La ley trata como “extranjeros” a los ciudadanos de origen marroquí asentados e incluso nacidos en Ceuta y Melilla

28/07/2011

* **Estas son algunas de las conclusiones de un estudio elaborado por la profesora Maria del Carmen Burgos Goye, del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UGR en el Campus de Melilla, sobre el régimen jurídico de los trabajadores transfronterizos**

Le ley trata como “extranjera” a la población de origen marroquí asentada e incluso nacida en Ceuta y Melilla, según un estudio realizado por la profesora Maria del Carmen Burgos Goye, del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UGR en el Campus de Melilla, sobre el régimen jurídico de los trabajadores transfronterizos.

La autora de este estudio ha vertebrado su trabajo en tres apartados: definición, tratamiento legislativo por parte de la legislación europea y nacional, y régimen especial que presentan estos trabajadores en la ciudad autónoma de Melilla, para concluir que “las diferencias entre los trabajadores transfronterizos comunitarios y extracomunitarios no solo son de carácter formal sino también laborales y sociales”. Al respecto, señala que los primeros, si quieren desarrollar su actividad económica en España, no precisan tramitar ninguna tarjeta o permiso especial, de manera que podrán realizar cualquier tipo de actividad profesional siempre que se acredite la titulación o formación exigida para el puesto al que desee optar, únicamente necesitará obtener un número de afiliado a la Seguridad Social y declarar a Hacienda, mientras que si se trata de un español deberá obtener los documentos que la legislación del país en el que trabaje le solicite.

En cambio, si el trabajador es extracomunitario, ya sea un extranjero que resida

Copyright© 2025 Universidad de Granada

legalmente en Francia, Portugal o Andorra, o bien un ciudadano marroquí que cruce cada día la frontera para ir a trabajar a Ceuta y Melilla, se le requerirá una tarjeta especial que le acredite como trabajador “transfronterizo”. Con ella, válida por un período máximo de cinco años prorrogables, podrá cruzar la frontera cada día sin problemas. Además de tener en su posesión esta tarjeta, el trabajador extracomunitario, si la actividad que pretende desarrollar es por cuenta ajena, ésta debe estar comprendida en el Catálogo de Difícil Cobertura o bien acreditar, con un certificado negativo del Instituto Nacional de Empleo, que el puesto en el que se quiere emplear no está solicitado por ningún español o ciudadano comunitario, pero si es por cuenta propia, debe acreditar la viabilidad del proyecto empresarial, así como los requisitos legales que reglamentariamente se determinan.

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

La profesora Carmen Burgos propone como solución la creación de un plan de empleo específico en el país de residencia, pero en un momento de crisis económica con una población en paro de 11.000 melillenses no parece viable. “La solución a sus problemas --afirma-- pasa por una reforma del actual Convenio con Maruecos, de una normativa específica en determinadas materias, como ha ocurrido con los trabajadores transfronterizos andorranos, de una mejora en el Reglamento pendiente de aprobación de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOEXTR) en cuanto a su tratamiento, o finalmente que la jurisprudencia vaya corrigiendo la segregación que presenta la relación laboral a este segmento de trabajadores, su precariedad y la restricción de sus derechos sociales y laborales, hecho que se agrava fundamentalmente, de una parte, por no ser residente, y de otra, porque en la mayoría de los casos su situación es irregular”.

Copyright© 2025 Universidad de Granada

Contacto: Profesora Carmen Burgos Gove. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tfn: 952698705. Ext. 8705. Correo electrónico:
LINK: --LOGIN--9bb82783ae3abc80032f1e337d3baceeugr[dot]es -> --LOGIN--9bb82783ae3abc80032f1e337d3baceeugr%5Bdot%5Des

- FORMULARIO DE PROPUESTA DE ACTIVIDADES - NOTICIAS
- CANALUGR: RECURSOS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN
- VER MÁS NOTICIAS DE LA UGR
- BUSCAR OTRAS NOTICIAS E INFORMACIONES DE LA UGR PUBLICADAS Y/O RECOGIDAS POR EL GABINETE DE COMUNICACIÓN
- RESUMEN DE MEDIOS IMPRESOS DE LA UGR
- RESUMEN DE MEDIOS DIGITALES DE LA UGR
- Perfiles oficiales institucionales de la UGR en las redes sociales virtuales Tuenti, Facebook, Twitter y YouTube

Copyright© 2025 Universidad de Granada