

14 de abril de 2020

Autora: **Alejandra Ortega Fuentes**

Secretaría: Internacional y Cooperación

Marruecos y el COVID-19: algunas medidas sanitarias y laborales decretadas¹

Marruecos, como todos los países del mundo, se enfrenta hoy a una pandemia que destruye a la humanidad sin piedad con la expectativa y la esperanza de que los investigadores y científicos puedan encontrar un tratamiento o vacuna eficaz para detener este virus mortal que no perdona a nadie.

La reacción de la mayoría de los estados del mundo se fundamenta en medidas preventivas y restrictivas para proteger a sus poblaciones de este mal universal. Marruecos, desde el comienzo de esta enfermedad en China, ha decretado medidas sanitarias para preservar a los ciudadanos y ciudadanas marroquíes. Estas medidas han evolucionado gradualmente desde la aparición de un número significativo de casos en Europa y, especialmente, desde la aparición del primer caso en Marruecos.

El gobierno marroquí ha declarado el estado de emergencia sanitaria por el Decreto Ley N° 2.20.292 sobre disposiciones relativas al estado de emergencia sanitario y los procedimientos para su declaración se publicaron en el Boletín Oficial marroquí. Así se decretó el estado de emergencia para todo el territorio nacional hasta el 20 de abril de 2020 a las 18 horas, con el fin de detener la propagación de la pandemia de coronavirus.

Como en todo el mundo, en Marruecos hoy hay un único tema candente: la pandemia de Covid-19. Se ha desplegado un gran sistema para contrarrestar los efectos de la crisis de salud de Covid-19 en la economía marroquí. De hecho, se ha creado un fondo especial para gestionar la pandemia del nuevo coronavirus que se divide en dos partes: una parte

¹ Nota elaborada a partir de informaciones proporcionadas a CCOO por el Departamento de Internacional de la Confederación Democrática del Trabajo (CDT) de Marruecos y la Confederación Árabe de Sindicatos (Arab Trade Union Confederation, ATUC) sobre los efectos sanitarios y económicos de la pandemia COVID19 y las medidas decretadas en el país. Del contenido aquí reproducido no deriva opinión alguna de la autora del documento sino que es fiel reproducción de las diferentes informaciones recogidas en distintas fuentes sindicales mencionadas (Traducción del francés por Alejandra Ortega, Secretaría de Internacional y Cooperación de CCOO).

asociada a este fondo incluye aspectos sanitarios, y una segunda, medidas de acompañamiento relacionadas con los impactos económicos y sociales.

Se liberaron mil millones de DH (dirham marroquí) al Ministerio de Salud para la mejora de la infraestructura y la adquisición del equipo necesario para prepararse, si fuera necesario, ante un posible empeoramiento de la situación epidemiológica. Se espera, por otra parte, un impacto negativo en muchos sectores de actividad, muy especialmente serán golpeados los sectores del turismo y el textil.

Se han implementado una primera serie de medidas. Consisten en la suspensión del pago de contribuciones sociales (contribución al Fondo Nacional de Seguridad Social - *Caisse Nationale de Sécurité Sociale*, CNSS) y el establecimiento de una moratoria para el reembolso de préstamos bancarios en beneficio de las empresas. Éstas pueden beneficiarse de la suspensión de cotizaciones a la SS durante el período comprendido entre el 1 de marzo y hasta el 30 de junio de 2020 con el aplazamiento gratuito de los incrementos de pagos atrasados durante este período para los empleadores en dificultades, afiliados a la CNSS. Como estas medidas ya están operativas desde el 23 de marzo, se creó un comité técnico para preparar una guía que explica los términos y condiciones para otorgar estas medidas de acuerdo con los beneficiarios.

Según datos proporcionados por la Confederación Árabe de Sindicatos (Arab Trade Union Confederation, ATUC), se estima que en Marruecos más de 810.000 personas empleadas y afiliadas a la CNSS, se encuentran de baja temporal a diez de abril de 2020, aproximadamente el 31% de todos los empleados. El Ministerio de Economía, Finanzas y Reforma Administrativa ha revelado que alrededor del 62% de las empresas marroquíes suscritas al Fondo Nacional de Seguridad Social (CNSS) han declarado que están en dificultades. Según el ministro de Economía, Finanzas y Reforma Administrativa, Mohamed Ben Chaaboun, dos de cada tres empresas declaran estar en dificultades. La CNSS comenzó, el miércoles 8 de abril de 2020, el pago de una indemnización en beneficio de todos los empleados en situación de baja. Estos empleados recibirán las asignaciones mensuales de 2.000 dirhams marroquíes (en torno a 195 dólares norteamericanos), decididos por el gobierno para ayudar a las empresas dañadas por la crisis del COVID19, y se beneficiará de los subsidios familiares y el seguro médico obligatorio.

