

REVISTA DE ESTUDIOS FRONTERIZOS DEL ESTRECHO DE GIBRALTAR

REFEG (NUEVA ÉPOCA)

ISSN: 1698-1006

GRUPO SEJ-058 PAIDI

LA INMIGRACIÓN FRONTERIZA EN CEUTA

JAVIER CASAS SÁNCHEZ

Graduado Social y Abogado
Título de Experto en Derecho de Extranjería
casasceuta@gmail.com

REFEG 3/2016

ISSN: 1698-1006

JAVIER CASAS SÁNCHEZ

Graduado Social y Abogado

Título de Experto en Derecho de Extranjería

casasceuta@gmail.com

LA INMIGRACIÓN FRONTERIZA EN CEUTA

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. EL TRABAJADOR FRONTERIZO. III. ANTECEDENTES Y NORMATIVA REGULADORA. IV. PUESTOS DE ENTRADA. V. DISCRETIONALIDAD DE LA ADMINISTRACION. VI. MODALIDADES DE PERMISOS. VII. PARTICULARIDADES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. VIII. IMPUESTO PARA NO RESIDENTES. IX. PARTICULARIDADES EN EL REGIMEN RETRIBUTIVO. X. PRESTACIONES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. XI. CONVENIO BILATERAL CON EL REINO DE MARRUECOS. XII. CONCLUSIÓN.

RESUMEN: Este artículo describe y analiza el régimen jurídico y las particularidades de la inmigración fronteriza en Ceuta, junto a sus implicaciones laborales y en el ámbito de la Seguridad Social, con particular referencia a los permisos o autorizaciones tipo F. Se constatan las amplias limitaciones metodológicas que presenta esta materia dado que en las estadísticas de extranjería no aparecen datos específicos de dichas ciudades en relación con los permisos o autorizaciones tipo F.

PALABRAS CLAVES: INMIGRACIÓN. CEUTA. FRONTERA. MARRUECOS. SEGURIDAD SOCIAL.

ABSTRACT: This article describes and analyzes the legal regime and the particularities of border immigration in Ceuta, with its labor implications and in the area of Social Security, with particular reference to permits or authorizations type F. We can note the wide methodological limitations presented This matter, mainly because in the statistics of foreigners does not appear specific data of said cities in relation to the permissions or authorizations type F.

KEY WORDS: IMMIGRATION. CEUTA. BORDER. MOROCCO. SOCIAL SECURITY.

I. INTRODUCCIÓN

No es fácil, por no decir improbable, encontrar estudios, dossier u otros documentos, al menos yo no los he encontrado, sobre el fenómeno migratorio fronterizo en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, bien sea por el escaso o ningún interés demostrado por los agentes políticos y sociales, bien por qué se trata de un fenómeno que afecta, en principio a dichas ciudades sin mayor trascendencia, que un mutuo interés con el país vecino de Marruecos, no sin sus particularidades y vaivenes de la política de extranjería de cada momento determinado.

Se trata de un fenómeno migratorio trascendental en dichas ciudades por varios motivos, en un primer punto para un desarrollo comercial sumergido, pues estamos ante un paso fronterizo y no una aduana comercial y en un segundo punto como mano de obra que diariamente cruza para prestar sus servicios laborales, en su mayoría ilegal, es decir careciendo de autorización para trabajar, por lo que hay que decir que no existen mecanismos u objetivos de control sobre éste mercado en relación con el trabajo desarrollado por los extranjeros en ésta ciudades.

A dicho fenómeno migratorio nuestra legislación solamente ha dedicado dentro de las leyes y reglamentos de ejecución, escuetos apartados bajo las rúbricas de trabajadores fronterizos en principio, y posteriormente transfronterizos, pero que sin duda alguna se trata de fenómenos migratorios de miles de personas que diariamente cruzan nuestras fronteras y regresan a su país de origen en muchos de los casos pero no siempre, indicando que no existen controles en éste sentido, pero que se trata de una pauta de norma común, y de escaso interés puesto que lo

que al estado español verdaderamente le importa es que no crucen el charco, como se suele decir, y que es donde verdaderamente existe un control exhaustivo.

Lo que para éste estudiante queda claro es que dicho fenómeno migratorio produce una fuerte presión en dichas ciudades y debería ser seriamente estudiado y canalizado, pues se trata de una fuente de derechos y obligaciones que incide de múltiples formas en la vida de dichas ciudades.

Lo que se pretende con el presente estudio es dar a conocer este fenómeno de tan amplias limitaciones metodológicas dado que en las estadísticas de extranjería no aparecen datos específicos de dichas ciudades en relación con los permisos o autorizaciones tipo F.

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

- a. Los titulares de la autorización tipo F.
- b. Los residentes en las zonas de influencia de Tetuán y Nador que acrediten ésta condición y porten documento de viaje válido.

II. EL TRABAJADOR FRONTERIZO.

No existe una definición única y general del trabajador fronterizo. Este concepto puede variar según la materia y régimen aplicable bien sea comunitario o de tercer país.

Los aspectos que pueden desempeñar un papel primordial en la definición de este concepto son: en primer lugar, la

zona geográfica donde se sitúa la residencia y/o el empleo del trabajador y, en segundo lugar, el número de veces que atraviesa la frontera.

En lo que se refiere, en particular, a la normativa de régimen general, se entiende que se halla en situación de trabajo transfronterizo, el trabajador que haya sido autorizado para desarrollar actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español, residiendo en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regrese diariamente, lo que sucede en los casos de trabajadores que residen en las provincias limítrofes de Marruecos con las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

III. ANTECEDENTES Y NORMATIVA REGULADORA

La primera vez que se regula legalmente al trabajador fronterizo objeto de éste estudio, se hace en el reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 7/1985, aprobado por Real Decreto 155/1996, de 2 de febrero (BOE de 23 de febrero).

El artículo 75 del Real Decreto 155/1996, bajo la rúbrica tipos de permisos, en su apartado III, “*permiso por cuenta propia o ajena para trabajadores fronterizos*”, TIPO F, indica que se concederá este tipo de permiso a los trabajadores que desarrollen actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español y que regresan diariamente a la zona fronteriza de un país vecino, en el que residen.

