer, sobre la que recaen las tareas menos agradables” (IOE: 2001, 162).

Aún 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 empleadores<sup>16</sup>, establecida al menos de manera discursiva tanto por empleadas domésticas

---

<sup>12</sup> “Esta mujer me consiguió trabajo porque es de mi familia, y sabe como son las condiciones de mi vida...” Hafida, 34 años, Pág. 2 Entrevista en profundidad.

“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. Página 2 entrevista en profundidad.

<sup>13</sup> “ (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”

<sup>14</sup> “(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. Página 2.

<sup>15</sup> “-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. Página 2.

<sup>16</sup> 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 mi 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.

como por sus empleadores<sup>17</sup>. 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.21. Frecuencia de tareas domésticas con mayor carga de responsabilidad**

<b>Hacer la compra</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Mucho	5	17,2
Regular	2	6,9
Poco	2	6,9
Nada	20	69,0
<b>Cuidar enfermos/discapacitados</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Mucho	0	0,0
Regular	0	0,0
Poco	2	6,9
Nada	27	93,1
<b>Cuidar ancianos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Mucho	7	24,1
Regular	0	0,0
Poco	2	6,9
Nada	20	69,0
<b>Cuidar niños</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
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 armoniosa 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 involucran 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, aún 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 de 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.22. Nivel de conocimiento del castellano**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Comprendo y hablo muy bien	6	20,7

<sup>17</sup> 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 ultima (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 mi...” (Patricia, 40 años, empleadora) nos hablan de un vínculo positivo que incluso trasciende el plano laboral.

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 del 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 de 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 23. Tiempo máximo de permanencia laboral**

Respuestas	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 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 casas<sup>18</sup>. 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,

<sup>18</sup> “Trabajo con dos mujeres, la primera llevo trabajando con ella 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. Pág. 2.

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 empleadora<sup>19</sup> como de las mujeres marroquíes empleadas domésticas<sup>20</sup>. 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 un acción asépticamente económica, por manifestarlo de una 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.

Entre algunas de las principales dificultades en lo referente a conciliación de vida laboral con familiar, podemos señalar los grandes periodos 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 3 horas (ver tabla a

---

<sup>19</sup> 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 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.

<sup>20</sup> Del dato desgregado 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 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.

continuación) en realizar estos desplazamientos<sup>21</sup>. Las mujeres que no desempeñan tiempo en los desplazamientos es debido a su situación de internas<sup>22</sup>. 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 de 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 19h, podemos afirmar que existe una incompatibilidad fáctica del tiempo de convivencia familiar entendido como satisfactorio, y el desempeño de la actividad laboral.

**TABLA 24. Tiempo que tarda en desplazamientos**

	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 sólo un 3,4%. Estos datos, sin embargo, no pueden 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 de por jornada de aproximadamente 5 horas semanales.

#### **7.1.5.- Marginalidad en el ejercicio de derechos laborales y 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 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 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

<sup>21</sup> “Me levanto a las 6 de la madrugada, y a veces a las 5:30 a.m. para estar allí a las 8h. Tengo dos horas entre prepararme y llegar allí”. Hafida, 34 años, pág. 3 Entrevista en profundidad.

<sup>22</sup> las mismas que, evidentemente, no responden a un perfil de trabajadoras domésticas en régimen transfronterizo propiamente dicho

aquellas situaciones que perjudican incluso la integridad psicológica o física de estas mujeres, como situaciones de maltrato, discriminación por motivos étnicos, violencia física o psicológica mediante insultos, o 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 que muchas de ellas si reciben ingresos en el periodo de vacaciones, no hacen 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 sólo 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 empleadores<sup>23</sup>, 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 derechos laborales, que por la especial situación de marginalidad jurídica, presentan.

**TABLA 26. Frecuencia de situaciones de merma de 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

<sup>23</sup> 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 pago”. Faouzia, 24 años. Entrevista en profundidad.

**TABLA 26.1 Pago frente a 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 del 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 desempeña 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 agresión 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 casos). 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/amicales a las cuales poder recurrir, se acepta con mayor subordinación estas situaciones de abuso<sup>24</sup>, 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 del hogar no pueden acudir, en el primer caso, a reclamar 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.

---

<sup>24</sup> 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 acarrearán 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 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 a profundidad, página 3.

**TABLA 27. Reacción ante 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 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 genera 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 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 información sobre la demanda y oferta 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. Aún 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 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, 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 derechos laborales (seguro, derecho al paro, vacaciones, pagas extras, entre otras diversas), a los recursos sociales básicos, e incluso, o cuando se vulnera, en los casos más graves, la integridad de las mismas (violencia física, psicológica mediante malos tratos, racismo, entre otras diversas). Se constituye así una identidad alterizada transfronteriza, caracterizada por una situación estructural de vulnerabilidad en tanto los recursos que tiene 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 IOE (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, 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., Fontes, M. D. (2007). *Prontuario jurídico del trabajo doméstico asalariado*. Murcia: Asociación Murcia Acoge.

Soddu, P. (2002). *Inmigración extra-comunitaria 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](http://www.inem.es)

[www.oit.org](http://www.oit.org)

www.mtin.es

www.procesa.es

[www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)