

El desempleo y COVID-19. Afinidades y divergencias en el ordenamiento jurídico marroquí y español

Unemployment and Covid-19. Similarities and divergences in the Moroccan and Spanish legal systems

MARÍA CARMEN BURGOS GOYÉ

*Profesora Colaborador Indefinida del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**Universidad de Granada*
 <https://orcid.org/0000-0002-1447-4018>

Cita sugerida: BURGOS GOYÉ, M.C., "El desempleo y COVID-19. Afinidades y divergencias en el ordenamiento jurídico marroquí y español". *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 26 (2021): 167-188.

Resumen

En el presente trabajo abordaremos un examen comparativo sobre la configuración jurídica del desempleo contributivo en dos sistemas normativos diferenciados –España y Marruecos– cuya articulación, naturaleza, ámbito subjetivo, contenido, alcance, temporalidad, aspectos procedimentales, eficacia relativa a su disfrute y protección son heterogéneas pero no por ello divergentes. En este contexto, la incidencia de la pandemia del COVID-19, ha tenido en el ámbito socio-laboral unas consecuencias de gran calado y han visibilizado, que junto al mercado formal de trabajo existe un importante segmento de población bicéfala: los pobres y los precarios, a los que se ha tratado de mitigar con un elenco de medidas socio-económicas cuya implantación y efectos aún es pronto para valorar.

Palabras clave

Desempleo; COVID; España; Marruecos

Abstract

In this paper we will address a comparative examination of the legal configuration of contributory unemployment in two distinct legal systems –Spain and Morocco– whose organisation, nature, subjective scope, content, reach, temporality, procedural aspects, effectiveness relative to their use and protection are different but not divergent. The Covid-19 pandemic has had far-reaching consequences in social-labour terms, and these consequences have made it clear that, alongside the formal labour market, there is a significant segment of the population which is both low-income and in a precarious situation. The situation of this demographic has been mitigated with a whole list of social-economic measures, the implementation and effects of which it is still too early to assess.

Keywords

Unemployment; Covid; Spain; Morocco

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

En el conjunto de derechos sociales de la ciudadanía, el constructo de la prestación por desempleo ha sido objeto de múltiples definiciones. Si realizamos una recopilación convencional¹ de los criterios que se exigen para quedar encuadrado en esta categoría, en el denominador común de su división se distinguen una triada de componentes: 1) carecer de empleo; 2) búsqueda activa del mismo; y, 3) estar disponible para trabajar. De lo que se deduce la vinculación indisociable con el trabajo y su inherente impronta desmercantilizadora. Sin embargo este bucle que, se autoretroalimenta se encuentra en la actualidad en crisis, tal y como refleja su actual cambio remercantilizador debido a las mutaciones en las dinámicas de los cambios productivos, lo cual está generando su proyección, en distorsiones y desarticulación socio-política y jurídica de dos elementos contrapuestos subyacentes empleo *versus* desempleo.

¹ Convenios de la OIT N°2 de 1919, sobre el desempleo; N°44 Convenio sobre el desempleo, 1934; N°168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988; y, Recomendación sobre el desempleo, 1934, entre otros. El texto completo de todos los instrumentos mencionados en esta contribución y las referencias relacionadas con ellos se pueden encontrar en el sitio web de la OIT <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

En cualquiera de los casos, la configuración de la dualidad esbozada viene determinada por la situación socioeconómica de cada país en un momento dado. Pero hoy día, debido a la interconexión existente entre ambos fenómenos, motivada por la globalización, mundialización, internacionalización, deslocalización e irrupción de las nuevas tecnologías, ha generado la desregulación en el trabajo.