Posteriormente, la LO 4/2000, de 11 de enero (BOE 12-01-00) en su artículo 42, bajo la rúbrica “*Trabajadores transfronterizos y prestación transnacional de servicios*”,

indica que los trabajadores extranjeros que, residiendo en la zona limítrofe, desarrollen su actividad en España y regresen a su lugar de residencia diariamente deberán obtener la correspondiente autorización administrativa, con los requisitos y condiciones con que se conceden las autorizaciones de régimen general. En idéntico sentido que la LO 4/2000, de 11 de enero, la LO 8/2000, de 22 de diciembre (BOE de 23-12-2000) en su artículo 43.

El derogado Real Decreto 864/2001 de 20 de julio, por el que se aprueba el reglamento de ejecución de la LO 4/2000, de 11 de enero, reformada por Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, en su capítulo III “permisos de trabajo y regímenes especiales”, sección 4ª “regímenes especiales”, artículo 76, “permiso por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos. Tipo F, dice que se concederá este tipo de permisos a los trabajadores que, residiendo en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regresan diariamente, desarrollan actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español a las que estará limitado su ámbito geográfico. En casi idénticos términos al Real Decreto 864/2001, de 20 de julio y sin ninguna particularidad digna de mención, el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, en su artículo 84, regula la “*Autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos*”.

El Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (BOE de 30/04/2011), por el que se aprueba el reglamento de ejecución de la LO 4/2000, de 11 de enero, reformada por LO 8/2000, de 22 de diciembre, en el Título X, bajo el epígrafe “Trabajadores Transfronterizos”, dedica tres artículos a la definición, ámbito de aplicación, requisitos, procedimiento y efectos de la auto-

rización de trabajo para trabajadores transfronterizos.

IV. PUESTOS DE ENTRADA

Ceuta, localizada entre dos continentes, Europa al norte y África al Sur, y bañada por dos mares, el océano atlántico al oeste y el mar mediterráneo al este, se encuentra situada en la orilla norte africana del Estrecho de Gibraltar y separada por unos veinte kilómetros de la orilla europea.

Su superficie es de 19,13 kilómetros cuadrados bañados por el mar a excepción de su perímetro fronterizo que es de 8,3 kilómetros que separa Ceuta de Marruecos.

Los únicos posibles accesos a la C.A. de Ceuta son a través de una de las dos fronteras terrestres que la separan de Marruecos, y que se denominan “El Tarajal” y “Benzú”.

Con carácter general el paso de vehículos y personas se efectúa por la frontera del El Tarajal, estando reservada la de Benzú exclusivamente para los residentes en el poblado marroquí de Belyounech provistos de permiso de trabajo en vigor tipo “F”.

La competencia del control en materia de extranjería en los puestos fronterizos del Tarajal y Puerto de Ceuta se lleva a cabo por los jefes de servicios del cuerpo de la Policía Nacional en sus respectivas competencias, según delegación de competencias efectuadas por la Delegación del Gobierno en Ceuta, publicada en el *Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta* de fecha 13-02-2001. Dicha resolución deroga la anterior de fecha 02-02-2000, publicada en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta* de fecha 04-02-2000. Sin embar-

go la competencia en materia de control en el puesto fronterizo de Belyounech es de la Comandancia General de la Guardia Civil.

Según la Orden INT/28/2013, de 18 de enero de 2013 por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los servicios centrales y periféricos de la Dirección General de la Policía, la Unidad Central de Fronteras, Atención y Documentación de Extranjeros, asume las funciones de coordinación y control relativas a la entrada y salida de españoles y extranjeros del territorio nacional y el régimen de fronteras, así como la coordinación, en los puestos fronterizos, de aquellas otras que la legislación vigente atribuye al Cuerpo Nacional de Policía, funcionando como Oficina Central Nacional a este respecto.

En las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla existirán sendas Comisaría de Policía, bajo la dependencia de la Subdirección General Operativa. Son órganos de mando, gestión, coordinación e inspección de los distintos servicios dependientes de la Dirección General de la Policía existentes en su ámbito territorial de actuación. Contarán con una estructura similar a la de las Comisaría Provinciales.

Los Puestos Fronterizos son los pasos habilitados de entrada y salida del territorio nacional de españoles y extranjeros. Realizarán las funciones de control, de carácter fijo y móvil, de entrada y salida de personas del territorio nacional, así como la seguridad interior de los aeropuertos cuando tuvieran su sede en los mismos.

Tienen también la consideración de Puestos Fronterizos aquellos puertos, aeropuertos y pasos terrestres que estén

reconocidos, o puedan serlo en el futuro, como frontera exterior Schengen.

Cuando las localidades en las que se encuentren los Puestos Fronterizos cuenten con Comisaría de Policía, estarán integrados en la estructura orgánica de ésta. En los demás casos, formarán parte de la estructura de la respectiva Comisaría Provincial.

Existirán en las localidades reflejadas en el anexo IV de esta Orden.

Puestos fronterizos

Terrestres y Marítimos	
Puesto Fronterizo	Plantilla a la que está adscrito
Ceuta	Comisaría de la Ciudad Autónoma de Ceuta
Melilla	Comisaría de la Ciudad Autónoma de Melilla

V. DISCRECIONALIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN

La discrecionalidad, en el ámbito que nos ocupa,

“es el resultado de una libertad decisoria que se produce en el ánimo del órgano resolutorio y decisorio como resultado de un proceso razonado e intelectual en que sin duda habrán de ser valoradas las circunstancias que pueden dar lugar y contribuir a que esa decisión se adoptada con la mejor voluntad y buen criterio” (STS 10-02-1984)

La jurisprudencia del TS ha remarcado progresivamente con mayor énfasis el dato de que la discrecionalidad dimana

directamente de la Ley y que tal circunstancia es exclusiva.

Valga de ejemplo la sentencia del TSJ de Canarias, de 24 de abril de 1992 (Sala de lo contencioso administrativo) que se cita textualmente:

“la discrecionalidad administrativa, en el caso, respecto del otorgamiento del permiso de trabajo a extranjeros, surge cuando el ordenamiento jurídico atribuye a algún órgano competencia para apreciar, en un supuesto dado, lo que sea de interés público, porque no hay discrecionalidad al margen de la ley, sino justamente en virtud de la ley y en la medida en que ésta lo disponga, dentro de la esfera de la mesurabilidad de todas las competencias públicas y porque sólo puede estar referida a alguno o algunos de los elementos del acto, nunca a su bloque ni a la existencia misma de la potestad, su fin, siempre público, extensión y competencias para actuarla”.

