

RÉGIMEN LABORAL Y MANO DE OBRA EN MARRUECOS

- 1. El mercado laboral marroquí**
 - 1.1. La estructura básica**
 - 1.2. Empleo y desempleo**
 - 1.3. Migración internacional del trabajo**
- 2. La legislación laboral**
 - 2.1. El contrato de trabajo**
 - 2.2. Jornada de trabajo y vacaciones**
 - 2.3. ¿Existe personal cualificado en Marruecos en todas las áreas?**
 - 2.4. Otros aspectos**
- 3. Salarios y cargas sociales**
 - 3.1. Salarios**
 - 3.2. Cotizaciones sociales**
- 4. Conclusión**

Resumen

- Marruecos cuenta con una legislación laboral moderna, adaptada a los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- El bajo coste de la mano de obra hace de Maruecos un destino preferente para la inversión extranjera directa.
- Uno de los principales problemas que afecta a la población es la situación laboral caracterizada por el desempleo, el desempleo encubierto, el subempleo y las actividades de auto subsistencia.
- Las principales características del mercado laboral marroquí son el desempleo urbano de la mano de obra calificada y no calificada y la existencia de costes de despido.
- El mercado laboral urbano en Marruecos está segmentado en dos mercados, formal e informal. El sector informal juega un papel relevante en la economía de Marruecos, teniendo un peso muy importante en el tejido productivo del país.

1.- EL MERCADO LABORAL MARROQUÍ

Las principales características del mercado laboral marroquí son el desempleo urbano de la mano de obra calificada y no calificada y la existencia de costes de despido.

La mano de obra de los países MEDA se caracteriza por tres aspectos principales:

- En su mayoría está alfabetizada gracias al sistema educativo generalizado.
- Muchos trabajadores son bilingües.
- Los Estados han formado una elite importante de estudiantes licenciados de nivel muy bueno en las universidades o escuelas de ingenieros.

Las principales características del mercado laboral marroquí son el desempleo urbano de la mano de obra calificada y no calificada y la existencia de costes de despido.

En Marruecos, el 90% de las empresas tienen su oficina central en Casablanca, el 45% tienen entre 200 y 800 asalariados, el 34,5% tienen a más de 800 asalariados y el 25% tienen a menos de 200 asalariados.

1.1. La estructura básica

El mercado laboral urbano en Marruecos está segmentado en dos mercados, formal e informal. Los funcionarios (gobierno central y local), los trabajadores en las empresas públicas y los que tienen cobertura social (CNSS) constituyen el sector formal.

Algunos estudios demuestran que el mercado laboral marroquí es muy segmentado y que su funcionamiento no es competitivo. A veces los trabajadores que tienen el mismo nivel de productividad tienen salarios muy diferentes.

▪ El sector informal

El sector informal juega un papel relevante en la economía de Marruecos, teniendo un peso muy importante en el tejido productivo del país. Las estimaciones disponibles señalan que este sector genera en torno al 25% del PIB. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (2002), el sector informal concentra también al 45% del empleo no agrícola en Marruecos.

Las personas que han generado su propio empleo a través de la puesta en marcha de una microempresa representan el 81% del total del sector informal, mientras que aquellas otras que trabajan por cuenta ajena en microempresas o en empresas de mayor tamaño, pero sin contar con todas las prestaciones establecidas por las regulaciones correspondientes, representan aproximadamente el 19% de dicho sector. Por lo que se refiere a la mujer, su participación en este sector se estima en un 47%.

1.2. Empleo y desempleo

En Marruecos, el nivel de educación medio de la mano de obra es bastante bajo puesto que en el año 2000 el 55% de los trabajadores no tenían ningún diploma.

▪ El empleo en el sector de los servicios

La evolución del empleo en el sector de los servicios ha sido tres veces más rápida que en el sector secundario y más de una vez y medio que en el sector primario, lo que muestra el potencial del sector terciario en el área del empleo. La población activa del sector de los servicios aumentó en un promedio anual de 5,1% entre los años 1983 y 2002 mientras que aumentó sólo en un 3,2% en el sector primario y en un 1,8% en el sector secundario. El turismo se ha convertido en una importante fuente de divisas y de empleo.

