

## LA SITUACION LABORAL DEL TRABAJADOR TRANSFRONTERIZO EN LAS CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA

**María del Carmen Burgos Goye**

Instituto de Migraciones, Universidad de Granada

En el presente trabajo pretendemos realizar una aproximación al régimen jurídico de los trabajadores transfronterizos, este análisis lo vamos a vertebrar 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.

En cuanto al primer punto, nos encontramos ante un contrato de trabajo puro (Martínez Cano, 2000: 257). De ahí, que el haber sido titular de dicha autorización no genere derecho alguno para la obtención de autorización de residencia y trabajo por cuenta propia o ajena, todo ello, sin perjuicio de que sea tenido en cuenta este hecho para la valoración de las correspondientes solicitudes (Reglamento 2393/2004 de 29 de Diciembre, BOE núm. 6, de 7 de Enero de 2005). Del examen de la regulación internacional de estos trabajadores, se desprende que su utilización aparece de forma escasa, transversal y dispersa.

Destacando la exclusión de tratamiento por parte de los instrumentos internacionales, así como de instrumentos multilaterales que establecen el principio de igualdad de trato entre los nacionales y extranjeros (Marchal Escalona, 2001: 344).

Al hilo de lo expuesto, se desprende que la definición de trabajador fronterizo, viene dada por la separación territorial entre esos dos elementos: residencia en un país y trabajo en otro (Sostiene esta argumentación Desdentado Bonete, 2006: 34), por tanto, para que los trabajadores queden subsumidos en esta categoría, deben prestar su actividad o prestación de servicio en otro país limítrofe al que vuelve. De ahí, que puedan tener esta condición tanto los comunitarios como los extracomunitarios, lo que provoca evidentemente un régimen jurídico de aplicación totalmente diferente. Dentro de los primeros, hay que distinguir entre los nacionales de la UE, los ciudadanos del EEE y de Suiza y terceros países no comunitarios, dentro de los cuáles, podemos distinguir una subcategoría de los ciudadanos que siendo extracomunitarios se rigen sus relaciones en materia de Seguridad social por los acuerdos bilaterales suscritos con España. A los primeros, les resulta de aplicación lo dispuesto en los nuevos Reglamentos 833/2004 y 987/2009 y los principios de los mismos: Asimilación de prestaciones, ingresos, hechos o acontecimientos, totalización de periodos y exportación de prestaciones. Mientras que los ciudadanos del EEE y de Suiza y a los ciudadanos de terceros países, les será de aplicación el Reglamento 859/2003, en el cual, se contempla la posibilidad de totalizar periodos y exportar prestaciones dentro de la UE, pero no se contempla la posibilidad de exportación de las prestaciones. En cambio, si se trata de nacionales a los que les resulte de aplicación los convenios bilaterales, como ocurre con los trabajadores transfronterizos marroquíes que prestan sus servicios en Ceuta y Melilla, les será de aplicación las normas contenidas en el mismo, y en su defecto, de forma supletoria por lo dispuesto por las leyes de extranjería dictadas por nuestro país, por lo que éstos sufren una clara desprotección si se compara su sistema con el régimen más favorable que contiene la normativa comunitaria en materia de Seguridad Social.

En base a lo expuesto y tomando como objeto de análisis España, se aprecia como esta limita con otros países en lo que llamamos fronteras interiores (Francia y Portugal) y fronteras exteriores (Marruecos) con las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla situadas en el continente africano. Actualmente, esta situación sólo puede darse respecto de los trabajadores de Andorra y Marruecos, puesto que el resto de países que lindan con España son ciudadanos de los países de la UE. Por tanto, podemos definir paso o puesto fronterizo como "todo paso autorizado por las autoridades competentes para cruzar las fronteras exteriores." (Iñiguez, 2000: 257-259).

Con respecto al ámbito de aplicación de estos trabajadores por parte del ordenamiento jurídico español se observa la siguiente evolución. En primer lugar, la LO 7/1985 (en adelante LO) no hace referencia alguna de estos trabajadores, si en cambio, creo un documento específico de identidad, denominado "pase fronterizo" mediante el cual, no solo se permitía la salida del territorio de un Estado y la entrada en otro vecino por periodos cortos de tiempo, sino que se podía circular libremente, con un derecho de estancia limitado a un cierto radio<sup>2</sup>, a ambos lados de la frontera. Más tarde, el Reglamento 1119/1986 de 26 de Mayo<sup>3</sup>, por el que se

<sup>1</sup> Regulado en el art 4.3 del Decreto 522/1974 de 14 de Febrero, por el que se regula el régimen de entrada, permanencia y salida de los extranjeros en España (BOE núm. 50 de 27 de Febrero de 1974).

<sup>2</sup> El acuerdo administrativo de España con Marruecos es 8 de Noviembre de 1979 (BOE núm. 138/1985 de 10 de Junio de 1985, que aun no ha entrado en vigor), el Convenio de Seguridad Social entre ambos países es de 8 de Noviembre de 1979 (BOE núm. 145/1982, de 13