De otra forma que, a pesar de que sus rasgos vienen fijados por cada Estado, estos figuran imbricados en un *tótem revolúto*, formado por un elenco de factores concatenados: desaceleración económica provocada por la crisis, efecto rezagado de la reconversión industrial, neoliberalismo tardío, en el que el Estado pretende tímidamente desvincularse progresiva de la dirección economía y fractura social. Lo cual no es más que una vuelta de tuerca a la disertación keynesiana, según la cual el desempleo se debe a la deficiencia de la demanda agregada², y por tanto, no se debe a carencias de los individuos sino a las condiciones económicas imperantes, que escapan a su control, de modo que, cuando el mercado no consigue por sí mismo resolver el problema de la crisis y del desempleo, el Estado debe intervenir en la economía hasta lograr que la demanda y la inversión se recuperen y reequilibren. En todo caso, nos encontramos ante una situación de “paro involuntario”, que debe ser entendida como:“(…) *la situación en que se halla quien, siendo habitualmente un trabajador por cuenta ajena y encontrándose apto para trabajar, ha de permanecer ocioso y sin prestar sus servicios por causa independiente de su voluntad. La noción de paro forzoso resulta de la oposición entre una circunstancia subjetiva (aptitud para el trabajo) y una circunstancia objetiva (imposibilidad de encontrar empleo)*”³.

Empero, en este estadio post-fordista vigente, la flexibilización de las relaciones laborales (sobre todo de subcontratación) y la salida del mercado de los nichos precarios que no son absorbidos por el mismo, no encuentra su encaje en el marco regulatorio actual, de ahí su tratamiento diferenciado en cada ordenamiento jurídico, que lo legitima y sistematiza de forma diferente conforme a su ideario socioeconómico, siendo exponentes de este tratamiento contrapuesto el *corpus* jurídico alauita y español, en que analizamos las similitudes, su interrelación y divergencias en materia de desempleo contributivo.

2. LA PRESTACION POR DESEMPLEO

2.1. España

2.1.1. Funcionalidad

La finalidad de esta prestación es policausal formada por un elenco de factores jurídico-económico y socio-político. Además tiene una tipología dual que figura articulada en el art. 204 LGSS, ambas de carácter público y obligatorio, en la que se distinguen la modalidad contributiva y la asistencial. La primera, le atribuye una naturaleza de prestación, en concreto contributiva, a la cual se tiene derecho subjetivo en determinadas situaciones de pérdida del trabajo anterior o de la suspensión del contrato o reducción de la jornada y su duración y cuantía, viene determinada por el tiempo que el trabajador haya cotizado por desempleo en el régimen de la Seguridad Social que contemple este tipo de prestación y su finalidad es sustituir la renta salarial que ha dejado de percibir por la prestación. Mientras que el segundo caso, su naturaleza es de subsidio de carácter asistencial bifronte, que se presta a aquellos parados que no tienen derecho a la prestación por desempleo o que se encuentran en alguno de los supuestos específicos a los que va dirigida esta ayuda y a colectivos de difícil integración, es decir, su función es paliar la carencia de recursos económicos de estos colectivos y en ambos supuestos consta de una prestación económica y el

² KEYNES, J.M.: *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*. Bibliothèque Scientifique Payot: Paris, 1988, p.6.

³ ALONSO OLEA, M.: “El paro forzoso y el aseguramiento”, *Revista de Política Social* Núm. 129, Enero-Marzo 1981, p.8.

abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente a las prestaciones de asistencia sanitaria, protección a la familia y en su caso jubilación. De modo que, ambos niveles no se encuentran impolutamente diferenciados, sino que por el contrario, se encuentran interconexiónados siendo imposible su disociación en la praxis, dando lugar a un sistema mixto⁴, que “(...) produce una asistencialización del sistema global de protección del desempleo en grado mínimo de subsistencia (...) pero esto no significa que se consagre un sistema asistencial de protección por desempleo, sino un modelo mixto con una presencia cada vez mayor de las técnicas asistenciales de organización de la cobertura(...)de modo que, no se articula realmente como un doble sistema de protección, sino como un sistema complejo –e incoherente–, donde los niveles se articulan entre si no como compartimentos estancos sino como vasos comunicantes”⁴. Si bien, los requisitos para su otorgamiento difieren en ambos casos, uno, el contributivo, si se configura como prestación, se subordina a la cotización previa al estado de necesidad. Y el otro, el asistencial, supeditado al estado de necesidad previo que motivan su otorgamiento, circunstancias que deben quedar objetivamente acreditadas por encontrarse por debajo de determinados umbrales de rentas o bien por quedar incluidos en los supuestos legalmente previstos *ad extra*, configurando grupos particulares vinculados⁴. Ahora bien, conviene precisar que en el primer caso, prestación por desempleo, se produce una extensión del ámbito subjetivo por el ensanchamiento del desempleo al cese de actividad de los trabajadores autónomos (y por asimilación a estos también, a los trabajadores por cuenta propia del sistema especial de trabajadores por cuenta propia del Sistema Agrario y del Mar). Sentado lo expuesto, “(...) no se trata en el caso de los trabajadores autónomos de una asimilación al desempleo, porque lo que se protege en este supuesto, no es otra cosa que el cese de su actividad, que es lo realmente origina la inviabilidad de proseguir su actividad económica o profesional⁵”.