Sin embargo, la tasa de productividad en el sector de los servicios es muy baja en comparación con países como Portugal, Grecia, Turquía o Egipto. Las causas pueden ser la escasa apertura del sector a la competencia internacional, el uso limitado de las NTIC o la falta de calificación de la mano de obra. A largo plazo, las consecuencias podrían ser un aumento del desempleo y una baja de la competitividad. Por tanto, el Gobierno marroquí es consciente de que resulta necesario y urgente mejorar este sector, por ejemplo mediante el uso de las NTIC para aumentar la productividad y el empleo en el sector de los servicios.

▪ Los empleos del sector público

El sector público (Gobierno central, municipalidades, empresas públicas) desempeña un papel muy importante en Marruecos. En el año 2000 representaba alrededor del 18% del PIB de Marruecos, o sea alrededor de 635.000 empleados, lo que equivale al 19,5% de la mano de obra. Entonces, la política salarial en el sector público tiene consecuencias muy importantes sobre el funcionamiento del mercado laboral. Un estudio del Banco Mundial (2002) indica que las compensaciones monetarias en el sector público son superiores en un 8% a las del sector privado. Un funcionario tiene un salario dos veces superior al de un trabajador del sector privado.

▪ El desempleo

En 2003, la población activa desempleada se elevaba a 1,3 millones de personas sobre una población activa total de 10,7 millones de personas. En el 2004 la tasa de desempleo era del 11% y en el 2005 del 12,4%. El desempleo es un fenómeno esencialmente urbano ya que cerca de nueve de cada diez desempleados son ciudadanos. Las mujeres representan el cuarto de la población activa y son más afectadas por el paro que los hombres (13,0% contra 11,5%). Son los jóvenes entre 25 y 34 años quienes son los más afectados por el paro (18,2%). Después vienen los entre 15 y 24 años (17,0%), los 35-44 años (7,2%) y los + 45 años (2,6%).

PRINCIPALES INDICADORES	
Población activa (15 años y más) (2003)	10.722.000
Urbana	5.771.000
Tasa de actividad, urbana / rural (15 años y más)	45,0 / 59,2%
Tasa de actividad masculina / femenina	77,0% / 26,0%
Número de personas a cargo por activo ocupado (urbano)	2,1%
Tasa de desempleo urbano (2003)	19,0%
Tasa de desempleo de los jóvenes, urbano (15-24 años) (2003)	34,5%
Tasa de desempleo de los licenciados, urbano (2003)	26,5%
Edad media de los desempleados (urbano) (2002)	27,9%
Porcentaje de desempleados de larga duración (> 12 meses)	74,2%
Tasa de desempleo rural (2003)	3,7%
Tasa de desempleo nacional a fines de 2003	11,9%

FUENTE: Ministerio de Trabajo de Marruecos, Elaboración propia

1.3. Migración internacional del trabajo

La falta de oportunidades laborales y profesionales origina una fuerte corriente migratoria, tanto de fuerza laboral no calificada como de jóvenes bien formados.

La comunidad marroquí en el extranjero, formada por cerca de un millón y medio de personas, reduce el nivel de paro nacional y constituye una fuente muy importante de entrada de divisas, que sobrepasa los ingresos del turismo. Sin embargo, este flujo migratorio es origen de problemas sociales, como la inmigración clandestina, el trabajo en negro, la explotación de los inmigrantes, el trabajo de los menores, la repatriación, la seguridad de las fronteras y, sobre todo, la integración en el país de acogida.