aprueba el Reglamento de ejecución de la LOE de 1985 (destaca el análisis realizado por Rojas Rivera, 2007:517-523, especialmente 518 y también por Cardona Torres, 1985) en su art 16.2.b), los exceptúa de la obligación de visado, si cumplan el requisito de estar documentados por las autoridades de los países a que pertenecían dichas zonas y sometidos al límite temporal de estancia inferior a noventa días. (Ramos Quintana, 1989 y López Cumbre, 2003: 489 y ss.). Asimismo tampoco se establecía la exigencia de que el titular del permiso regresase diariamente a la zona fronteriza del país vecino, puesto que esta exigencia se consideraba implícita dentro del contenido del concepto "trabajador fronterizo", fijando para el mismo una duración de 3 años, sin que se señalara expresamente si este era susceptible de ser renovable o no. Posteriormente, el RD 155/1996 de 2 de Febrero<sup>4</sup>, que deroga al anterior Reglamento, amplía el periodo de vigencia del mismo pasando de tres a cinco años, siendo el único permiso que se aumenta su vigencia, la justificación de esta ampliación obedece a la necesidad de acomodación del permiso F, a los límites legales establecidos en el art. 15.1 de la LOE (Sobresale el estudio pormenorizado de la reforma de esta ley realizado por W.AA.: Monereo Pérez, y Molina Navarrete, (Dir.) 2001: 830-890) en el que fija como límite máximo de todo permiso de trabajo por cuenta propia o ajena una duración máxima de cinco años, también se recoge expresamente, su carácter renovable. Seguidamente, la LOE<sup>5</sup>, contempla por primera vez esta figura en el art 42 definiéndola del siguiente modo: "Los trabajadores extranjeros<sup>6</sup> que, residiendo en la zona limítrofe, desarrollen su actividad en España y regresen a su lugar de residencia diariamente, o, al menos, una vez a la semana, deberán obtener la correspondiente autorización administrativa, con los requisitos y condiciones con que se conceden las autorizaciones de régimen "general" [ destaca el análisis detallado de este tipo de autorización de Serrano Argüeso, 2002:395 y Martín Segura, 2007:177 y ss]. Siendo las novedades más destacadas de esta disposición la especificación, que en ella se realiza de que el trabajador no reside en España, para evitar definitivamente la posibilidad de que una vez obtenido el permiso de trabajo se pueda obtener el de residencia (Martínez Cano, 2000:228). Así como, la flexibilidad introducía por la misma que les permite a estos trabajadores que regresen a su lugar de residencia una vez a la semana y no a diario como hasta ahora se les venía exigiendo.

Posteriormente, la LOEX<sup>7</sup>, respeta la misma sistemática, sin embargo, vuelve a establecer la obligación de pernoctar diariamente en el país de origen del extranjero e introduce en el mismo articulado pero en un nuevo apartado 2, la prestación transnacional de servicios. Siendo objeto de desarrollo reglamentario ambas figura por el RD 864/2001 de 20 de Julio<sup>8</sup>, en concreto por el art 76, englobada dentro de la rúbrica "Regímenes Especiales" donde se amplía dicha definición, y a su vez, añade una serie de mejoras técnicas a su redacción como son: circunscribe su ámbito territorial a una determinada zona fronteriza del territorio español, su concesión no genera derecho para obtener un permiso por cuenta ajena o propia distinto, su vigencia esta condiciona a que el trabajador siga prestando dichos servicios y se añade como causa específica de denegación exclusivamente para esta categoría de trabajadores, la pérdida de la condición de ser trabajador transfronterizo, es decir, que cambie de residencia habitual y que esta le impida pernoctar en la misma. Permaneciendo inalterable esta regulación hasta que se aprueba el Reglamento 2393/2004 de 30 de Diciembre<sup>9</sup> (vid. estudio de esta disposición Serrano Villamanta, 2006: 180) cuyo tratamiento sobre estos trabajadores se efectúa en el art 84 y cuyas principales innovaciones son las siguientes: a) se especifica que pueden realizar actividades por cuenta ajena o propia; se exige solicitar tarjeta que acredite dicha condición que le permite la entrada y salida del territorio para el ejercicio de su actividad- obligación que ese establece como regla general para todos los extranjeros en nuestro país a partir de la citada norma -pero además se compele expresamente a esta categoría de trabajadores a su tenencia (art 106) ; en su concesión inicial se estará a lo dispuesto en las condiciones para la concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo ordinarias -apartado que ha sido añadido tras la reforma operada en virtud del Real Decreto 1162/2009 de 10 de Julio<sup>10</sup>, mediante el cual, las

de Octubre de 1982, en vigor desde el 1 de Octubre de 1982), modificado por el Protocolo Adicional al Convenio de 27 de Enero de 1998 (En vigor desde 10 de Junio de 1985, BOE. núm. 138/1985, de 10 de Septiembre de 1985). Resultando paradójico que mientras que si se fijan en los acuerdos con Andorra o Portugal el límite de la zona fronteriza (10 y 20 kilómetros respectivamente) no ocurra lo mismo con Marruecos, ni en cuanto a espacio terrestre ni en cuanto a espacio marítimo, lo cual provoca inseguridad territorial, marítima y aérea de Melilla, siendo beneficiado de esta desatención Marruecos.

<sup>3</sup> 12 de Junio de 1986 (BOE núm. 140, corrección de errores BOE núm. 175 de 23 Julio 1986)

<sup>4</sup> BOE núm. 47, en vigor desde el 22 de Febrero de 1996 hasta el 1 de Agosto de 2001

<sup>5</sup> Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero de 2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 10, de 12 de Enero, en adelante LOE)

<sup>6</sup> En el citado art 42, no se previa la autorización para el empleo de actividades por cuenta propia de los trabajadores transfronterizos, siendo recogido expresamente la autorización para ambas modalidades contractuales en el Reglamento de desarrollo de la Ley de 2001, que rubrica el art 76 "permiso por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos tipo F".

<sup>7</sup> Ley Orgánica 8/2000 de 22 de Diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social ( BOE núm. 307, de 23 de Diciembre, en adelante, LOEX)

<sup>8</sup> Por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por Ley Orgánica 8/2000, de 22 de Diciembre (BOE núm. 174, de 21 de Julio de 2001)

<sup>9</sup> BOE núm. 6 de 7 de Enero de 2005.