2.1.2. Requisitos

Para la modalidad contributiva, prestación, se requieren la concurrencia de un elenco de requisitos *sine qua non* para su disfrute: a) Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social (*v.gr.* baja médica); b) Tener como mínimo cotizado 1 año dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo (ambos requisitos se articulan en el art. 266.a) y b) LGSS respectivamente ; c) Encontrarse en “situación legal de desempleo”, es decir, el cese de actividad por parte del trabajador debe ser involuntario y por tanto, debe ser inimputable en la pérdida del trabajo (salvo las excepciones como en situación de violencia de género (art. 267.b.2 LGSS y 49.1 m) del ET) o bien que, se trate de traslado o modificación sustancial de las condiciones de trabajo ; d) Estar inscritos como demandantes de empleo, este requisito previo adquirió una naturaleza esencial, y por tanto, constitutiva para el nacimiento y mantenimiento de la prestación por desempleo en virtud del RDL11/2013 (anteriormente, tenía un mero valor declarativo) y en consecuencia, su omisión *ex tunc*, conlleva la pérdida no solo de la prestación sino también del subsidio ; e) No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse ya que en tal caso, pasaría a cobrar esa prestación de jubilación y no la del desempleo, además hay que tener presente que, el desempleo próximo a la edad de jubilación ocasiona perjuicios económicos considerables en los derechos *acquis* del trabajador, que tras agotamiento de la prestación previa acreditación de determinadas condiciones podrán acceder al subsidio de mayor de 52 años⁶ (anteriormente era para mayores de 55 años), en función del número de cargas familiares. Actualmente se podrá percibir hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, se incrementa la cuantía de la cotización por la contingencia de

⁴ LASAOSA IRIGOYEN, E.: *La prestación por cese de actividad para Trabajadores Autónomos*, Pamplona, Aranzadi, 2011, p.15.

⁵ MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A: “El desempleo de los trabajadores Autónomos”, en Ponencia General en VV.AA. *La protección por Desempleo en España*, XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia, Laborum, 2007.

⁶ RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido Ley General de la Seguridad Social. Artículo 274. Beneficiarios del subsidio por desempleo, que ha sido modificado por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

jubilación durante la percepción del subsidio del 100% al 125% (del tope mínimo de cotización vigente en cada momento), también se eliminan los posibles coeficientes reductores sobre la cuantía en los casos de jubilación anticipada, como por la mejora de la cotización durante todo el período de devengo del subsidio; f) Suscribir un “compromiso de actividad” por el cual el solicitante se compromete a buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones de formación, orientación o inserción profesional con la finalidad de aumentar las posibilidades de obtener un puesto de trabajo. Sin embargo, hay que traer a colación, que este contenido obligacional conlleva como contraprestación una dualidad de obligaciones de los servicios públicos de empleo: “De un lado, la realización de un asesoramiento de un tutor que de forma individualizada y tras la realización de las acciones de evaluación y calificación de las capacidades del trabajador le asesore en relación las posibilidades de inserción en el mundo laboral; y por otro lado, la confección de un itinerario de inserción laboral que se adecue a las características y requerimientos personales y profesionales del beneficiario a fin de planificar la inserción profesional del trabajador”⁷. Ahora bien, hay que tener presente, que tras la reforma operada por Ley 31/2015 de 9 de septiembre, por el que se modifica la normativa en materia de autoempleo y se acuerdan medidas para el fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social, excepcionalmente *ex art. 33.1 in fine*, permite la compatibilización del desempleo con el inicio de actividad por cuenta propia, de tal suerte que, se fija *ex lege*, la posibilidad de que el beneficiario de la prestación por desempleo no tenga que cumplir con el compromiso de actividad tal y como se exige al resto de trabajadores.