Los bancos han propuesto medidas para apoyar a la economía marroquí en todos sus componentes, para gestionar y superar esta crisis global en las mejores condiciones posibles. Entre estas propuestas, ya vigentes en sucursales bancarias, la postergación de vencimientos de créditos amortizables. De hecho, a particulares y profesionales se les otorgará (para quienes lo soliciten por escrito) el aplazamiento del pago de las cuotas amortizables (préstamos inmobiliarios y préstamos de consumo), por un período de 3 meses, renovable una vez más por una duración similar.

En el aspecto social, como parte de la implementación de medidas de apoyo para empresas vulnerables al impacto provocado por la crisis de coronavirus, el comité de vigilancia ha tomado varias medidas destinadas a preservar el poder adquisitivo de los empleados/as. Las medidas fueron anunciadas el jueves 19 de marzo. Consisten en proporcionar a los asalariados/as, así como a empleados/as con contratos de inserción laboral, que están en paro laboral provisional y en empresas con dificultades y declaradas al CNSS durante el mes de febrero de 2020, una asignación mensual fija de 2000 DH durante el período del 15 de marzo al 30 de junio.

Las mismas personas continuarán beneficiándose, de acuerdo con las disposiciones vigentes, de los subsidios familiares y los beneficios de AMO (Seguro de Salud Obligatorio, *Assurance Maladie Obligatoire*). Esta indemnización, como se dijo, se aplica a los empleados/as declarados/as ante el CNSS

para el mes de febrero de 2020, en paro temporal y para empresas en dificultades. Estos empleados/as también continuarán beneficiándose, de conformidad con las disposiciones vigentes, de las asignaciones familiares y los beneficios obligatorios del seguro médico. El Comité de Vigilancia Económica (CVE) examinó el tema de la compensación para el sector informal durante su reunión celebrada el 23 de marzo y decidió activar un esquema de compensación en beneficio de esta población muy vulnerable.

Los cuestionamientos sobre derechos y obligaciones en el lugar de trabajo se agudizan de especial manera en la coyuntura actual. Para aclarar esto, el Ministerio de Trabajo e Inserción Profesional ha presentado las instrucciones y directrices necesarias dirigidas a empleados y empleadores en una guía explicativa. El artículo 245 del código laboral marroquí permite al empleador fijar fechas de salida con permiso remunerado después de consultar con los delegados de los trabajadores y, cuando corresponda, los representantes sindicales en la empresa.

Los empleados afectados por los permisos deben ser consultados. En este caso, el empleador y el empleado pueden acordar beneficiarse de vacaciones pagadas adicionales; licencia adicional con cobertura parcial; o licencia adicional sin paga. El Ministerio de Trabajo explica que las horas de trabajo pueden reducirse para hacer frente a la crisis de Coronavirus. Es completamente legal reducir el tiempo de trabajo normal, de acuerdo con las disposiciones del artículo 185 del código laboral con la condición de consultar a los delegados de los empleados y, si es necesario, a los representantes sindicales en el seno de la empresa; que los salarios a pagar por el tiempo de trabajo efectivo no deben ser, en ningún caso, inferiores al 50% de los salarios normales, excepto disposiciones más favorables para los empleados; y que el período continuo o discontinuo relacionado con la reducción del trabajo no puede exceder sesenta días por año. Del mismo modo, las horas normales de trabajo pueden revisarse para hacer frente al aumento de la actividad empresarial.

Las disposiciones del artículo 196 estipulan que cuando la empresa tiene que hacer frente a trabajos de interés nacional o a incrementos excepcionales de la actividad, los trabajadores de la empresa pueden ser requeridos más allá de la duración normal del trabajo, según las condiciones que se estipulan en el decreto 2.04.570 sobre las condiciones de empleo de asalariados más allá del tiempo de trabajo normal. Además, con respecto a la organización del trabajo por equipos sucesivos o trabajo por turnos, el legislador permite recurrir al trabajo por turnos, a condición de que la duración del trabajo de cada turno no exceda las ocho horas diarias y que esta duración sea continua, exceptuando la pausa de descanso, que no puede ser superior a una hora. En general, el empleador debe garantizar la salud y la limpieza de las instalaciones de trabajo, salvaguardando así la salud de todos sus empleados. Para este fin, debe tomar todas las medidas necesarias para evitar que el empleado contagiado acceda a las instalaciones de trabajo. Dado el contexto actual, numerosas empresas marroquíes han comenzado a teletrabajar para proteger a sus empleados y frenar la propagación del coronavirus.