<sup>10</sup> Por el que se modifica 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 ( BOE núm. 177 de 23 de Julio de 2009)

CCAA que tengan competencia<sup>11</sup> en materia de autorización inicial de trabajo, le corresponderá a partir de la entrada en vigor de esta norma el otorgamiento, renovación, denegación, resolución y recursos sobre estos trabajadores, quedando condicionada sus renovaciones a la circunstancia de que este permanezca en activo y que subsistan los requisitos que motivaron su concesión y el cumplimiento de las condiciones establecidas a tal efecto. De otra parte, en cuanto a las causas de denegación de entrada, solo son aplicables a esta categoría de trabajadores las derivadas de las autorizaciones de trabajo (previstas en los arts 53,75 y 76 del Reglamento) pero no para la residencia, puesto que, estos no residen en España; y, además, se añade como causa exclusiva extintiva exigible específicamente a esta categoría de trabajadores, el cumplimiento de que este conserven dicha condición, sin que se haga ninguna referencia por parte de la citada norma a la posibilidad de establecer limitaciones de actividad o sector. Además el citado RD de 2004, separa a esos trabajadores de la regulación conjunta que hasta ahora se venía haciendo con los trabajadores transnacionales. También dedica su Disposición Adicional 13, a este tipo de autorizaciones, a las que se excluye si su actividad es de duración determinada de la prestación de desempleo, lo que les obligaba si querían tener derecho a esta protección social, a que el acuerdo internacional suscrito con el país de residencia del extranjero y España reconociera esta prestación o en su defecto acudir a la vía de contratar un seguro privado que cubra dicha contingencia.

Finalmente, la LOEXTR<sup>12</sup>, respeta la sistemática de la LOE y su contenido y hace un apostillamiento en el art 43.1 *in fine* (...) *siéndoles de aplicación en cuanto a los derechos de Seguridad Social lo establecido en el artículo 14.1 de esta Ley*". Es decir, se reconoce a los extranjeros residentes el derecho a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles. La novedad por tanto de este precepto, reside en el reconocimiento expreso de los derechos de Seguridad Social en igualdad de condiciones que los españoles a los trabajadores transfronterizos, lo que indudablemente constituye una mejora de su sistema de protección social. La extensión de la prestación de desempleo a esta categoría de trabajadores (que hasta ese momento estaban excluidos del derecho a la misma) obliga a los empresarios a cotizar también por la contingencia de desempleo, de la que estaban exentos hasta ahora, por los fronterizos, lo cual iguala los costes salariales de estos trabajadores con los residentes y hace menos rentable, desde el punto de vista empresarial, la contratación de fronterizos basada únicamente en una cotización inferior a la Seguridad Social.

Delimitando el estudio sobre esta figura al ámbito geográfico de Melilla, resulta obligado realizar una síntesis sobre la evolución legislativa sobre los extranjeros marroquíes en dicha ciudad, anteriores a la promulgación de la LO. en que se distinguían cinco grupos: a) fronterizos b) residentes en virtud de Tarjeta de Estadística - marroquíes o apátridas - ; c) residentes en virtud de permiso de residencia y trabajo; d) falsos fronterizos que residían en la ciudad; y, finalmente, e) marroquíes sin tarjeta de estadística ni permiso de trabajo que vivían en estas ciudades.

Con respecto al primer grupo, su actividad la podían prestar tanto por cuenta ajena como propia. En el primer caso, su regulación se realizaba por la OM de 4 de Octubre de 1979<sup>13</sup> (de la Presidencia del Gobierno) completada por Ley 29/1968 de 20 de Junio<sup>14</sup>, exigiendo el cumplimiento de los siguientes requisitos: actividades laborales de corta duración o de temporada; ser prestada por extranjeros no residentes en España ; su validez se circunscriba a un único centro de trabajo; vigencia no superior a 6 meses ; y , no ser susceptible de renovación. (En la practica el trabajador seguía prestando los servicios correspondientes a su categoría profesional, permanencia incluido en el campo de aplicación de la Seguridad Social ,siendo estos permisos de trabajo renovados hasta que entró en vigor la LO, pero en caso de negativa del empresario a solicitar su renovación el criterio de la Dirección Provincial de Trabajo, era calificar su no concesión como " causa de fuerza mayor impropia" y señalaba indemnización al extranjero de una cantidad equivalente a doce días de salario por año de servicio). En el segundo caso, trabajo por cuenta propia, sin estar sustentado en base legal alguna ,se expedían estos permisos por parte de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con las mismas características que el expuesto de trabajo por cuenta ajena pero cuyas consecuencias jurídicas eran aun más graves y que provocan una evidente inseguridad jurídica, lo cual plantea entre otras las siguientes premisas ¿Qué ocurría si un extranjero con permiso de validez restringida" por cuenta propia", con plantilla bajo su dependencia, optase en un momento dado por no solicitar la renovación, amparándose en la expresa prohibición de la ley? Difícilmente podría la instancia competente, apreciar mala fé por parte del extranjero ¿Cómo

<sup>11</sup> Las vías para adquirir competencia en materia estatal son las previstas en el art 150 CE, mediante el cual el Estado cede competencia propia a las CCAA a través de transferencia o delegación, o bien, que se trate de competencias asumidas en su Estatuto de autonomía, y a partir de ahí, expandirlo a los títulos competenciales al máximo posible para poder habilitar una actuación autonómica global, en el campo de extranjería.

<sup>12</sup> Ley Orgánica 2/2009, de 11 de Diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm.299, de 12 de Diciembre de 2009, en adelante ,LOEXTR)

<sup>13</sup> Por la que se regula la concesión de permisos de trabajo de validez restringida a extranjeros (BOE núm. 241 de 8 de Octubre de 1979, Rec 23872)

<sup>14</sup> Sobre exacciones para expedición de permisos de trabajo a súbditos extranjeros ( BOE número 149 de 21 de Junio de 1968)

habría de calificarse las extinciones de las relaciones laborales consiguientes? ¿Las indemnizaciones, caso de señalarse, quien vendría obligado a su abono?