2.1.3. Gestión

En cuanto a la gestión tanto de la prestación como del subsidio, la tiene encomendada en nuestro sistema de Seguridad Social, según reza *ex art 294.1* de la LGSS, el Servicio Público de Empleo (SEPE), facultades que recaen sobre todo en materia de vigilancia y control del abono de aquéllas, reanudación de la suspensión de las mismas, reintegro de las abonadas indebidamente, entre otras cuestiones. Por su parte, la demanda de la prestación/subsidio se puede realizar según una modalización dual. Una, presencialmente *in situ*, en las oficinas del referenciado organismo público. O bien, dos, telemáticamente a través de la web de conformidad con el procedimiento articulado en la Resolución de 15 de octubre de 2009, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos en materia de protección por desempleo⁷, disponiendo para ello, de un plazo de 15 días hábiles siguientes al último día trabajado, pero si se realiza esta demanda de derecho de forma extemporánea, no se pierde el derecho, es decir, no rige el principio de preclusividad, sin embargo el legislador establece que no se pagarán todos aquellos días que se hubieran podido cobrar si se hubiera gestionado el paro en el término fijado *ex lege*, con la finalidad de garantizar la seguridad jurídica. Aunque, obviamente se causa un perjuicio económico a quien por negligencia o descuido incumple los plazos fijados por la administración, en este caso, la indefensión del interesado, es generada *per se*, puesto que indudablemente debe utilizar los mecanismos que le ofrece la administración electrónica pero ajustando sus actuaciones a derecho y no conculcando el mismo.

2.1.4. Procedimiento y cuantía

Con respecto al proceso para tramitar la prestación por desempleo, el interesado puede optar por una dualidad de vías: Una, de forma tradicional, presencialidad. Y otra, de forma telemática, en este supuesto, el interesado habitualmente formula su petición *a priori* de la extinción, cuando aún se encuentra prestando sus servicios, procediéndose en la mayoría de las ocasiones por el SEPE a su revocación tras la revisión de oficio, planteándose la polémica sobre si es nulo esta forma de proceder del órgano administrativo en base a que se carece por el interesado de los requisitos que generan su nacimiento, debido a que se encontraba en el momento de la solicitud de la prestación,

⁷ «BOE» núm. 251, de 17 de octubre de 2009, *Rec.* 16534, pp. 87516 – 87519.

trabajando y no con la relación laboral extinguida: “*La justificación del SEPE en el ejercicio de revocación del acto obedece a motivos de oportunidad. De modo que, si la Administración puede volver sobre sus propios actos, solo está impedida para hacerlo cuando el interesado tenga un auténtico derecho adquirido por reunir los requisitos para ello, pero no cuando tiene una mera expectativa de derecho*” (postura ratificada por abundante jurisprudencia, entre otras STS de lo contencioso de 5 de febrero de 2014, y en este caso objeto de esta sentencia, se admite esta revisión puesto que, se obliga al interesado a devolver las prestaciones percibidas indebidamente)⁸. En lo que respecta a la cuantía económica de la prestación por desempleo, el cálculo de las cotizaciones se realiza en función del promedio de las bases de cotización por contingencias profesionales que tenga el trabajador durante los últimos 6 meses (este dato debe reflejarse en la nómina) desempleo de los últimos 180 días de ocupación, de modo que, nunca se cobrará durante más de dos años ni tampoco menos de cuatro meses. De la cuantía resultante, se cobrará el 70 % durante los primeros seis meses y el 50 % durante el resto de la prestación. En el importe de la cuantía final también varía en función de que el desempleado tenga o no hijos menores a su cargo, el máximo de la cuantía de la prestación por desempleo es de 1.098,09€ en caso de no tener hijos, si bien este límite puede aumentar a 1.254,98 € si se tiene un hijo, o hasta 1.411,83 € en caso de dos hijos o más. Por el contrario, la cuantía mínima a cobrar es de 501,98 € cuando no se tienen hijos, o bien de 671,40 € en caso de haberlos.

Una vez que se tramite la solicitud de prestación en el SEPE, en el plazo de 15 días este dicta resolución, por la que concede o deniega las prestaciones. Si faltan datos para el cálculo de la prestación, se reconoce por la cuantía mínima.

Por su parte, la prestación se abonará entre los días 10 y 15 de cada mes mediante transferencia a la cuenta bancaria de la que el desempleado es titular o bien en casos excepcionales, por ventanilla en la oficina bancaria que designe el SEPE.