Estrechamente ligada a la cuestión del empleo y del paro de los diplomados, la fuga de cerebros constituye otro de los lastres que agravan los obstáculos de Marruecos ante los procesos de desarrollo. En el momento en el que el país tiene necesidad de hacer fructificar el conjunto de su capital y de sus recursos humanos para garantizar un marco pertinente para sus estructuras y sus empresas, se ha quedado sin una parte de su materia gris. Estos millones de diplomados van a la búsqueda de un trabajo remunerado en función de sus competencias y de un mejor proyecto de vida.

Los inmigrantes marroquíes constituyen una parte importante de los extranjeros que viven en la Unión Europea. La mayoría de los inmigrantes marroquíes viven en Francia, Bélgica y Holanda. Entre 1990 y 1999 alrededor de 222.000 personas emigraron hacia estos países, lo que equivale a alrededor de 25.000 personas por año.

2.- LA LEGISLACIÓN LABORAL

Marruecos cuenta con una legislación laboral moderna, adaptada a los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La normativa básica laboral y su campo de aplicación se recogen en la Ley de 2 de julio de 1947, completada por la Orden ministerial del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de 3 de julio de 1959 y la Ley de 24 de octubre de 1961. Además, Marruecos es parte firmante de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Tras casi veinte años de discusión, el 8 de junio de 2004 entró en vigor un nuevo Código de Trabajo, seis meses después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (8-12-2003). Este nuevo Código responde a la necesidad de adoptar un marco laboral moderno que permita al inversor y a los trabajadores conocer sus derechos y obligaciones respectivos en el contexto de un contrato social global de solidaridad. En este sentido, el nuevo código ha fijado objetivos de orden económico, social y económico.

La duración semanal del trabajo es de 48 horas, la edad límite para trabajar es 60 años. No hay tribunales de trabajo pero existe una Cámara social en los tribunales de primera instancia.

2.1. El contrato de trabajo

Existen dos tipos de contratos: el contrato de duración determinada y el contrato de duración indeterminada.

▪ Indemnizaciones en caso de despido

En caso de despido, el personal fijo tiene derecho a una indemnización que se calcula del siguiente modo:

- 48 días de sueldo por los 5 primeros años.
- 72 días de sueldo por el período de tiempo que va del sexto al décimo año.
- 96 días de salario por el período de tiempo que va del undécimo al décimo quinto año.
- 120 días de sueldo por el tiempo que supera los 15 años.

▪ Las reglamentaciones de despido

Marruecos tiene una reglamentación del mercado laboral bastante restrictiva, en particular con respecto a los procesos de despido en el sector privado. Los despidos por motivos económicos están prohibidos. Un empleador sólo puede despedir a un empleado por razones disciplinarias. Incluso en este caso, la ley permite al empleado apelar a un tribunal que examinará las condiciones de su despido.

2.2. Jornada de trabajo y vacaciones

En las empresas industriales y comerciales, la jornada de trabajo real de obreros y empleados de cualquier edad y sexo no podrá ser superior a 8 horas al día o 48 horas semanales.

▪ Vacaciones anuales pagadas

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones a los 6 meses de trabajo continuado y efectivo. El derecho a vacaciones se calcula tomando como base un día y medio laborable por mes de trabajo (2 días laborables por mes de trabajo efectivo para los trabajadores menores de 18 años).

Tienen derecho a un día y medio laborable (o dos días laborables) adicional por cada 5 años trabajados.

▪ Descanso semanal

Tendrá una duración mínima de 24 horas consecutivas para todo el personal de una misma empresa.

▪ Festivos nacionales

- 1 de Enero: Año Nuevo.
- 11 de Enero: Manifiesto de la Independencia.
- 1 de Mayo: Fiesta del Trabajo.
- 23 de Mayo: Fiesta Nacional.
- 30 de Julio: Fiesta del Trono.
- 14 de Agosto: Fiesta del Vasallaje en el Ued Eddahab.
- 20 de Agosto: Revolución del Rey y del Pueblo.
- 21 de Agosto: Fiesta de la Juventud.
- 6 de Noviembre: Aniversario de la Marcha Verde.
- 18 de Noviembre: Fiesta de la Independencia.