El segundo grupo, los residentes en virtud de la "tarjeta de estadística"<sup>15</sup>, documento creado como se desprende de su terminología, con el exclusivo objeto de efectuar un control estadístico de los marroquíes que residían en este territorio, que sirven para identificar a su titular y conocer su domicilio en Marruecos, otorgando únicamente a su titular el derecho de permanecer en la ciudad (no de pernoctar); no confiere en consecuencia, ningún derecho laboral ni social. Sin embargo, la práctica va más allá que el derecho y su posesión implicaba el derecho a residir en la ciudad (derecho que no se reconoce en lo preceptuado en el citado Bando). Y evidentemente, ante esta autorización de hecho de residir, conlleva implícitamente a la autorización para trabajar, pues para la expedición de este documento, jamás se exigió por parte de la autoridad española, que el marroquí acreditase unos ingresos o rentas que le permitiesen vivir sin trabajar.

Un tercer grupo, lo conforman los residentes en virtud de permiso de trabajo y residencia, formado por un reducido grupo que les era de aplicación lo dispuesto por el art. 7 del Decreto 1870/1968 de 27 de Julio (Presidencia), por el que se regulan el empleo, régimen de trabajo y establecimiento de los extranjeros en España de 27 Julio 1968<sup>16</sup> y por el RD 1031/1980 de 3 de Mayo por el que se regula el procedimiento de concesión y prorrogación de los permisos de trabajo y autorizaciones de residencia a extranjeros<sup>17</sup>, que condicionaba la validez del contrato de trabajo suscrito por un extranjero para trabajar por cuenta ajena en España, a la obtención del visado y a la expedición del permiso de trabajo.

Un cuarto grupo, lo forman los falsos fronterizos que residen clandestinamente en la Ciudad, titulares del permiso de trabajo de validez restringida, que reciben impropiamente la catalogación de transfronterizos, aunque en realidad, vivían de forma permanente en la ciudad, su situación administrativa era clandestina, al no estar provistos de ningún tipo de autorización de residencia. En realidad, constituían más que un problema laboral, una cuestión de índole gubernativa y su erradicación era competencia de la Delegación de Gobierno de ambas ciudades, que deberían haber ordenado a las Fuerzas de Seguridad del Estado que fueran rechazados hacia Marruecos, e impedir su asentamiento en la ciudad.

Y finalmente, un quinto grupo, formado por marroquíes sin tarjeta de estadística ni permiso de trabajo, que prestaba sus servicios en Melilla, cuyo número es importante que conforma la mayor parte de la población irregular de la ciudad, insertados en el mercado laboral local el que tienen una rotación cíclica y que prestan sus servicios de forma irregular. Sin embargo, paradójicamente, cuando el empleador prescinde de sus servicios (voluntariamente o por su detección por parte de la Inspección de Trabajo) son nuevamente absorbidos por otro empleador, que les vuelve a contratar, repitiéndose de este modo, el ciclo de colocación clandestina-inspección y multa-extinción de la relación ilegal indefinidamente. Resultando obvio, que la opción que le queda al transfronterizo ilegal para permanecer en la ciudad y lograr sobrevivir son dos: delincuencia o trabajo clandestino. Careciendo de todo tipo de derechos prestaciones<sup>18</sup> laborales y sociales (Caravaca, y De Santos, 1993:100)

Tras el examen de la situación de los marroquíes en la ciudad de Melilla antes de la entrada en vigor de la LO, procedemos a continuación a analizar la problemática jurídico-sociales y políticas, que suscita la entrada tardía de vigencia de la citada norma, resultando paradójico que a pesar de haber sido pospuesta en tres ocasiones su vigencia (hecho que finalmente se produjo en Abril de 1986). Sin embargo, a pesar de este retraso, no se subsanaron los defectos que adolecía la misma, debiendo a nuestro juicio, haberse tenido en cuenta las peculiaridades específicas de la población que vivía o que sin vivir venía prestando sus servicios de forma regular en los territorios aislados de Ceuta y Melilla desde hacía más de veinte años. Esta omisión legislativa, provocó un trato discriminatorio, prueba de ello, es que en cambio si se tuvo en cuenta un trato prefe-

<sup>15</sup> Documento aprobado por un Bando de Abril de 1958, dictado por el Teniente General Gobernador de los Territorios de Soberanía Española en el Norte de África. Siendo posteriormente regulado por las Instrucciones de 2 Julio 1986, dictadas conjuntamente por los Subsecretarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio del Interior (No publicados en el BOE) en base a la potestad que les atribuía el art. 34 y 43 del Reglamento General de Extranjería, aprobado por Real Decreto 1.119/1986, de 26 Mayo en que se dispone que " el permiso de trabajo, exigido por el art. 15 de la Ley, puede acreditarse mediante distintos documentos entre las que se contemplan junto a los permisos plasmados en un documento individual y específico, las autorizaciones colectivas, otros documentos oficiales o privados designados por la Dirección General del Instituto Español de Emigración, y asimismo, los que aquí son determinantes: los documentos dotados "de los efectos de la autorización para trabajar" por decisión del Ministerio de Trabajo "cuando circunstancias especiales así lo aconsejen, como ocurre en este caso, su finalidad declarada fuera : "evitar que una regularización documental, excesivamente formalista, pueda acarrear perjuicios no deseados a las personas asentadas con anterioridad a la Ley Orgánica 7/1985 en las ciudades de Ceuta y Melilla". Por ello, entre otros extremos, en las citadas Instrucciones se establece que "el documento denominado "Tarjeta de Estadística", expedido a ciudadanos originarios de las ciudades de Ceuta y Melilla, o con arraigo y residencia en las mismas, en edad laboral, quedará dotado de los efectos propios de la autorización para trabajar por cuenta ajena, en cualquier actividad laboral o profesional, en la localidad donde haya sido expedido".

<sup>16</sup> BOE núm. 195 de 14 de Agosto de 1968.

<sup>17</sup> BOE núm. 131 de 31 de Mayo de 1980.