2.1.5. Consecuencias del COVID-19 en la regulación de empleo

Desde que se elevó por la OMS el 11 de marzo de 2020 que la enfermedad era una situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 y se transformó de epidemia a pandemia internacional y después de que el ejecutivo español aprobara el “estado de alarma “el 14 de ese mes⁹, la situación económica tanto de empresarios como de trabajadores en nuestro país se ha visto afectada, los primeros se han visto forzados a adoptar los mecanismos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para la regulación de empleo: ERTE (art.47) y ERE (art.51) para solventar la crisis cuyos efectos han tenido impacto en la reestructuración de sus plantillas. La diferencia fundamental entre ambos instrumentos es su temporalidad. Así mientras que los ERTEs tal y como se desprende de sus siglas son expedientes de regulación de empleo temporal que permiten al empresario reducir la jornada o suspender la actividad por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por el supuesto que ahora más nos interesa “derivadas de fuerza mayor”. De forma que, para poder reducir la jornada de una parte o de la integridad de la plantilla, a fin de ajustar la mano de obra a las necesidades reales y actuales de la empresa, se atiende al criterio de “cuantificación”, de modo que, debe producirse una disminución temporal entre un 10% al 60% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. En esta circunstancia, «no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor» y el contrato podría ser suspendido «por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 (ERE) y normas reglamentarias de desarrollo». Además el trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo si ha cotizado el periodo legal establecido (más de 360

⁸ Jover Ramírez, C.: “La cita previa electrónica. Una nueva conducta infractora y sancionable en relación a la prestación por desempleo”, en AA.VV. *La protección por Desempleo en España*, Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia, Laborum, 2015, p. 428.

⁹ RD 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 «BOE» núm. 67, Rec. 3692, pp. 25390-25400.

días). Mientras que en el caso del empresario opte por la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá obligación de prestar sus servicios a la empresa y correlativamente a su vez, el empresario queda liberado de su deber de abonar los salarios, con la salvedad de continuar con su obligación de cotización a la Seguridad Social por todos sus trabajadores, siendo necesario para que se reconozca esta suspensión que la causa alegada sea verificable independientemente del número de trabajadores afectados y éstas tengan encaje en las previstas en el tenor literal del art. 47.1 ET.

En relación al procedimiento, es preciso la comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores cuya duración no puede ser superior a quince días «. Para el comienzo de dichas consultas es necesaria la creación de una comisión negociadora, «integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes (empresa y trabajadores)», que podrá sustituirse su constitución porque las partes –empresario y la representación de los trabajadores– acuerden optar por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

En cambio el ERE, aunque existe similitud causal, varía en cuanto a su temporalidad –es definitivo el despido–, y por lo tanto, tiene el trabajador derecho a la indemnización, la cual se negociará entre ambas partes. Debiendo producirse para su solicitud por el empresario que en un periodo de noventa días, la extinción debe afectar al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. También conviene apostillar que, estos trámites varían si se extingue la relación laboral del trabajador durante la pandemia y no se aplica un ERTE, en este supuesto, se ha habilitado un formulario de presolicitud, que servirá para que después un gestor del servicio público de empleo (SEPE), se ponga en contacto con el trabajador para tramitar la prestación por desempleo. Su carácter es meramente declarativo y recopilador de datos para agilizar la tramitación de la solicitud y solo es válido para personas desempleadas. En cambio, si el trabajador está afectado por un ERTE provocado por la situación excepcional motivada por el coronavirus, el SEPE articula un procedimiento directo con las empresas para que los trabajadores afectados por ERTE derivado del COVID-19, no tengan que dirigirse al SEPE para solicitar las prestaciones, debido a que las oficinas están cerradas. A raíz de lo expuesto, surgen una serie de cuestiones que afectan al trabajador sometido a un ERTE como son: cuál es el procedimiento a seguir, cuándo y cuánto van a poder cobrar la prestación y de qué forma, cuál es la cuantía a la que tienen derecho y la compatibilidad con otros ingresos.