La jurisprudencia, siempre sobre la línea del perfil de principio de legalidad de la Administración, ha diferenciado también sin fisuras y nítidamente la discrecionalidad de la arbitrariedad, paralelo a lo cual ha corrido la reafirmación de la susceptibilidad de control de la potestad discrecional. El libre arbitrio, así puede ser fruto de una decisión carente de la necesaria motivación y fundamento, como indicada la STS de 10 de febrero de 1984 citada.

Especial interés reviste, en éste sentido, la STS Sala V, de 8 de julio de 1987, que para apreciar el margen de discrecionalidad que se concedía a la administración, el art. 37.4.a) del entonces Reglamento de la Ley Orgánica de Extranjería (RD 1116/86, de 26 de mayo), afirma que debe estarse a la ratio legis del precepto.

Hay que manifestar en cuanto a las circunstancias que dicho reglamento suponía a la concesión y renovación de los permisos de trabajo, como discrecional de la administración, fue atemperado de importante forma con la entrada en vigor del nuevo reglamento de extranjería aprobado por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, cuando en su art. 50 regula la forma de determinar la “situación nacional de empleo”, a través de la publicación trimestral en el Boletín Oficial del Estado, del catálogo de puestos de trabajo de difícil cobertura por provincias, Ceuta y Melilla.

El actual reglamento aprobado por RD557/2011, de 20 de abril, establece como requisito para la concesión inicial de la autorización de trabajador transfronterizo, que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero.

No obstante lo anterior, dicha forma de regular lo que se denomina genéricamente “situación nacional de empleo”, no dejar de ser un instrumento político que escapa al control jurisdiccional, pues dicho catálogo que se elabora por el Servicio Público de Empleo Estatal se trata de una pura herramienta de control, que cierto modo es lo mismo que anteriormente existía.

A modo de ejemplo valga citar que en el ánimo político del proceso de normalización Español, quedó ajeno a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, a las cuales en modo alguno afectó el proceso de normalización regulado en el reglamento de extranjería de 30 de diciembre, por tratarse de situaciones que en modo alguno tienen que ver con las circunstancias y características del colectivo inmigrante regularizable para dichas ciudades.

A lo anteriormente comentado, unido a la presión mediática del Ministro de Trabajo, con manifestaciones tipo del esfuerzo inspector que se iba a realizar a nivel nacional tras la expiración del plazo concedido para normalizar, tuvo como consecuencia que los agentes sociales en Ceuta, concretados en los sindicatos, organizaciones empresariales y Delegación del Gobierno en Ceuta, tuvieran reuniones para presionar al Gobierno de la nación para que de alguna forma de abriese un proceso normalizador para trabajadores fronterizos en Ceuta, que hasta entonces siempre se había encontrado con la frontal barrera de las denegaciones por “aconsejarlo la situación nacional de empleo”.

Hasta entonces, y en la actualidad, para poder contratar a un extranjero, es requisito indispensable que por parte del Servicio Público de Empleo, fuera expedido certificado negativo de la existencia de demandantes de empleo en la categoría solicitada, e incluso contando con dicha certificación, eran bastantes los casos, en que igualmente se veían denegados los permisos de forma discrecional por entender la administración que dichas categorías profesionales no se ajustaban a la realidad de las empresas en Ceuta.

Siguiendo con lo anteriormente comentado, por parte de los agentes sociales citados, y una vez sondeados los colectivos profesionales que mayormente actúan en el ámbito de extranjería en Ceuta, se elaboró un listado de categorías profesionales que los empresarios Ceutíes demandaban contratar con trabajadores extranjeros fronterizos.

Dicho listado fue elevado a instancias superiores y resultó que en el catálogo de difícil cobertura del cuarto trimestre del 2005 para la Ciudad de Ceuta, figuraran

un total de unas 84 categorías profesionales en las que se podrían contratar a trabajadores fronterizos, en las más diversas actividades.

A dicho proceso se le ha calificado como un proceso de normalización paralelo en dichas ciudades, expirado el cual, se vuelve al normal procedimiento anterior. El Gobierno ha recortado el número de ocupaciones para el primer trimestre del año 2006 en tres ámbitos profesionales: deportista profesional, entrenador deportivo y celador de centros sanitarios.

Dicho lo anterior, queda claro y acreditado que el catálogo de difícil cobertura es igualmente una herramienta discrecional de la administración para abrir o cerrar las puertas a la contratación de extranjeros que escapa al control jurisdiccional, pero que ya no se trata de una potestad no reglada *stricto sensu*.

VI. MODALIDADES DE PERMISOS

En cuanto a las modalidades de autorizaciones de trabajo, bien sea por cuenta propia o ajena, que bajo la modalidad de trabajador fronterizo mayor número de expedientes se tramitan en la Ciudad Autónoma de Ceuta, debemos destacar las siguientes:

a) Empleados de hogar familiar exclusivo y permanente

Diariamente son muy numerosos los trabajadores/as marroquíes residentes en la Provincia de Tetuán que se trasladan a Ceuta, para prestar sus servicios como empleados/as de hogar por cuenta ajena en Ceuta, aunque en su inmensa mayoría no se hallen en posesión de las correspondientes autorizaciones de trabajo.

Los requisitos y condiciones para la autorización de trabajo de trabajadores transfronterizos cuenta ajena o cuenta propia, son los mismos que para las autorizaciones de trabajo y residencia de régimen general.

La normativa aplicable es la contenida en los artículos 43 de la Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre y Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre y artículos 182 a 184 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

La competencia para la resolución corresponde a la Delegación del Gobierno, en virtud de lo establecido por la Disposición adicional primera del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril y Orden INT/985/2005, de 7 de abril, por la que se delegan determinadas atribuciones y se aprueban las delegaciones efectuadas por otras autoridades (*BOE núm 90*, de 15 de abril de 2005), en particular:

Los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales, en las ciudades de Ceuta y Melilla y los Subdelegados del Gobierno ejercerán en su respectivo ámbito territorial por delegación de las autoridades que se expresan, las siguientes atribuciones del Ministro del Interior:

1. La aprobación y compromiso de los gastos del Departamento, dentro de las consignaciones presupuestarias que se reserven, con la correspondiente facultad de contratación, el reconocimiento de las obligaciones que de ellos se deriven, así como la propuesta al Ministro de Economía y

Hacienda de la ordenación de los pagos correspondientes.