<sup>18</sup> En teoría, existe una diferencia entre los musulmanes melillenses y ceutíes. Éstos últimos si son incluidos, cuando trabajan, en la Seguridad Social. Por Orden emitida por el general Vallespin, en la década de los 70 (El País 9 de Febrero de 1987)

rencial a otros colectivos, como sefardíes<sup>19</sup>, hispanoamericanos, brasileños, andorranos y filipinos, que fueron objeto de un trato de favor por la Ley, y en cambio, en esta ciudad aislada del resto de la península no se tuvo en cuenta la identidad cultural y social que tenía el colectivo musulmán anteriormente aludido, discriminación que provocó enfrentamiento entre los diversos grupos que cohabitan o trabajan en la citada ciudad. Y que obligaba a una parte importante de los rifenos melillenses, incluso a los poseedores de a "Tarjeta de Estadística" a declararse extranjeros en su ciudad, continuando de este modo, acrecentando la discriminación jurídica, social, económica y cultural en la vida socio-política melillense y ceuti, contraria a la identidad social distintiva que pretendían conseguir (Laarbi, 1988: 7-10, realiza un estudio en profundidad sobre la discriminación de los marroquíes en estas ciudades tras en la entrada en vigor de la LO).

En conclusión, existe por tanto un tratamiento diferenciado y segregacionista, de los marroquíes por parte de esta Ley, en relación con otras nacionalidades. Defecto que pudo haber sido subsanado por el citado Decreto 1119/1996, pero en su lugar, se revoca en su única Disposición Derogatoria- la Orden que regulaba la expedición de permisos de validez restringida para extranjeros- que paradójicamente, sus titulares en dicha ciudad, eran los únicos que verdaderamente se encontraban en situación regular, circunstancias que provocaron consecuencias, sociales, políticas y jurídicas, que aun perduran en nuestros días. La opción de los marroquíes ante la LOE es contradictoria, debiendo optar por una de las siguientes vías:

- a. permiso de residencia y trabajo
- b. DNI provisional
- c. solicitar la concesión de un permiso de residencia en España de diez años renovable a que continúe prestando sus servicios
- d. pedir el permiso de trabajo específico de trabajo transfronterizo.

Si se acogen a la primera solución -cambiar su Tarjeta de Estadística por la de Extranjería- se convierte en extranjeros, esta situación controvertida no va a ser aceptada de buen grado por este colectivo, que lo que verdaderamente desea es la nacionalidad española para poder ser titular de derechos (solo se acogen a esta solución un número indeterminado muy reducido)

En cambio, si optan por la segunda vía, aunque no de forma automática pero si en un breve espacio de tiempo (aproximadamente un año) van a ser documentados con el DNI Provisional<sup>20</sup> (Destaca el estudio de este nuevo documento Planet Contreras, 1998: 99-100). Siendo esta la solución más ajustada a sus pretensiones pero que no las colmaba plenamente, puesto que, este nuevo documento, no conlleva idénticos derechos que el DNI normal( por ejemplo impide el derecho político al voto de su titular) y si alguna ventaja laboral temporal- si el titular de Tarjeta de Estadística, solicitaba el DNI Provisional, y lo acreditaba ante la Comisaría de Policía, no se le exigía permiso de trabajo hasta que se procediera a la resolución de la solicitud que en el caso de Melilla permanecieron en vigor hasta Septiembre de 1987) - Resultando paradójico, que el trabajador transfronterizo que se encuentra en posesión de "Tarjeta de Estadística" que no quiera acogerse, a un DNI Provisional(que siempre que acredite que ha trabajado en Melilla o Ceuta se le va a conceder) y que en menos de un año adquiere la nacionalidad española, con los consiguientes derechos y deberes inherentes a la misma, opte por un permiso de residencia, de diez años, en caso de que no sea solicitada la nacionalidad o no cumplan los requisitos necesarios, eso si, renovable a que continúe prestando sus servicios o por un permiso de trabajo específico de trabajo transfronterizo, que solo tiene una vigencia limitada de cinco años<sup>21</sup>, siendo renovable el mismo, si continua prestando sus servicios y que no otorga derecho, a residir en la zona fronteriza donde desempeña su trabajo habitualmente. En consecuencia, el procedimiento abierto de concesión de nacionalidad a los titulares de tarjeta de estadística, y sobre todo, de otros marroquíes que sin estar en posesión de la misma, acreditaran residencia o trabajo en dichos territorios, pese a no tener dicha documenta-

<sup>19</sup> Cuyo número es cuantitativamente escaso pero con un peso social importante al tener un poder adquisitivo medio-alto. Y sobre todo, porque la mayoría de éstos, tenían la nacionalidad gibraltareña o habían nacido en Marruecos, pero figuraban inscritos en Consulado, circunstancia que no ocurría, con los musulmanes que se encontraban indocumentados en los territorios aislados de Ceuta y Melilla. También se extiende esta omisión hacia la población hindú, sin embargo, estos tampoco rechazaron esta Ley, la razón, que lo justifica desde nuestro punto de vista, es que éstos normalmente tienen la nacionalidad inglesa, al haberla adquirido previamente en Gibraltar, o sino la tienen y quieren adquirir la nacionalidad española, su concesión es prácticamente automática, siendo aceptada en la mayoría de los supuestos, ya que éstos, no tienen vocación de permanencia en dichas ciudades, sus motivos migratorios son meramente económicos, y finalmente, retornan a sus países de origen. Además, debe tenerse en cuenta que el colectivo de hindúes en ambas ciudades, es cuantitativamente muy reducido si lo comparamos con la población musulmán, ligada por razones históricas, geográficas, económica, sociales y culturales a dichos territorios.

<sup>20</sup> Este documento se implantó el 6 de Noviembre de 1986, en base al Decreto de 6 de Febrero de 1976, que permite la expedición provisional de un Documento Nacional de Identidad, con eficacia habilitante, para que su titular pueda residir, trabajar y circular libremente por todo el territorio nacional durante el período de un año y que sería sustituido por otro definitivo, cuando su titular cumplimentaran los trámites de concesión de la nacionalidad española.