En este escenario, el primer paso a seguir, será que el empresario sea quien comunique y solicite el desempleo en nombre de los trabajadores, facilitando todos los datos necesarios al SEPE estatal o de la Comunidad autónoma en caso de que esta tenga esta competencia transferida y que además de los requisitos generales articulen otros requisitos adicionales (v.gr. Cataluña, están exigiendo adicionalmente que el trabajador se encuentra de alta como demandante de empleo si no lo había estado con anterioridad). El segundo paso, será de conformidad con lo dispuesto en esta disposición, en concreto en su art.25.3, exonerar a estos trabajadores del cumplimiento de los requisitos de cotización mínima para tener derecho al desempleo, en el marco de medidas excepcionales sobre los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor, y a pesar de que, la administración (en este caso el organismo autónomo público SEPE) tiene la obligación de comunicar la aprobación o denegación del desempleo, en la praxis debido a la gravedad de la situación y excepcionalidad, se recomienda a los afectados pueden consultar, no obstante, el estado de su prestación a través de la sede electrónica del precitado organismo. El tercer paso, con respecto al devengo, según reza *ex art.* 296.1 de la LGSS, la entidad gestora deberá dictar resolución motivada, reconociendo o denegando el derecho a las prestaciones por desempleo, en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la solicitud en tiempo y forma. Y su pago se realiza en el plazo del día 10 y 15 del mes siguiente al que se genera el vencimiento. Sin embargo, debido a la gran cantidad de expedientes presentados estos plazos *de facto* se han incumplido. De modo que, si bien, el trabajador tiene derecho a cobrar el

desempleo desde la fecha de ejecución del ERTE por COVID-19, esta fecha es la que tiene que comunicar a la plantilla afectada. En cambio en los ERTE convencionales, su ejecución se produce en el momento en que la empresa comunique su decisión final tras el período de negociaciones. Sin embargo, el colapso del SEPE, impidió abonar todos los pagos del mes de marzo se pudiesen efectuar el 10 de abril, por este motivo los pagos correspondientes al mes de mayo se adelantó su cobro al día 3 (en lugar, del 10 y 15 de ese mes fecha en la que también se abonaron los atrasos pendiente del mes de marzo y abril). Lo expuesto plantea el dilema de que si por ese retraso imputable a la administración y no al trabajador, es posible reclamar el cobro de interés legal por la cantidad adeudada, la respuesta es que para poder exigir el mismo debe haber transcurrido tres meses siguientes al del reconocimiento del desempleo, en cuyo caso el importe adeudado se deberá incrementar en un 3% (al haberse prorrogado los Presupuestos Generales del Estado para 2020, este es el mismo que en 2016).

En todo caso, hay que precisar una triada de tipologías que recoge nuestro ordenamiento laboral sobre el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) que puede ser convencional (causas económicas, técnicas, organizativas o de o por fuerza mayor) o bien, por causas objetivas derivadas del COVID-19. Así pues en el primero, tiene una etiología debida a causa objetiva previstas en el art. 47 ET (económicas, técnicas, organizativas o de producción), basado en el análisis y determinación verificable de que se dan algunas de las causas señaladas. Mientras que el segundo, el denominado ERTE por fuerza mayor, su regulación viene articulada en el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Con respecto a sus diferencias, en el primero, su objetivo es suspender temporal la relación laboral de empleo y sueldo con los trabajadores por las causas citadas de forma unilateral por el empresario y cuya duración limitada se subordina a la situación coyuntural en la que se encuentre la empresa, y siempre previendo que con esta medida se ayudará a la empresa a superar esta situación, y en cuyo numeral párrafo 1, se define por el legislador en qué consisten cada una de las causas referenciadas y cuya dicción literal es la siguiente:

“(…) Se entiende que concurren *causas económicas* cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren *causas técnicas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; *causas organizativas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y *causas productivas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Si lo que se acuerda es la reducción temporal de jornada la empresa seguirá pagando lo correspondiente a la jornada laboral que realice el trabajador y cobrará la prestación por desempleo correspondiente por desempleo por el porcentaje de jornada inactivo de reducción de su jornada. En cambio si es un ERTE de suspensión de contrato laboral, debido a la imposibilidad de acudir al centro de trabajo, el contrato de trabajo será suspendido, por lo tanto, el empleador dejara de pagar sus salarios y el trabajador comienza a percibir prestación por desempleo, que será de un 70% los primeros seis meses y *ex tunc* 50%. Mientras que, en los ERTEs por causas objetivas derivadas del COVID-19, las causas que lo originan son idénticas, pero las diferencias residen en los plazos y obligaciones para el empresario en relación al mantenimiento del empleo, tramitación, desempleo, exoneración, cuotas, etc.)