2. Las prohibiciones de salida de extranjeros del territorio nacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley Orgánica 4/2000, y en el artículo 20 de su Reglamento de ejecución, aprobado por Real Decreto 2393/2004.

Los Delegados del Gobierno en Ceuta y Melilla ejercerán, en su respectivo ámbito por delegación del Ministro del Interior, la facultad que a éste atribuye el artículo 5.2 de la Ley Orgánica 4/2000, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, pudiendo disponer, con carácter individual, por razones debidamente motivadas de seguridad pública, y por el tiempo imprescindible, la medida consistente en el alejamiento de dichas Ciudades, respecto de los extranjeros:

a) Que se encuentren en Ceuta y Melilla y vayan a ser trasladados a otros lugares del territorio español, cuando dicho traslado haya sido autorizado con fundamento en la admisión a trámite de su solicitud de asilo, o para documentarles mediante permiso de residencia temporal por circunstancias excepcionales.

b) Que habiéndose trasladado desde Ceuta y Melilla a otros lugares del territorio español, en virtud de autorización concedida en los términos del párrafo anterior, se encuentren no obstante en cualquiera de ambas Ciudades.

La documentación que se requiere aportar para la primera solicitud es la siguiente:

SOLICITUD, MODELO EX -12, indicando en su apartado dos la modalidad de fronterizo primera concesión o fronterizo renovación: 4 Fotografías; Pasaporte en vigor; Certificado de residencia de Marruecos, así como la traducción jurada del documento al Español; Certificado de antecedentes penales de Marruecos, así como la traducción jurada del documento al Español y debidamente legalizado; Reconocimiento médico oficial realizado en España; Contrato de trabajo; y Documento nacional de identidad del empleador. Acreditación de la situación nacional de empleo mediante certificación del SEPE.

La documentación que se requiere aportar para la renovación es la siguiente:

SOLICITUD, MODELO EX -01, indicando en su apartado dos la modalidad de fronterizo primera concesión o fronterizo renovación; 4 Fotografías; Pasaporte en vigor; Certificado de residencia de Marruecos, así como la traducción jurada del documento al Español; Contrato de trabajo; Documento nacional de identidad del empleador; Certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social de estar al corriente; y Vida laboral del empleador certificada por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Resulta importante destacar que para las autorizaciones de trabajo fronterizos de empleados/as de hogar, en la Ciudad A. De Ceuta, por la Oficina Única de Extranjeros de la Delegación del Gobierno, no se tiene en cuenta el requisito del apartado a) del artículo 50 del Reglamento, “que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero”. Llama especial atención lo comentado, sobre todo a partir de la en-

trada en vigor del nuevo reglamento, cuando se articula un mecanismo tal es el catálogo de difícil cobertura. Pues bien, ni ahora con el catálogo, ni antes sin él, no ha existido limitación alguna en la concesión de permisos de trabajo bajo ésta modalidad. Tan solo ha existido una vez un lapsus de tiempo en que la Delegación del Gobierno en Ceuta discrecionalmente negó ésta posibilidad durante algunos meses en el año 1998.

Si observamos el catálogo de difícil cobertura para el primer trimestre de 2006 disponible en la página web del servicio público de empleo estatal, se observa que si existen provincias donde dicha categoría profesional de empleado/a de hogar se encuentra dentro del catálogo, (por citar algún ejemplo en La Coruña), no constando así para Ceuta.

No obstante lo anterior, en Ceuta no nos vamos a encontrar ninguna limitación para dicha contratación pese a no estar incluida en el catálogo de difícil cobertura, pero solamente para las autorizaciones de empleados/as hogar, no así con el resto.

Regulado por una Orden Ministerial de 11 de noviembre de 1958, los trabajadores por cuenta ajena que residen y prestan sus servicios en la Ciudad Autónoma de Ceuta perciben con carácter general en concepto de plus de residencia un 25 por 100 del salario base, o en su defecto, del salario mínimo interprofesional. En el caso de los empleados de hogar con autorización de trabajo fronterizo, como quiera que tienen la obligación de volver diariamente a su lugar de residencia, no es de aplicación dicho plus.

b) Empleados/as de hogar familiar discontinuos.

Conforme a lo establecido en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar, y RDL 29/2012, de 28 de diciembre, están incluidos en el campo de aplicación del régimen general de la seguridad social los trabajadores que se dediquen en el territorio nacional a servicios exclusivamente doméstico para uno o varios cabezas de familia.

Hasta la entrada en vigor del reglamento de extranjería de 2004, bajo ésta modalidad de aseguramiento no se han concedido autorizaciones de trabajo tipo F por parte de la Delegación del Gobierno, es decir no se podían contratar a trabajadores marroquíes para prestar sus servicios para varios cabezas de familias.

Desde la entrada en vigor del derogado reglamento de 2004 que nada de especial determina en cuanto a esta modalidad, por parte de la autoridad competente si conceden permisos de trabajo para trabajadores fronterizos, siempre y cuando se solicite para un mínimo de tres empleadores, siendo la documentación preceptiva la misma citada con anterioridad.

Con el actual reglamento se conceden permisos de trabajo para trabajadores fronterizos, siempre y cuando se solicite para un mínimo de dos empleados, siendo necesario que la jornada de trabajo no sea inferior a 20 horas semanales.

c) Autorización de trabajadores fronterizos por cuenta ajena

A diferencia con la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, habilita a los extranjeros que resi-

den en una provincia limítrofe del país, a iniciar una relación laboral por cuenta ajena en Ceuta y regresen a su lugar de residencia diariamente (Art. 43 LO y 183 del Reglamento).

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

1. Los titulares de la autorización tipo F.
2. Los residentes en las zonas de influencia de Tetuán y Nador que acrediten ésta condición y porten documento de viaje válido.

La autorización inicial de trabajo por cuenta ajena tendrá una duración de un año y lógicamente está limitada al ámbito geográfico que se determina y sector de actividad determinado.

Los requisitos para la concesión de la autorización de trabajo por cuenta ajena son:

1. Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero.

A los efectos de determinar dicha situación se ha regulado en el reglamento un instrumento llamado catálogo de ocupaciones de difícil cobertura que con periodicidad trimestral y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, para cada provincia así como para Ceuta y Melilla se viene publicando en el boletín oficial del Estado., no indicándose en modo alguno como se va confeccionar el mismo.