<sup>21</sup> Art 75 Tipos de Permisos de Trabajo del Real Decreto 155/1996, de 2 de Febrero, del Ministerio de la Presidencia, por el se aprueba el Reglamento de Ejecución de la LO 7/1985 de 1 de Julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. (BOE de 23 Febrero 1996).

ción, supuso un incremento en la residencia en la ciudad autónoma de Melilla de un importante número de trabajadores marroquíes.

En resumen, transcurridos tres años desde la entrada en vigor de la LO en Melilla, se publican los siguientes datos, ofrecidos por el Grupo de Iniciativas Territoriales, sociedad contratada por el Ministerio del Interior para coordinar actuaciones en Melilla, sobre la situación de los 20.000 musulmanes residentes en Melilla:

- Unos 3.500 musulmanes han regularizado su situación y disponen de DNI
- Otros 5.000 tienen ya finalizados los trámites de acceso a la nacionalidad española.
- Y otros 1.500 disponen de carnet de identidad provisional.

En suma, esta ley trata como "extranjeros" a la población de origen marroquí asentada e incluso nacida en Ceuta y Melilla. Lo cual nos plantea la incógnita de ¿qué ocurrió con los 10.000 solicitantes que no lograron ser documentados? La respuesta es obvia, siguen en la ciudad, sin ser documentados y negando acogerse a los procesos de regularización que cíclicamente se han dictados en nuestro país. De otra parte, las diferentes modificaciones realizadas posteriormente a la ley de extranjería, no han tenido incidencia particular en la población musulmana de Melilla. A ello, hay que sumar que, en virtud del Protocolo de Adhesión del Reino de España al Convenio de Aplicación del Acuerdo Schengen, nuestro país en virtud de una Declaración que figura en el Anexo III, sobre las ciudades de Ceuta y Melilla<sup>22</sup>, en su apartado b) dispone lo siguiente: "Continuara igualmente aplicándose el régimen específico de exención de visado en materia de pequeño tráfico fronterizo entre Ceuta y Melilla y las provincias de Tetuán y Nador". De cuyo contenido se desprende que los residentes de Tetuán pueden acceder a Ceuta sin visado al igual que los ciudadanos de Nador pueden acceder a Melilla sin cumplir esta exigencia administrativa. En cambio, el apartado c) del mismo documento aclara lo siguiente: "A los nacionales marroquíes no residentes en las provincias de Tetuán y Nador y que deseen entrar exclusivamente en las ciudades de Ceuta y Melilla, se les seguirá aplicando un régimen de exigencia de visado, la validez de documento será limitada a las dos ciudades citadas y permitirá múltiples entradas y salidas". Por tanto, a los marroquíes no residentes en Tetuán y Nador, si se les va a exigir si quieren acceder exclusivamente a Melilla y Ceuta un visado limitado y múltiple que es diferente al que se le va a exigir para acceder a otras partes del territorio español.

En base a lo expuesto podemos resumir las siguientes características que tienen las autorizaciones para los trabajadores transfronterizos: a) Solo conlleva autorización para trabajar no para residir; b) se circunscribe al ámbito geográfico para el que se expide- que en el caso de España se limita a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla-; c) su duración es de cinco años renovable mientras subsista las circunstancias que motivaron su concesión; d) puede ser por cuenta propia, en tal caso debe aportar acreditar la viabilidad del proyecto empresarial debiendo de presentar personalmente su solicitud ante la Delegación del Gobierno en la que deberá además acreditar que se encuentra en situación legal (si es de Tetuán o Nador no precisar visado y si es residente en otra zona de Marruecos deberá presentar visado limitado múltiple) que previa verificación de sus datos por la Policía, se le concede la autorización por un periodo máximo de cinco años; e) o bien, prestar sus servicios por cuenta ajena, en tal caso le resulta de aplicación la Situación Nacional de Empleo y solo puede acceder a los puestos que se encuentren recogidos en el Catalogo de Ocupación de Difícil Cobertura, que actualmente debido a su carácter restringido obstaculiza que éstos puedan acceder a este tipo de autorización. También hay que añadir que a los requisitos dispuestos en los arts 50 y 51 del Reglamento 2393/2004 para la concesión inicial de este tipo de autorizaciones, los trabajadores transfronterizos de Ceuta y Melilla deben además acreditar la siguiente documentación: Certificado de residencia de Marruecos, Antecedentes penales de Marruecos, Certificado de Familia (todos estos documentos traducidos y legalizados), Reconocimiento médico hecho en España, Contrato de trabajo y Copia de la última declaración de renta del empleador en Melilla.

Actualmente el número de trabajadores transfronterizos que prestan sus servicios en la ciudad autónoma de Melilla es reducido aproximadamente 2400 (García, V. 2010, distribuyéndose entre los siguientes sectores productivos: empleadas de hogar (1200), construcción<sup>23</sup> (500), hostelería (60), metal (60) y comercio (50). Por otra parte, su régimen jurídico viene determinado por los tratados bilaterales entre los Estados afectados y no por los convenios internacionales al no residir en el país en el que trabaja (Olarte Encabo, 2007). A este respecto, tal y como ya apuntamos España y Marruecos no tiene suscrito acuerdo específico en materia

<sup>22</sup> DOUE núm. L 239 de 22 de Septiembre de 2000.

<sup>23</sup> Actualmente se enfrentan al problema adicional de que muchas empresas subcontratistas que prestan sus servicios en Melilla, traen con ellas a sus propias cuadrillas de trabajadores, lo cual, no solo les impide a los trabajadores transfronterizos que prestan sus servicios en Melilla, acceder a ese puesto de trabajo sino que además estos tienen que proveerse de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), que será obligatoria a partir del 1 de Enero de 2012, y para obtenerla este colectivo tienen que demostrar que están trabajando, de modo que, si el trabajador de la construcción transfronterizo no ha sido dado de alta (si se encuentra en situación irregular) no se le expide, al igual que tampoco se hace si se encuentra desempleado (ya que si pretende volver a trabajar le exigen tener esta tarjeta) por lo que es "la pescadilla que se muerde la cola".

de Seguridad Social para los trabajadores transfronterizos, por lo que, le resulta de aplicación el Convenio suscrito en esta materia en vigor desde el año 1985.