Si bien, existen unas características comunes a todos los ERTEs que son los siguientes:

- Suspensión de la relación laboral(prestación de servicios y pago de retribución)

- Su aplicación es independiente del número de trabajadores afectados
- No generan derecho de indemnización a favor del trabajador
- El trabajador tiene derecho al desempleo

Así pues, en el caso del primero, motivado por causas objetivas convencionales son: 1) No se tiene en cuenta el volumen de la plantilla y del número de empleados afectados, sin necesidad de que se supere umbral alguno; 2) Las causas que las justifiquen no pueden ser estructurales sino que deben tener un carácter coyuntural; 3) No se establece un plazo máximo para la aplicación de la situación suspensiva; 4) La tramitación es más acelerada; 5) Comunicación por parte de la empresa a los trabajadores, o a la representación legal de los trabajadores (formación comisión negociadora en el plazo improrrogable de 7 días y resolución de la misma en idéntico plazo). Si no hay representantes de trabajadores, deben acudir todos los trabajadores y constituir con éstos la mesa negociadora; 6) Comunicación por parte de la empresa a y a la autoridad laboral el inicio del procedimiento de la causa alegada, acompañando memoria y diferente documentación de carácter laboral (art. 41 del ET). Por su parte, la autoridad laboral debe solicitar el informe a la Inspección de Trabajo Provincial. El periodo de consultas a los trabajadores, o a la representación legal de los trabajadores es de 15 días; 7) Los efectos se producen desde que se ejecuta, y puede acordarse después del periodo de consulta con los trabajadores o su representación; 8) Obligación de abonar las cotizaciones sociales por parte del empresario; 9) Temporalidad. Su duración es *sine die*, puede durar lo que decida el empresario o lo que acuerde con los trabajadores. No es necesario el permiso de autoridad laboral. Sí que es preciso la negociación de buena fe por ambas partes y el respeto de los procedimientos previstos, pero si finalmente no hay acuerdo se impone la decisión empresarial.

Mientras que en el segundo caso ERTE por fuerza mayor:

- Debe ser motivado por circunstancias excepcionales y temporales
- No tiene que someterte a negociaciones con los trabajadores basta la mera comunicación).
- En el plazo de 5 días, la autoridad laboral debe autorizarlo dictando una resolución en la que debe limitarse a constatar la existencia de fuera mayor
- Concluye con la aplicación del acuerdo final o en su defecto, decisión de la empresa.

En cambio si se trata de un ERTE por fuerza mayor cuya causa directa sea la pérdida de actividad como consecuencia del debido al COVID-19 es preciso: 1) Solicitud de la empresa acompañada del informe y documentación acreditativa de pérdida de actividad derivada del COVID-19, la comunicación a los trabajadores a sus representantes igual que por fuerza mayor convencional, también la comunicación y resolución por parte de la autoridad laboral; 2) Surte efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor; 3) Mientras dure la suspensión y previa solicitud de la empresa, exonerará íntegramente a la empresa que a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, del abono de la aportación empresarial; y exonerará en un 75% a la empresa que tuviera a esa fecha 50 trabajadores o más. En cambio al trabajador respecto al mismo el período de suspensión dicha exoneración no incidirá en el trabajador, al considerar dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos; 4) No se exige para el reconocimiento de la prestación, de período de ocupación cotizada mínimo; 5) No se computa el tiempo en que se perciba esta prestación a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos; 6) El cálculo de la cuantía de la prestación por desempleo será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la concreta relación laboral afectada por esta fuerza mayor; y la duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato

de trabajo. Y el porcentaje aplicable a la base reguladora el trabajador será del 70% de la base los seis primeros meses y a partir del séptimo, el 50% (Previsiblemente los ERTE por COVID-19 no durarán tanto); 7) Una vez finalizado el estado de alarma incluidas las prórrogas admitiéndose en virtud del El RDley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial su prórroga hasta el 30 de septiembre), el trabajador volvería a tener su jornada y su sueldo habituales.

