

## MARRUECOS

### LOS BECARIOS Y LOS EMPLEADORES EN TOTAL DESACUERDO<sup>27</sup>

Las empresas recurren cada vez más a los becarios, considerados a menudo como paliativos a los reclutamientos demasiado caros. Cerca del 62% de los empresarios declaran contratarlos, según el barómetro 2015 del sitio web *Stagiaires.ma* (4.600 becarios y 520 empleadores), frente al 41% en 2014 y 38% en 2013. Esto es a priori una buena noticia para los jóvenes sobre todo que, los períodos de prácticas son, por lo general, remunerados. Los dos tercios de las empresas conceden bonificaciones y ventajas. La mitad ofrece menos de 1.000 DH y más de un tercio entre 1.000 y 2.000 DH.

Pero las cosas no son tan simples. La mayoría de los demandantes de prácticas (89%) encuentran dificultades para conseguir un contrato. Debido, en principio, a la inaccesibilidad de los directivos empresariales (98%), la falta de seguimiento de su candidatura y de capacidad de respuesta de la empresa. Además, el canal de búsqueda que utilizan no es siempre el utilizado por los empleadores. Los becarios confían en primer lugar en su centro escolar para conseguirles un periodo de prácticas en una empresa (64%). Luego buscan en: las páginas Web especializadas (59%), a través de familiares y conocidos (44%), y en las redes sociales (38%). Las empresas, en cuanto a ellas, buscan primero en los CV que tienen, luego exploran las redes sociales (47%), y las páginas especializadas en prácticas y contratación (47%). Los centros escolares ocupan la cuarta posición. Dicho esto, no es fácil para cualquiera de las organizaciones (87%) encontrar un buen "perfil". Casi el 92% de los empleadores se enfrentan a la falta de reacción de las escuelas y de candidatos serios (73% lo declaran) que tiene la mala costumbre de ausentarse el día de la entrevista. Las empresas señalan con el dedo la 'calidad' de los perfiles (69%).

En materia de la oferta y la demanda, los empleadores y los becarios no están realmente en la misma onda. Mientras que las empresas ofrecen la mayoría de los puestos en el sector comercial, producción y tecnología, finanzas y administración e informática, los jóvenes están especialmente en busca de puestos de trabajo en las compras y logística, marketing y comunicación y la producción y tecnología. Los gerentes necesitan períodos de prácticas más largos: 51% solicitan períodos de 3 a 6 meses y el 29% de más 6 meses. En la categoría de los jóvenes, el tercio busca prácticas por un período de 1 a 3 meses y el 42% de 3 a 6 meses.

De todos modos, los jóvenes tienen que solicitar un máximo de prácticas. Según la encuesta, el 93% de los becarios que se han incorporado al mercado laboral han hecho al menos 3 prácticas durante sus estudios universitarios. Y cuanto más se especializan, incrementan sus posibilidades de empleo.

### EMPLEADOS EXTRANJEROS. LOS DAÑOS DE UNA EXTRAÑA JURISPRUDENCIA<sup>28</sup>

Una verdadera espada de Damocles amenaza permanentemente a los empleados y ejecutivos extranjeros. Una Jurisprudencia asimila la duración del permiso de trabajo a la del contrato. Por lo tanto, algunos empleadores aprovechan de este incumplimiento para deshacerse de sus colaboradores antes del vencimiento de este visado, el cual es renovable

<sup>27</sup> Fuente: Diario L'Economiste

<sup>28</sup> Fuente: Diario L'Economiste

cada año. Sin indemnización por despido y preaviso. Una situación que pone a estos empleados en una inseguridad jurídica. El empleado tiene derecho sólo a los daños que representan los salarios correspondientes al período comprendido entre la fecha de su salida forzada hasta el vencimiento de su permiso de trabajo. Pero en algunos casos, se trata de un despido abusivo y son muchos los empleados extranjeros que han pagado el precio de esta jurisprudencia. Sin embargo, esta extraña jurisprudencia está en flagrante contradicción con la legislación laboral marroquí que hace del CDI, el contrato de derecho común. También se opone a los convenios internacionales de los que el país es signatario. Y desde el 2011, se ha vuelto absolutamente inconstitucional. Debido a que, en la práctica, dicha jurisprudencia crea una situación de discriminación entre los trabajadores marroquíes y extranjeros. No obstante, la Constitución marroquí es bastante clara. En su preámbulo, el país se compromete a "desterrar y combatir la discriminación contra cualquier persona por razón de sexo, color, creencias, cultura, origen social o regional, lengua, discapacidad o cualquier circunstancia personal de ningún tipo".

Por su parte, el código de trabajo no asimila en absoluto un contrato de trabajo extranjero a un contrato de duración determinada. Es sólo un trámite administrativo para obtener un permiso de trabajo.

Marruecos firmó en febrero de 1996, el Acuerdo de Asociación para la reciprocidad de tratamiento social de los trabajadores marroquíes en Europa y viceversa. «Cada Estado miembro concederá a los trabajadores de nacionalidad marroquí empleados en su territorio un régimen caracterizado por la ausencia de cualquier discriminación basada en la nacionalidad con respecto a sus propios nacionales en cuanto a las condiciones de trabajo, remuneración y despido. Y Marruecos concederá el mismo régimen a los trabajadores de los Estados miembros empleados en su territorio». La jurisprudencia en cuestión no tiene razón de ser. Si continúa, se teme que el socio Europeo pone en peligro la aplicación de la cláusula de no discriminación en favor de los trabajadores marroquíes. Lo que es seguro es que esta jurisprudencia plantea un problema de derecho humano.

Los empleados extranjeros representan todos los perfiles. Del simple agente al alto directivo. Y a menudo son los altos cargos los que se enfrentan con esta inseguridad laboral. Hay dos categorías de empleados extranjeros en Marruecos, los destinados por sus empresas matrices, que son multinacionales en general, para ocupar un puesto de responsabilidad y los contratados localmente. Al término de su misión, los primeros serán repatriados o asignados a otro destino, mientras que los segundos tendrán que abandonar sus puestos de trabajo si no se les concede una nueva autorización por la autoridad gubernamental encargada de trabajo. Esta autorización está sujeta a dos condiciones: tiene que solicitarla el empleador y hay que renovarla cada año.