A continuación, procederemos a sintetizar las reglas específicas que se siguen para las prestaciones a que este colectivo tiene derecho, cuyo régimen se regula por el Convenio Hispano Marroquí de 1979, modificado por el Protocolo Adicional al Convenio de 1998, en vigor desde el 1 de Octubre de 1982. En primer lugar, 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.

En relación con el derecho a la asistencia sanitaria, en base a lo dispuesto en el art 15.I, reconoce al trabajador el derecho a que sus familiares residentes en Marruecos, tengan derecho a esta prestación, a cargo de España, pero prestada por Marruecos y cuya extensión y modalidades del servicio de las prestaciones se prestara de conformidad con la legislación que aplique dicha Institución (art 9)

En caso de que el trabajador sea declarado en situación de incapacidad temporal, para el reconocimiento de esta prestación se suman, si es necesario, los períodos de seguro de ambos países.

También tiene derecho a la asignación por hijo a cargo, aunque los hijos residan en Marruecos. De acuerdo con las normas de prioridad establecidas en el citado Convenio bilateral, si el cónyuge del trabajador realiza actividad laboral en Marruecos, y los hijos de ambos residen en ese país, el abono de la prestación familiar corresponderá a la Institución marroquí. Por tanto, se deberá solicitar al Organismo de enlace competente información sobre la situación laboral del cónyuge, previamente a la concesión de la prestación.

En caso de pensión de jubilación, invalidez o muerte (arts 14-21) las reglas que se aplican son las siguientes. Cada país examinará por separado la solicitud de pensión de la siguiente forma: 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. 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.

Se hace una especificación, en materia de viudedad, que en caso de que existan varias beneficiarias con derecho a esta prestación, su distribución se realizará conforme a la legislación marroquí (art 23)

De otra parte, en cuanto a las prestaciones por defunción, se rigen por la ley aplicable al asegurado al momento de fallecimiento, si tiene derecho conforme a las legislaciones de los dos Estados, el reconocimiento se regulará por la ley del Estado donde había residido. Y si este no cumple la carencia necesario en el Estado de empleo, para tener a esta prestación esta será completada por períodos de seguro cumplidos por el trabajador del Estado Parte donde estuvo asegurado por última vez (arts 24-25)

Respecto a las prestaciones por accidente de trabajo, estas se regirán por la ley que fuera aplicable al trabajador al momento de accidente o de contraer la enfermedad.

Recordemos que actualmente tienen derecho a la prestación por desempleo tras la reforma operada por la LOEXTR, sin que se haya producido la incorporación de esta modificación en el Convenio de Seguridad Social suscrito entre ambos países, pero si en cambio se ha hecho, para los trabajadores españoles que prestan sus servicios en Andorra en virtud de la Ley 35/2010 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, y la Repercusión para la Población Trabajadora de Origen o Nacionalidad Extranjera de 17 de Septiembre de 2010<sup>24</sup>, en su Disposición Adicional 18, donde a pesar de que tampoco figura en el Convenio de Seguridad Social con ese país la cobertura de desempleo, se recoge esta mejora en la protección social exclusivamente a los trabajadores transfronterizos españoles que prestan sus servicios en Andorra, siempre que acrediten períodos suficientes de ocupación cotizada previamente en España y cumplan el resto de los requisitos exigidos, podrán acceder a las prestaciones por desempleo en España al quedar en situación legal de desempleo en Andorra.

<sup>24</sup> BOE núm. 227 de 18 de Septiembre de 2010.

Tampoco tienen derecho a que sus hijos reciban educación en España, ni que la asistencia sanitaria le sea prestada a los familiares en nuestro país, ni tampoco pueden ser beneficiarios de las prestaciones no contributivas.

Pero además de los límites a los derechos sociales impuestos por el citado Convenio, (sirva de ejemplo que la pensión de jubilación en Marruecos en los últimos 23 años, sólo se ha revalorizado una vez, mientras que la del pensionista marroquí en España se revaloriza anualmente). Actualmente, también se les pretende excluir de las bonificaciones de cuotas en materia de Seguridad Social, que disfrutaban los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta propia o ajena en las actividades encuadradas en los Sectores de Comercio, Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua que presten sus servicios en Ceuta y Melilla<sup>25</sup> respecto de sus cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes con una vigencia en principio dispuesta hasta 5 de Marzo de 2012. Recientemente se le ha sido reconocido el derecho al cobro del plus de residencia, por parte del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Armuña, 2010)<sup>26</sup> si así figura en contrato o convenio colectivo, al igual que el resto de trabajadores españoles, a pesar de no residir en Ceuta o Melilla, en base a "la notoria tolerancia administrativa en la aplicación de la norma en cuanto son los fines de semana cuando tales trabajadores fronterizos regresan a su país de origen", puesto que, su exclusión supone una conducta discriminatoria prohibida en el art 24 de la CE.

## CONCLUSIONES

Las diferencias entre los trabajadores transfronterizos comunitarios y extracomunitarios no solo son de carácter legislativo sino también laborales y sociales. Recordemos a este respecto que los primeros, si quieren desarrollar su actividad económica en España, no precisa tramitar ninguna tarjeta o permiso especial, únicamente necesitará obtener un número de afiliado a la Seguridad Social y declarar a Hacienda, mientras que si se trata de uno español, deberá obtener los documentos que la legislación del país en el que trabaje le solicite. En cambio, si trabajador extracomunitario, ya sea un extranjero que resida legalmente en Francia, Portugal o Andorra, o bien un ciudadano marroquí que cruce cada día la frontera para ir a trabajar a Ceuta y Melilla, necesitará una tarjeta especial que le acredite como trabajador "transfronterizo". Con ella, válida por un período máximo de cinco años prorrogables, podrá cruzar la frontera cada día sin problemas.

