

MARRUECOS

¿CÓMO LA CGEM QUIERE DESPERTAR EL MERCADO DE EMPLEO?³⁶

***El trabajo a tiempo parcial y a distancia hacen su entrada
La Patronal recomienda la proporcionalidad de las sanciones
El paquete de medidas será presentado el lunes 9 de octubre en la
reunión de Diálogo Social***

En la reunión de Diálogo social, prevista para el lunes 9 de octubre, la CGEM defenderá sus propuestas para la flexibilización del trabajo. El paquete consta de una serie de medidas que el Grupo Parlamentario de la Confederación Patronal en la Segunda Cámara del Parlamento decidió poner encima de la mesa para su discusión en lugar de hacer una proposición de ley.

Las propuestas de la Confederación Patronal se articulan alrededor de la flexibilidad de los contratos de trabajo, los horarios laborales y los procedimientos disciplinarios.

Recuperación de los 18 meses de la duración del trabajo temporal

La CGEM desea alargar la duración de los contratos de trabajo temporal de 3 a 6 meses, con la posibilidad de prórroga de 2 veces, en lugar de una solamente como en la actualidad, lo que supone que los contratos pueden llegar a 18 meses de duración en lugar de un año como ocurre ahora.

Algunos podrían sugerir que eso equivaldría a precarizar el empleo. La CGEM barre esta idea de un plumazo. *“vez Al contrario, la prolongación de la duración de los contratos de trabajo temporales permitirá mejorar la contratación de jóvenes licenciados, cuya carencia de experiencia constituye siempre un freno al empleo. La medida permitirá igualmente mejorar las condiciones de trabajo de algunos trabajadores en situación de precariedad a causa de la duración de los contratos, limitados a 3 meses, renovables por una sóla”*, explica Hicham Zouanat, Presidente de la Commission de Empleo y Relaciones Sociales de la CGEM, que lidera el proyecto de mejora de la flexibilización del empleo.

La CGEM propone encuadrar la temporalidad del trabajo

El artículo 16 del Código de Trabajo prevé el principio de temporalidad del trabajo. Salvo que un Decreto deba ser publicado para determinar las

³⁶ Fuente: *L'Economiste* 05-10-2017

actividades o los sectores afectados por los contratos de duración determinada y prevenir así los abusos.

Se piensa ya en los centros de embalaje, las fábricas de transformación de los productos de pesca, las unidades agrícolas... varias zonas de la industria registran un aumento de trabajo durante una temporada, como por ejemplo las fábricas de elaboración de zumo ligadas a la campaña agrícola o de producción de leche durante el mes del Ramadán. La CGEM propone acelerar la elaboración de este texto que necesitará el aval, además de la patronal, de las organizaciones sindicales. En este sentido, la confederación propone integrar en el mismo decreto un nuevo tipo de contrato que lleva mucho tiempo siendo reclamado por algunos sectores. Se trata del contrato de obra, de proyecto o de misión. Así, una sociedad de promoción inmobiliaria o de BTP podría contratar empleados sobre la base de un CDD y que la duración sea en función de un proyecto de construcción de un inmueble, una autopista, un embalse, un puente...

Reestructuración de la jornada de trabajo

Para la patronal, es momento de revisar las disposiciones del artículo 184 del Código de Trabajo sobre la fijación de la duración de la jornada.

EL objetivo es "facilitar la utilización de la anualidad de la jornada de trabajo", pero "suprimiendo las condiciones de consulta de los Agentes Sociales y estableciendo un planing provisional".

Para la patronal, el principio consiste en flexibilizar las condiciones en las cuales el empleador puede proceder a una reorganización de la jornada de trabajo de manera automática. Concretamente, la medida permitirá organizar la jornada de trabajo según la temporada baja o la temporada alta manteniendo al mismo tiempo el mismo nivel de remuneración mensual, y el empleado puede cobrar sin tener que trabajar durante una ausencia en la actividad.

A final de año, el empleado debería haber trabajado un total de 2.288 horas, que son las 44 horas semanales previstas por la ley.

200 Horas suplementarias por año en lugar de 80

La otra propuesta de la CGEM concierne al aumento del techo de las horas extraordinarias para establecerlas en 200 en lugar de 80 por año. Lo que sin duda hará muy felices a los trabajadores. La remuneración de las horas extraordinarias están en efecto fijadas en el 25% después de las 18:00h, el 50% después de las 22:00h y el 100% los domingos y festivos. A esta solicitud se unen las expectativas de los trabajadores.

Sanciones proporcionadas

EL paquete de la CGEM por la flexibilidad, afecta igualmente a la sustitución de la graduación de las medidas disciplinarias por el principio de proporcionalidad.

Actualmente, en caso de falta grave, el artículo 37 prevé la obligación de infligir al trabajador un aviso, una primera amonestación, después una segunda y después una tercera o el traslado a otro servicio... Esto quiere decir que el empleador no puede, por ejemplo, infligir la suspensión de un trabajador por falta grave sin haber pasado por todas las etapas previstas por el artículo 37.

En la práctica, estas sanciones tienen una duración de "validez" de un año, por tanto, si después de un año, el empresario quiere sancionar a un trabajador por falta grave, tiene que empezar desde el principio, porque las cuentas están a cero. De ahí los abusos de algunos trabajadores. Esta es la razón por la que la patronal propone integrar en el código de trabajo las sanciones proporcionales a la gravedad de la falta, sin pasar por las diferentes etapas previstas por el artículo 37.

Un marco reglamentario para el trabajo a tiempo parcial

La CGEM propone igualmente reglamentar por fin el trabajo a tiempo parcial. *"La tasa de actividad de las mujeres en Marruecos apenas alcanza el 26%. Entre los factores, hay que citar las dificultades encontradas por las mujeres, ya que las jornadas de trabajo no están adaptadas a sus necesidades. Además algunas empresas que necesitan contratar para 2 o 3 días por semana no pueden hacerlo"*, explica el Presidente de la Comisión de Empleo y Relaciones Sociales.

Además de trabajo a tiempo parcial, la CGEM desea igualmente introducir la noción del teletrabajo. Esta disposición interesa a un buen número de empresas que prefieren el trabajo a distancia por razones de flexibilidad y porque esta forma de trabajo responde mejor a sus necesidades.

Armonización de las indemnizaciones por despido

Para la CGEM, la flexibilidad del empleo establece también la clarificación de las disposiciones relativas a la no acumulación de indemnización por despido. El debate siempre ha estado centrado en la suspensión de las indemnizaciones acordadas por el juez a los trabajadores. La patronal desea regular estas disposiciones porque, en la práctica, algunos jueces acuerdan indemnizaciones extraordinarias, otros no, y otros incluso fijan las cuantías netas mientras otros colegas suyos hablan de cuantías brutas. Habrá que clarificar las diferencias.

La CGEM quiere igualmente simplificar los procedimientos y reducir los retrasos de los despidos por faltas graves. *“En el esquema actual, es imposible despedir a un empleado por falta grave sólo con que haya un vicio de forma en el procedimiento. En algunos casos, incluso, puede tratarse de una falta muy grave sin que por ello el empleador pueda poner fin a su contrato”*, señala Zouanat.