Es mas tarde con la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la Resolu-

ción de 8 de febrero de 2005, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura regulado en el artículo 50.a) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 30 de abril, cuando se regula la forma de confeccionar el mismo.

En dicha resolución se establece que:

“El Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, establece en el apartado a) de su artículo 50 como requisito para la concesión de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena a trabajadores extranjeros, que la situación nacional de empleo permita la contratación de dichos trabajadores, entendiéndose que dicha situación permitiría la contratación de trabajadores extranjeros cuando no existan en el mercado de trabajo demandantes de empleo adecuados y disponibles para cubrir las necesidades de los empleadores?”.

El mencionado apartado, en aras de concretar la definición del término situación nacional de empleo, crea un instrumento para su determinación que es el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura.

Este Catálogo, que será elaborado con periodicidad trimestral por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con la información suministrada por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas,

previa consulta con la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, permitirá que los empleadores insten la tramitación de autorizaciones para residir y trabajar dirigida a trabajadores extranjeros cuando las vacantes de puestos de trabajo que necesiten cubrir lo sean en ocupaciones incluidas en el citado catálogo.

Para la elaboración del catálogo se establece unas formulas estadísticas que cada servicio de empleo autonómico debe elaborar para concluir que ocupaciones tienen mayor escasez de mano obra en función de las ofertas presentadas, pero de todas formas una vez dichos resultados, éstos pueden ser modificados en virtud de la experiencia en la gestión de ofertas, según el siguiente procedimiento:

- a) El Servicio Público de Empleo Estatal remitirá con periodicidad trimestral, antes del inicio de la segunda quincena del primer mes de cada trimestre natural, a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, los Catálogos correspondientes a cada una de las provincias de su ámbito territorial.
- b) Los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, podrán incluir o excluir de dicho Catálogo aquellas ocupaciones que su experiencia en la gestión así lo determine, comunicando al Servicio Público de Empleo Estatal estas modificaciones en el plazo de los 30 días siguientes a la recepción del Catálogo.
- c) El Servicio Público de Empleo Estatal remitirá dichos Catálogos con las modificaciones efectuadas por los Servicios Públicos de Empleo Auto-

nómicos a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración al objeto de cumplir con el trámite de consulta al que se hace referencia en el artículo 50.a) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 30 de abril.

Cumplido dicho trámite el Servicio Público de Empleo Estatal, con periodicidad trimestral, elaborará el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura correspondiente, a los efectos previstos en el artículo 50.a) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

La consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración solamente tiene un papel consultivo pero no vinculante, con lo que se quiere decir que el catalogo se elabora por los servicios de empleo autonómicos y estatal.

Posteriormente, en el seno de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración se han expresado por parte de los Agentes Sociales planteamientos razonados y críticamente constructivos sobre la validez y utilidad para determinar la situación nacional de empleo del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, así como sobre la metodología seguida para su elaboración.

Estos hechos han hecho necesario una revisión de la anteriormente citada Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, y con fecha 7-12-2005 se ha publicado Resolución de 14 de noviembre de 2005, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece un nuevo procedi-

miento de elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura.

En esta nueva resolución se modifican las formulas estadísticas y además se establece que los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal en el País Vasco, Ceuta y Melilla, podrán hacer propuestas razonadas sobre la inclusión o exclusión de ocupaciones en este catálogo provisional antes de la finalización del segundo mes de cada trimestre natural, en función de su experiencia de gestión y de otra información disponible sobre la dificultad de cubrir en su territorio determinados puestos con trabajadores del mercado de trabajo nacional.

Estas propuestas podrán recoger un análisis más cercano de, entre otras cuestiones, la situación de ocupaciones en las que la información estadística es insuficiente o que se ven afectadas por elementos particulares del mercado de trabajo.

Las propuestas de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos deben ser informadas por los órganos de participación institucional en los que están presentes los agentes sociales.

El Servicio Público de Empleo Estatal analizará la pertinencia de las citadas propuestas y presentará una propuesta definitiva del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, para que ésta emita el perceptivo informe legalmente establecido antes de la aprobación del Catálogo definitivo.

Cumplido dicho trámite el Servicio Público de Empleo Estatal, en la última quincena de cada trimestre natural del año, aprobará y pondrá a disposición de

los órganos competentes para la tramitación de las autorizaciones de residencia y trabajo dirigidas al extranjero el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura correspondiente, a los efectos previstos en el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, en relación con la tramitación de estas autorizaciones cuyas solicitudes se efectúen a lo largo del trimestre natural siguiente.

2. Que se garantice al trabajador una actividad continuada durante el período de vigencia de la autorización para residir y trabajar.

3. Que las empresas solicitantes hayan formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. En los términos establecidos en el artículo siguiente, se podrá requerir, además, al empresario que acredite los medios económicos, materiales y personales de los que dispone para su proyecto empresarial.

4. Que las condiciones fijadas en la oferta de empleo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.

5. Que se posea la titulación, en su caso, debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.

6. Que los trabajadores extranjeros que se pretenda contratar carezcan de antecedentes penales en España y en sus

países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.

7. Que los trabajadores extranjeros no se encuentren irregularmente en territorio español.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo a), no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo en los supuestos establecidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. Igualmente, se autorizará a trabajar sin atender a la situación nacional de empleo a los nacionales de Estados con los que se hayan suscrito convenios internacionales a tal efecto, así como a los nacionales de Estados no pertenecientes a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo enrolados en buques españoles en virtud de acuerdos internacionales de pesca marítima. En este caso, se concederá validez de autorización para trabajar al duplicado de la notificación de embarque o renovación del contrato de tripulantes extranjeros en buques españoles

De la instrumentación del concepto de “situación nacional de empleo” contenido en el reglamento de extranjería concretado en el catálogo de difícil cobertura, se derivan consecuencias importantes en relación con los permisos de residencia y trabajo en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Que ocurre con los no residentes en las ciudades limítrofes de Ceuta y Melilla, concretamente en cuanto a lo que vengo exponiendo como Tánger, que al amparo del catálogo de difícil cobertura solicite un permiso de residencia y trabajo por cuenta ajena.