Los representantes de las principales centrales sindicales celebraron una reunión el lunes 30 de marzo con el Jefe de Gobierno, en presencia del Ministro de Empleo y el Secretario General de la Función Pública. Esta reunión tuvo lugar como respuesta a la solicitud de la Confederación Democrática del Trabajo (CDT). Nuestra organización había dirigido dos cartas al Jefe de Gobierno para exigir el mantenimiento del diálogo social para asociar a los sindicatos en la gestión de esta coyuntura, particularmente en las decisiones y las disposiciones que conciernen a los trabajadores y la fuerza laboral. Especialmente porque ciertas medidas tienen un impacto directo en los trabajadores.

Desde el estallido de la pandemia, la CDT ha estado reclamando la implementación de medidas de salud para proteger a los trabajadores del contagio en el lugar de trabajo o en el transporte de personal tanto

áreas urbanas como rurales. En una carta dirigida al Jefe de Gobierno el 25 de marzo de 2020, la CDT solicitó que los trabajadores y trabajadoras no registrados en la CNSS se beneficiaran de una indemnización fija de 2000 DH y que los trabajadores más vulnerables (enfermedades crónicas, embarazo, discapacidades) se beneficiaran de licencias por enfermedad remunerada para no exponerlos a riesgos graves. La Confederación Democrática del Trabajo ha llamado la atención del ejecutivo sobre los excesos que esta situación puede causar y la fácil tentación de privar a los trabajadores de sus derechos adquiridos con el pretexto de una crisis por lo que hemos exigido que se respete la ley los derechos de los trabajadores.

Aunque la CDT reconoce la rapidez en la implementación de medidas para mitigar los efectos económicos del COVID-19, considera que las medidas a favor de las poblaciones más vulnerables se han quedado muy rezagadas. Especialmente los trabajadores informales que no tienen Ramed (*Régimen de Asistencia Médica, Régime de l'Assistance Médical – RAMED*, un sistema de seguro médico) y que no se benefician de ningún programa social o cobertura de seguridad social como taxistas, transportistas. Además, esta central sindical pidió respeto al marco legal para evitar cualquier deriva o limitación de la libertad sindical, como ha sido el caso de las sanciones adoptadas contra Bouazza Mrahi, el secretario general de la Unión Nacional de la Juventud y el Deporte. Al final de esta reunión, el Jefe de Gobierno no formuló compromisos claros, excepto mantener el diálogo con las centrales sindicales. Para las recomendaciones formuladas, prometió transferirlas a los ministros y comités interesados para estudiar la viabilidad de su implementación.

Con fecha del 13 de abril de 2020, la Confederación Árabe de Sindicatos (ATUC) informó que esta misma central sindical, CDT, ha solicitado que los beneficiarios de la exención de impuestos contribuyan al fondo de gestión marroquí para el COVID19. Así “la Confederación Democrática del Trabajo (CDT) ha llamado a todos los que se han beneficiado en los últimos años de la exención de la riqueza y los impuestos nacionales, así como a todos aquellos que no han pagado sus impuestos o que han transferido su riqueza al extranjero para que contribuyan masivamente al fondo de gestión de COVID-19. En un comunicado, el sindicato central también pidió que se movilice el fondo para combatir los desastres naturales para todos aquellos que han sido dañados por la propagación de la pandemia”.

En su declaración del día 13 de abril, la CDT ha solicitado al Comité de Vigilancia Económica (CVE) que haga del aspecto social una de las principales prioridades y que no se someta a las presiones ejercidas por ciertos grupos de presión económica que solo buscan obtener ayuda estatal. La CDT insistió en la importancia de crear un comité de monitoreo dentro del CVE compuesto por todos los actores económicos y sociales. Este comité interno deberá proporcionar continuamente datos precisos sobre los recursos y su distribución. Además, la CDT pidió al gobierno que desarrolle el fondo de gestión COVID19 para transformarlo en un fondo nacional permanente de emergencia, sujeto a mecanismos de gobernanza reconocidos, que se dedicarán a gestionar la pandemia y su impacto económico y social. La CDT también mencionó el cumplimiento del Código Laboral y las leyes sociales, recordando que ninguna de las partes tiene derecho a explotar la crisis actual para dañar a los trabajadores y sus derechos.

La organización pidió al gobierno que aplique el marco político establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para hacer frente al daño de la pandemia en el mundo del trabajo protegiendo a los trabajadores en el lugar de trabajo y priorizando diálogo social.