Además de poseer esta tarjeta, el trabajador extracomunitario si la actividad que pretende desarrollar es por cuenta ajena, esta 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, deberá acreditar los requisitos legales que reglamentariamente se determinan. Además también se establecen diferencias entre los trabajadores transfronterizos de Andorra y Portugal con los trabajadores extracomunitarios transfronterizos de Ceuta y Melilla no solo por tener los primeros un Convenio más proteccionista sino también por tener más 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 figuran encuadrados en los planes de empleo de la ciudad, ni tampoco aparecen como beneficiarios de medidas de fomento de empleo como grupo vulnerable, lo que supone una clara discriminación de este colectivo. Una solución posible sería 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. Queda pendiente la equiparación en cuanto a la tributación por el IRPF, que penaliza a los fronterizos con un tipo de 24%, independientemente de su nivel de ingresos, y no les permite, al no ser residentes, formular su declaración anual para conseguir la devolución de las cantidades que pudieran corresponderles. La solución a sus problemas pasa por una reforma del actual Convenio con Marruecos (lo cual aportaría claridad y seguridad a este colectivo) 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 LOEXTR en cuanto a su tratamiento o finalmente de que la jurisprudencia vaya corrigiendo la segregación que presenta la relación laboral a este segmento de trabajadores, su precarización 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.

<sup>25</sup> ORDEN TIN/530/2010, de 5 de Marzo, por la que se prorroga la aplicación de las bonificaciones de cuotas regulada en la 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 refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla



## BIBLIOGRAFÍA

- Armuña, J. (2010). El TSJA reconoce el plus de residencia para los trabajadores transfronterizos. Recuperado el 10/01/2011 de <http://elfarodigital.es/ceuta/economia/3573-el-tsja-r/de-residencia-para-los-trabajadores-transfronterizos-.htm>
- Caravaca, E. y De Santos. (1993). *Melilla y Ceuta. Las últimas colonias*. Madrid: Edit Talasa.
- Cardona Torres, J. (1985). *Régimen Jurídico laboral de los extranjeros en España*. Barcelona: Bosch Editor, S.A.
- Desdentado Bonete, A. (2006). Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social Europea: del Reglamento 1408/71 al Reglamento 883/2004. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 64, 34.
- Ferrer, R.M. (1989). *Los derechos de los extranjeros en España*. Madrid: Tecnos
- García, V. (2010). Unos 2400 marroquíes trabajan en Melilla como transfronterizos. Recuperado el 8/01/2011 de <http://diariosur.es/v/20100823/melilla/unos-marroquies-trabajan-melilla20100823.htm>
- Gonzalez Yanci, M. P. (1987). La población musulmana de Ceuta y Melilla. Actas del Congreso del Estrecho de Gibraltar celebrado en Ceuta 1987.
- Laarbi, A. L. (1988). *Melilla y el entorno moro*. Madrid: Graficas DC-88.
- Leria, M y Ortiz Saracho. (1991). *Ceuta y Melilla en la polémica*. Madrid: San Martín.
- López Cumbre, L. (2003). El trabajo de los inmigrantes extracomunitarios: situaciones administrativas y posición jurídica. En Lourdes López Cumbre. (Coord.). *Derechos y Libertades de los extranjeros en España. Actas del XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 1. Santander.
- Marchal Escalona, N. (2001). Trabajadores transfronterizos Artículo 43.1. En Mercedes Moja Escudero. (Coord.). *Comentario sistemático a la Ley de Extranjería (LO 4/2000 y LO 8/2000)* (pp. 339-348). Granada: Comares.
- Martin Segura, J. A. (2007). La problemática jurídica de los trabajadores transfronterizos. *Revista de Derecho Social*, 39.
- Martínez Cano Cortes, Y, Iñiguez Hernández, D, Huertas González, R. (2000). Comentario al Artículo 43 y Artículo 41. El contingente de trabajadores extranjeros. En Santolaya Machetti. (Coord.). *Comentarios a la nueva ley de Extranjería*. Valladolid: Lex Nova.
- Olarte Encabo, S. (2007). Disposiciones adicionales. Disposición adicional decimotercera: Cotización por la contingencia de desempleo. En M. I. Ramos Quintana y G. P. Rojas Rivero. (Coords.). *Comentarios al Reglamento de extranjería* (pp. 985-990). España: Lex Nova.
- Planet Contreras A. I. (1998). *Melilla y Ceuta espacio-frontera Hispano-marroquíes*. Melilla: ciudad Autónoma de Ceuta y Melilla, UNED de Melilla.
- Ramos Quintana, M. I. (1989). *El trabajo de los extranjeros en España*. Madrid: Tecnos.
- Rojas Rivero, G.P. (2007). Trabajadores transfronterizos: Artículo 84: autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos. En M. I. Ramos Quintana, G. P. Rojas Rivero. (Coords.). *Comentarios al Reglamento de extranjería*. Valladolid: Lex Nova.
- Serrano Argüeso, M. (2002). Los derechos laborales en la nueva Ley de Extranjería. Un estudio comparado de las Leyes Orgánicas 7/1985, 4/2000 y 8/2000 a la luz del nuevo Reglamento de Extranjería. *Rev. Española de Derecho del Trabajo*, 111.
- Serrano Villamanta, F.J. (2006). El trabajo de los extranjeros e inmigrantes en España. En J. M. Ruiz de Ruidobro. (Ed.). *Regulación legal de la extranjería e Inmigración en España*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- W.AA. (2001). Comentario al Artículo 43 En J. L. Monereo Pérez y C. Molina Navarrete. (Dir.). *Comentario a la Ley y al Reglamento de Extranjería e Integración social (LO 4/2000, LO 8/2000 y RD 864/2001)*.... Granada: Comares.