En este caso, entiendo que estamos ante una solicitud tal cualquier otra común que se pueda presentar por ejemplo en la provincia de Cádiz, y éste seguramente no es el ánimo del legislador que

sin duda alguna no pensó en éstas circunstancias. Está claro que no es la voluntad política la de que los ciudadanos marroquíes accedan a permisos de residencia y trabajo en estas ciudades limítrofes, pues de lo contrario en pocos años sin duda alguna nos encontraríamos ante una importante presión inmigratoria con residencia por conveniencia y ficticia.

d) Prórroga de las autorizaciones.

En la concesión inicial de estas autorizaciones se está a lo dispuesto en los artículos que establecen las condiciones para la concesión de la autorización de trabajo con carácter general.

Las autorizaciones de trabajo se prorrogarán a su expiración, en tanto continúe la misma relación laboral o actividad por cuenta propia, con el límite máximo de un año. Las renovaciones de las autorizaciones de trabajo y residencia por cuenta ajena se harán por periodos de dos años.

Resulta más gravosa para el empleador la prórroga de una autorización de trabajo transfronterizo que la de una autorización de trabajo y residencia, toda vez que la periodicidad es diferente, teniendo que soportar el doble de gastos derivados de las tasas y documentación a presentar.

VII. PARTICULARIDADES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

En el presente apartado se va exponer las particularidades que en materia de cotización a la seguridad social se aplican a los trabajadores fronterizos.

Como tales trabajadores fronterizos provistos de autorización para trabajar,

no tienen autorización de residencia por lo que en primer lugar nos encontramos ante un supuesto de no residentes.

Según la Ley General de la Seguridad Social aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE 29-6-1994), podrán ser beneficiarios de la prestación por desempleo los colectivos que a continuación se indican, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones legales de desempleo establecidas, tengan el período mínimo de cotización exigido por esta contingencia y no se encuentren en alguna de las situaciones de incompatibilidad establecidas:

a) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social pertenecientes a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo, y nacionales de otros países que residan legalmente en España (ver apartado “Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo”).

b) Personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero, siempre que el desempleado traslade la residencia a España y se cumplan el resto de los requisitos exigidos legalmente.

c) Funcionarios de empleo y personal contratado en colaboración temporal en régimen de derecho administrativo en las Administraciones Públicas incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y funcionarios de empleo interinos.

d) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo (trabajadores de

minería del carbón, trabajadores fijos y eventuales por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, trabajadores del mar, incluidos los retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones pesqueras de hasta 20 toneladas de registro bruto).

e) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.

f) Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.

g) Trabajadores emigrantes retornados.

h) Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.

i) Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo, siempre que acrediten: Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial y vigente; Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena renovado y vigente; Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial o renovado caducado, junto con la solicitud de renovación; Autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales en vigor, cuando lleve aparejada o haya permitido obtener una autorización para trabajar, conforme a lo dispuesto en el artículo 45.7 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobada por R.D. 2393/2004; la condición de “extranjeros exceptuados de obtener la autorización de trabajo” conforme a lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado

por R.D. 2394/2004, y que tras el cese en la relación laboral tengan permiso de residencia en vigor; Autorización de residencia permanente; Autorizaciones de permanencia/estancia en España de los refugiados o apátridas junto con la solicitud de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales vigente, o caducada junto con solicitud de renovación.

Una vez reconocida la prestación, éste deberá seguir reuniendo los requisitos exigidos, para su percepción.

Por lo anteriormente expuesto, al estar ante un supuesto de Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que no residente en España, no pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo, ni de nivel contributivo ni asistencial. Una vez aclarado lo anterior, al no tener derecho a la prestación por desempleo los trabajadores fronterizos, las empresas que contraten a trabajadores fronterizos están exceptuadas de la cotización por desempleo.

Para la contratación de trabajadores fronterizos, en primer lugar las empresas deben de solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social y código cuenta cotización específico solicitando la exención de cotización por la contingencia de desempleo.

En otro orden de asuntos a los trabajadores fronterizos les son de aplicación las bonificaciones de cuotas a la seguridad social del 40 por 100 reguladas en ORDEN TAS/471/2004, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Re-

fundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla.

La citada orden TAS, se basa en la disposición adicional trigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que en su apartado 2, conforme a la redacción dada al mismo por la disposición adicional trigésima novena de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, establece que los empresarios dedicados a actividades encuadradas en los Sectores de Comercio, Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua, respecto de los trabajadores que les presten servicios en sus centros de trabajo ubicados en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una bonificación de hasta el 40 por 100 en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta con las mismas.

VIII. IMPUESTO PARA NO RESIDENTES.

Este impuesto se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR). En él se recoge de forma conjunta y homogénea el régimen tributario de las personas físicas y entidades no residentes por las rentas que obtengan en España. Por tanto, para ver la tributación de una persona física no residente no habrá que acudir a la normativa del IRPF, sino a la del IRNR. Similar comentario podríamos hacer en el caso de que el no residente fuera una persona jurídica o entidad no residente. No obstante, la norma es muy breve y no regula exhaustivamente mu-

chas cuestiones, por lo que, en su lugar, efectúa numerosas remisiones a la normativa del IRPF y a la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Así, el artículo 3 del texto refundido establece que “el impuesto se rige por la presente ley, que se interpretará en concordancia con la normativa reguladora del impuesto sobre la renta de las personas físicas y del impuesto sobre sociedades, según proceda”.

La tributación por el IRNR significa tributar en España por las rentas de los no residentes, únicamente en cuanto se consideren obtenidas en nuestro territorio. En cambio, los residentes deben tributar por el IRPF en España por toda su renta mundial, cualquiera que sea el lugar en el que se haya obtenido.

Por tanto, en el IRNR, como de su denominación puede deducirse, la residencia ostenta todo el protagonismo. El artículo 5 de la ley nos indica que son contribuyentes del IRNR las personas físicas y entidades no residentes en territorio español que obtengan rentas en el mismo. Por su parte, el artículo 6, para determinar la residencia en territorio español, se remite a lo dispuesto en el artículo 9 del TRLIRPF y en el artículo 8.1 del TRLIS. La no residencia deberá entenderse a sensu contrario.

Los sujetos obligados a retener deben retener o ingresar a cuenta una cantidad equivalente a la que resulte de aplicar las disposiciones previstas en el TRLIRNR para determinar la deuda tributaria de contribuyentes sin establecimiento permanente, o a las establecidas en un convenio para evitar la doble imposición que resulte aplicable.

Nos encontramos, así, con una figura que, sin ser un sustituto del contribuyente, está muy próxima al mismo, ya que el

retenedor, como tal, está obligado a retener e ingresar el importe mismo del impuesto del no residente.