▪ Fiestas religiosas

Cada año se retrasan aproximadamente 10 días, por lo que no es posible dar fecha cierta. Las fiestas religiosas son las siguientes:

- Primero de Moharrem: el primer día del año musulmán.
- Aïd el-Fitr: marca el fin del mes de Ramadán.
- Aïd el-Adha o Aïd el-Kebir: es la fiesta del carnero, conmemora el sacrificio de Abraham.
- El Mulud, celebración del nacimiento del Profeta.

2.3. ¿Existe personal cualificado en Marruecos en todas las áreas?

La falta de mano de obra cualificada es uno de los puntos críticos a la hora de establecer una empresa en Marruecos. Por lo que respecta a los obreros, la implantación de programas de formación por técnicos de la propia empresa proporciona muy buenos resultados.

La Administración marroquí, a través del *Office pour la Formation Professionnelle et la Promotion du Travail* (OFPPT), puede subvencionar hasta un 80% de los gastos de formación de personal, tanto si ésta es realizada por técnicos de la propia empresa como por personal externo. Para ello, es necesario concluir un “contrato especial de formación” poniéndose en contacto con la delegación regional correspondiente del OFPPT.

En Casablanca:

OFPPT, Direction Régionale du Centre

50, Rue Caporal Driss Chbakou. Aïn Borja.

Tel: 022-622778/ 622802 (Division des Contrats Spéciaux de Formation)

En general, los técnicos intermedios son los puestos más difíciles de cubrir (contables, técnicos de mantenimiento de fábrica y similar).

En cuanto a los ingenieros y puestos directivos, existen buen número de profesionales bien preparados y con una formación que incluye estancias en el extranjero, sobre todo en Francia.

2.4. Otros aspectos

La legislación marroquí reconoce a los trabajadores el derecho a agruparse en sindicatos para la defensa de sus intereses profesionales, así como la resolución de los conflictos individuales por parte de los tribunales sociales.

La legislación vigente regula también cuestiones relativas a los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Los establecimientos industriales y comerciales que empleen a más de 50 trabajadores están obligados a contar con unos servicios médicos laborables. Estos servicios médicos son también obligatorios en todos los centros de menos de 50 trabajadores cuya actividad pueda dar lugar a enfermedades profesionales. Los gastos ocasionados por estos servicios médicos correrán a cargo del empresario.

Por último, la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral marroquí corre a cargo de los Inspectores de Trabajo, los cuales visitan los centros para controlar la aplicación de las leyes sociales y las condiciones laborales de los trabajadores. Cumplen asimismo una función informativa, al atender las consultas de los trabajadores sobre las disposiciones legales que les afecten. En caso de conflicto, los inspectores tratarán de conciliar la postura del empresario y del trabajador.

3. SALARIOS Y CARGAS SOCIALES

3.1. Salarios

Recientemente, el Gobierno marroquí aprobó un aumento del 10% del SMIG (salario mínimo interprofesional), que para ciertos sectores se ha comenzado a aplicar en dos tramos: un 5% en julio de 2003 y un 5% en enero de 2004. Para otros sectores, los tramos comenzaron a aplicarse en enero de 2004, estando pendiente de aplicación el segundo tramo, en enero de 2005. El abanico de salarios básicos según la calificación del trabajador varía entre los 1.980 Dh/mes de un peón a los más de 12.600 Dh/mes de un ingeniero superior y equivalente. A estos costes salariales, variables según los sectores industriales, se añaden las cargas sociales. Estas últimas son del orden del 17% de la remuneración bruta mensual.

Varios estudios sectoriales demuestran que el salario real es bastante flexible en el mercado laboral urbano.

▪ Salario mínimo legal

Marruecos adoptó en 1936 una legislación sobre el salario mínimo que determina diferentes niveles de salario para los mercados laborales urbano y rural y para diferentes categorías de edad. La reglamentación del salario mínimo urbano suele ser respetada en el sector privado gracias a un papel activo de la administración y de los sindicatos. Sólo el 13% de los asalariados en el sector privado formal tienen un salario inferior al salario mínimo requerido.

1. Salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG)

- De aplicación a la industria y al comercio desde julio de 2000: 8,77 dh/hora.
- Tiempo de trabajo: máximo de 8 horas/día o 48 horas/semana.
- Horas extraordinarias: la remuneración debe incrementarse en un 25% entre las 5 y las 22 horas, y en un 50% entre las 22 y las 5 horas, doblándose los incrementos si se trata de jornadas de descanso o días festivos.

2. Salario mínimo agrícola garantizado (SMAG)

- 41,36 dh/día.

▪ Salarios medios

Los salarios se fijan libremente entre empresario y trabajador, no pudiendo ser inferiores al mínimo legal. A título indicativo, se presentan a continuación algunos salarios medios, incluyendo prima de rendimiento, antigüedad y otras ventajas, pero sin cotizaciones sociales:

- Mano de obra no especializada: 8,7-9 dh/h.
- Obrero especializado: 9-9,50 dh/h.
- Obrero semicualificado: 9,45-9,85 dh/h.
- Obrero cualificado: 10,95-11,80 dh/h.

- Jefe de equipo: 13,50-15,25 dh/h.
- Contra maestre: 2.500-3.300 dh/mes.
- Ingenieros y cuadros intermedios: 6.600-11.000 dh/mes.

▪ Prima de antigüedad

Todos los trabajadores deben percibir una prima de antigüedad de acuerdo con el baremo fijado por la ley:

- 5% a los 2 años de servicio, continuo o no, en la misma empresa o para el mismo empleador.
- 10% a los 5 años.
- 15% a los 12 años.
- 20% a los 20 años.

3.2. Cotizaciones sociales

Los costes sociales con cargo a la empresa son la tasa de formación profesional (1,6% sobre el salario bruto) y las cotizaciones por concepto de la Seguridad Social.

Cotizaciones a la CNSS (Seguridad Social)	Total	A cargo del empresario	A cargo del empleado
Prestaciones familiares	8,87% s/ el salario bruto	8,87%	0
Prestaciones a corto plazo	0,66% s/ el salario bruto mensual	0,44%	0,22%
Prestaciones a largo plazo	9,12% s/ el salario bruto mensual	6,08%	3,04%
Tasa de formación profesional	1,6% s/ el salario (incluyendo ventajas en especie)	1,6%	0

Las cotizaciones previstas para las prestaciones a corto y largo plazo se calculan sobre la base de un salario bruto mensual máximo de 5.000 dh.

Fuente: Office pour le Développement Industriel (ODI)

4. CONCLUSIÓN

Las coacciones y los retos con los que los marroquíes se enfrentan para reformar el mercado laboral resultan de varios factores estructurales, incluidos la estructura demográfica de la población, bajas tasas de crecimiento económico (en consecuencia crecimiento bajo de la demanda de trabajo), el alto nivel de vulnerabilidad de la economía ante los choques exógenos (choques climáticos, ciclo económico en los países industrializados) y las distorsiones causadas por las reglamentaciones del mercado laboral. Reducir la tasa de paro y mejorar la tasa de crecimiento económico representan retos fundamentales para Marruecos.

Existe un Acuerdo de Asociación entre Marruecos y la Unión Europea, en vigor desde marzo del 2000, que conducirá a la existencia de una zona de libre comercio entre ambas áreas en el año 2012. Ello supone la posibilidad de producir en Marruecos con menos costes, fundamentalmente de mano de obra, exportando posteriormente a la UE sin barreras de entrada.

Según el ministro de Industria, Comercio y Ordenación de la Economía, Salaheddine Mezouar, la nueva estrategia industrial de Marruecos permitirá realizar un PIB adicional de unos 9.000 millones de euros y la creación de cerca de 440.000 empleos en el horizonte de 2013.