Los sujetos obligados a retener deben presentar declaración y efectuar el ingreso de forma similar a las retenciones establecidas con carácter general

El hecho imponible del IRNR está constituido por la obtención de rentas en territorio español por personas, físicas o jurídicas, no residentes en España o entidades en régimen de atribución de rentas del artículo 38 del texto refundido.

De forma similar a lo establecido en el TRLIRPF y el TRLIS, se establece también en el IRNR una presunción de onerosidad, de forma que las prestaciones o cesiones de bienes, derechos y servicios, susceptibles de generar rentas sujetas al IRNR, se presumirán retribuidas salvo prueba en contrario. Se establece también un supuesto de no sujeción, al disponerse que las rentas que se encuentren sujetas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD) no estarán sujetas al IRNR.

El hecho imponible del IRNR está constituido por la obtención de rentas en territorio español por personas, físicas o jurídicas, no residentes en España o entidades en régimen de atribución de rentas del artículo 38 del texto refundido.

Los rendimientos del trabajo cuando deriven, directa o indirectamente, de una actividad personal desarrollada en territorio español tienen un tipo de gravamen que establece el artículo 25 que con carácter general es del 24%.

Este tipo impositivo del 24% fijo que se aplica a las rentas obtenidas por los trabajadores fronterizos en la ciudades de Ceuta y Melilla hacen que los salarios se

vean reducidos en dicho porcentaje, no dando lugar a una posible devolución en una posterior declaración en el impuesto de la renta de los no residentes, por lo que la legislación estatal grava de forma fija estas rentas obtenidas por extranjeros no residentes.

IX. PARTICULARIDADES EN EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Como ya se adelantó, los trabajadores fronterizos, al no ser residentes en las ciudades de Ceuta y Melilla no le son de aplicación en cuanto a su régimen salarial, el plus de residencia regulado por la Orden Ministerial de 11 de noviembre de 1958. Dicha orden indica que los trabajadores por cuenta ajena que residen y prestan sus servicios en la Ciudad Autónoma de Ceuta perciben con carácter general en concepto de plus de residencia un 25 por 100 del salario base, o en su defecto, del salario mínimo interprofesional.

En el caso de los empleados de hogar con autorización de trabajo fronterizo, como quiera que tienen la obligación de volver diariamente a su lugar de residencia, no es de aplicación dicho plus.

En mi opinión, podría dudarse dicha opción, pues como sujetos incluidos en los ámbitos de aplicación de los distintos convenios colectivos de ámbito de la ciudad autónoma, en los que de forma negociada se incluye el plus de residencia como un concepto retributivo más, entiendo que por ésta vía podría serles de aplicación dicho plus.

X. PRESTACIONES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Bajo el presente apartado, aparte de las prestaciones que son contributivas del sistema de la seguridad social, pretendo

realizar un breve repaso a las particulares prestaciones familiares, por no tratarse de una prestación contributiva a la que sí tienen derecho los trabajadores fronterizos en virtud del convenio bilateral firmado con el Reino de Marruecos.

Las prestaciones familiares están destinadas a cubrir la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que produce, para determinadas personas, la existencia de responsabilidades familiares y el nacimiento o adopción de hijos en determinados casos.

Consiste en una asignación económica que se reconoce por cada hijo a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor afectado de una minusvalía en grado igual o superior al 65%, cualquiera que sea su filiación, así como por los menores acogidos en acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, siempre que no se supere el límite de ingresos establecido.

Respecto al causante, se considera “hijo o menor acogido a cargo” a aquél que viva con el beneficiario y a sus expensas, siempre que sea menor de 18 años o, siendo mayor de esa edad, esté afectado por una minusvalía igual o superior al 65%.

No rompe la convivencia la separación transitoria motivada por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares.

No se perderá la condición de hijo o menor acogido a cargo por el mero hecho de realizar un trabajo lucrativo, por cuenta ajena o propia, siempre que continúe conviviendo con el beneficiario de la prestación y que los ingresos anuales en concepto de rendimientos del trabajo no superen el 75% del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Se mantendrá tal condición aunque la afiliación del hijo o menor acogido como trabajador suponga su encuadramiento en un régimen de Seguridad Social distinto a aquél en el que esté afiliado el beneficiario de la prestación

En relación a los beneficiarios, tendrán derecho a la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo quienes residan legalmente en territorio español. Se considera cumplida esta condición en el supuesto de trabajadores trasladados por su empresa fuera del territorio español, que se encuentren en situación asimilada a la de alta y coticen en el correspondiente régimen de Seguridad Social de España. No se considerará interrumpida la residencia por las ausencias del territorio español inferiores a 90 días a lo largo de cada año natural, ni cuando la ausencia esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

Tengan a su cargo hijos o menores acogidos, menores de 18 años o mayores afectados por una minusvalía en un grado igual o superior al 65%, residentes en territorio español.

Se considera cumplido este requisito respecto de los hijos o menores acogidos que acompañen en sus desplazamientos a los trabajadores trasladados por su empresa fuera del territorio nacional.

En los casos de separación judicial o divorcio, el derecho al percibo de la asignación se conservará para el padre o la madre por los hijos o menores acogidos que tengan a su cargo.

No tengan derecho, ni los progenitores ni los adoptantes ni, en su caso, quienes hubiesen acogido al menor, a prestaciones de esta misma naturaleza en

cualquier otro régimen público de protección social.

No perciban, si los hijos o menores acogidos a cargo son menores de 18 años no minusválidos, ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores a 9.091,99 euros.

Dicha cuantía se incrementa en un 15% por cada hijo o menor acogido a cargo, a partir del segundo, incluido éste.

Cuando se trate de familias numerosas, los ingresos anuales no serán superiores a 15.500,63 euros, en los supuestos en que concurren 3 hijos a cargo, incrementándose en 2.510,67 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, incluido éste.

En el supuesto de convivencia de los progenitores o de los adoptantes, si la suma de ingresos de ambos superase el límite indicado, no se reconoce la condición de beneficiario a ninguno de ellos. Igual regla se aplicará en los supuestos en que el acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, se haya constituido por dos personas que formen una misma unidad familiar.

No obstante, también pueden ser beneficiarios quienes perciban ingresos anuales, por cualquier naturaleza, que superando los importes indicados en los párrafos anteriores, sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicha cifra el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por hijo o menor acogido por el número de hijos o menores acogidos a cargo de los beneficiarios

XI. CONVENIO BILATERAL CON EL REINO DE MARRUECOS.

El Convenio de Seguridad Social entre España y Marruecos se firmó el 8 de noviembre de 1979 y entró en vigor el 1 de octubre de 1982. Está publicado en el Boletín Oficial del Estado de 13 de octubre de 1982.

Respecto a las personas a las que se aplica el Convenio, sus destinatarios son los españoles y marroquíes que trabajen o hayan trabajado en ambos países y a sus familiares y supervivientes; y quienes tengan la condición de apátridas o de refugiados y están o hayan estado sometidos a la legislación de uno o de ambos países, así como a sus familiares y supervivientes.

Las prestaciones incluidas en el Convenio son las siguientes:

a) En relación con España: a las siguientes prestaciones de carácter contributivo del sistema de la seguridad social: Asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes sean o no de trabajo; Prestaciones por incapacidad temporal y maternidad; Prestaciones por incapacidad permanente, vejez y muerte y supervivencia; Protección a la familia; Reeducación y rehabilitación de inválidos; Asistencia social y Servicios sociales.

b) En relación con Marruecos: La legislación sobre el régimen de Seguridad Social; la legislación sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; las disposiciones acordadas por la Autoridad pública relativa a regímenes particulares de Seguridad Social en tanto cubran a asalariados o asimilados y que sean relativas a los riesgos y prestaciones de la legis-

lación sobre los regímenes de Seguridad Social.

Respecto a estas prestaciones, hay que tener en cuenta que para adquirir las prestaciones de carácter contributivo previstas en el convenio se pueden sumar los períodos de seguro cumplidos en España y en Marruecos.

Las prestaciones económicas de carácter contributivo se podrán percibir con independencia de que el interesado resida o se encuentre en España o en Marruecos. Cada país abonará sus propias prestaciones directamente al beneficiario. Las personas que reúnan los requisitos exigidos por las legislaciones de ambos países para tener derecho a pensión contributiva, podrán percibir ésta de cada uno de ellos.

La asistencia sanitaria la reconoce el país en el que esté asegurado el trabajador o que abone la pensión, y de acuerdo a su legislación nacional. Normalmente la presta el país que la reconoce pero también pueden recibirla cuando se desplacen o residan en el otro país en los casos siguientes:

- a. Trabajadores asegurados en un país así como sus familiares, que se desplacen temporalmente a su país de origen por vacaciones retribuidas o ausencias autorizadas y que precisen de forma inmediata la asistencia sanitaria.
- b. Trabajadores enfermos asegurados en un país que sean autorizados a trasladarse al otro país.
- c. Pensionistas de un país y sus familiares que residan en el otro país.
- d. Familiares del trabajador que residan en el otro país.

Las prestaciones sanitarias se sirven en el país donde se encuentre el beneficiario, y según lo establecido en la legislación sanitaria y en los Servicios Públicos de Salud de ese país, durante el tiempo que autorice la Institución del país donde el trabajador esté afiliado o que abone la pensión.

Respecto a la incapacidad temporal y Maternidad, para el reconocimiento de estas prestaciones se suman, si es necesario, los períodos de seguro de ambos países. En relación con la Invalidez, Vejez y Supervivencia, cada país examina por separado la solicitud de pensión en la forma siguiente:

- a) Si el interesado alcanza derecho a la pensión sin necesidad de sumar los períodos de seguro del otro país, le concederá la pensión que le corresponda teniendo en cuenta, únicamente sus propios períodos de seguro.
- b) Si el interesado no alcanza derecho a la pensión según el apartado anterior, se sumarán los períodos de seguro acreditados en el otro país. El importe de la pensión no será íntegro, sino según la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos en el país que la otorgue y la suma de los períodos de España y Marruecos.

En relación con la contingencia de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, la prestación se determinará por el país a cuya legislación se hallara sujeto el trabajador en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.

XII. CONCLUSIÓN

Pocos colectivos a nivel a estatal o local, por no decir ninguno se han interesado por el fenómeno migratorio fronterizo

de las ciudades de Ceuta y Melilla, siendo éste de gran importancia para la vida de dichas ciudades. No ha existido ninguna voluntad política en su estudio y búsqueda de soluciones y control de dicho fenómeno. Lo cierto es que a diario son miles de personas las que cruzan los puestos fronterizos de ésta ciudades con fines muy diversos.

El control es escaso y no se arbitran mecanismos porque es mejor que exista un desorden en cierto modo organizado. La entrada diaria de trabajadores que carecen de autorización para trabajar es sin duda superior a la que si dispone de autorización.

Son numerosas las cuadrillas de trabajadores de la construcción sin autorización de trabajo, que de modo organizado prestan sus servicios para patronos igualmente carentes de autorización en ésta ciudades realizando obras en viviendas etc. Igualmente son mayoría las empleadas de hogar que diariamente cruzan a prestar servicios sin autorización.

La posibilidad de control es bien sencilla. Entran por un paso fronterizo y con documentación de viaje, es decir su pasaporte, y lo hacen diariamente y a las mismas horas. Con tan solo dar prioridad de paso en las horas laborales a las personas provistas de autorización y retener al resto, teniendo en cuenta que son personas que pasan los puestos a pie, sin duda provocaría una masiva legalización en la medida de lo posible de conformidad con la legislación.

Como nos indican las estadísticas, la población marroquí con permiso de residencia en España es muy numerosa, y tras la primera renovación de los permisos de residencia, cuando ya se admite el cambio de empleador y ámbito geográfico, muchos cambian su domicilio a ésta

ciudades y consiguientemente solicitan la reagrupación familiar, normalmente numerosa, ampliándose de esta forma una serie de prestaciones del sistema de salud y seguridad social que superar con creces el balance, y todo ello de forma ficticia, pues en realidad viven en Marruecos pero con documentación española, y por las circunstancias personales y familiares son

acreedores de todas las prestaciones sociales de nuestro sistema.

Por lo expuesto, creo que se trata de un serio asunto a estudiar de forma detenida y seria como tal fenómeno que sin duda alguna cada vez es más importante y numeroso.

Artículo sometido a proceso de revisión por pares.

RECIBIDO: 14 de septiembre de 2016.

ADMITIDO: 1 de noviembre de 2016.