Asimismo se debe distinguir dos tipologías diferencias de ERTEs por fuerza mayor total o parcial. En el primero, por fuerza mayor total, si la empresa se ha visto obligada a cesar en sus actividades debido a las restricciones del Estado de Alarma o bien, se trate de empresas que contaran con un ERTE basado en el artículo 22 del RDL 8/2020 y en sus posteriores actualizaciones y estuvieran afectadas por dichas causas que impidan el reinicio de su actividad debido al COVID-19, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de septiembre de 2020, quedan exoneradas de las cotizaciones, devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, y estas serán del 100% para las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social, y del 75% para las que tuvieran 50 o más. Es decir, se agiliza y flexibiliza la tramitación de ERTEs, que sean motivados por reducción de la jornada o por suspensión de la relación laboral de parte o toda la plantilla, en virtud del RD 463/2020, produciendo efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, es decir desde el 15 de marzo de 2020, fecha de entrada en vigor del decreto que declara el estado de alarma en nuestro país. Por lo tanto, a partir de esa fecha ya no es posible tramitar nuevos ERTEs de fuerza mayor al amparo del art. 22 del RDley 8/202. No obstante, de producirse nuevas restricciones o medidas de contención las empresas afectadas podrán recurrir a la tramitación de un ERTE de fuerza mayor “ordinario” al amparo de lo dispuesto en el art. 47.3 ET, a lo que debe añadirse que con respecto al cobro de la paga extra de junio no se devenga, en caso de suspensión de la actividad solo se tendría derecho a cobrar la parte proporcional de la paga extra correspondiente al periodo trabajado hasta junio, en cambio si se trata de un ERTE de reducción de jornada, se cobraría la parte proporcional de paga extra por el tiempo que se trabaja en la paga extra del mes de junio. O bien, en el segundo caso, por fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, desde el momento en el que las causas permitan la recuperación parcial de su actividad debiendo reincorporarse a los trabajadores afectados en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada. Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad, la exención alcanzará el 85% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70% de la devengada en junio de 2020, para las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados, y del 60% y 45% para las que tuvieran 50 o más; todo ello respecto de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde el reinicio de la actividad. Mientras que, respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas, la exención se aplicará con respecto de aquellos trabajadores que continúen en suspensión a partir del 1 de julio es del 70% en julio, del 60% en agosto y del 35% en septiembre para empresas de menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020. La exención es del 50% en julio, del 40% en agosto y del 25% en septiembre para empresas de más de 50 trabajadores a esa misma fecha. Además, se contempla un régimen de exenciones en las cotizaciones sociales en aquellas empresas que vean impedida su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que se impongan, en cuyo caso, previa autorización de un ERTE por causa de fuerza mayor, serán del 80% de las aportaciones empresariales durante el periodo de cierre hasta el 30 de septiembre en empresas de menos de 50 trabajadores de alta a 29 de febrero de 2020 o del 60% en caso de empresas de más de 50 trabajadores a dicha fecha.

En cualquiera de los casos, las empresas se quieren acoger obviamente a los ERTEs de fuerza mayor por covid, surgiendo la disyuntiva en este caso, si las actividades desarrolladas por las mismas no figuran enumeradas en el RD 357/2020 del estado de alarma como obligadas al cese total de su actividad, en cuyo caso, deberán probarlo, es decir, que no pueden continuar prestando sus servicios bien porque sus proveedores están cerrados o porque la mayor parte de la plantilla está

afectada por el virus. La solución ideada para lograrlo se pueden sintetizar de forma cuatripartita: Una, crear una bolsa de horas de trabajo, a través de acuerdo con los trabajadores afectados, de forma que, si durante el ERTE por fuerza mayor, el empresario continua pagando un salario y los trabajadores no prestan sus servicios, pactando con ellos que una vez finalizado el mismo estos recuperen las horas que no han prestado pero que han cobrado, de modo que, lo más recomendable es proponer estas solución y solicitar un ERTE por fuerza mayor con efectos retroactivos desde que se produjo el cese de actividad y si este deniega (5 días hábiles) solicitar en tal caso, un ERTE por causas económicas(excepto las referidas a trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que se mantienen hasta el 31 de Diciembre).

O bien, la segunda alternativa es tramitar expedientes mixtos, de modo que, se mantiene parte de la plantilla teletrabajando y se presenta solo el ERTE por fuerza mayor para el resto de la plantilla.

Tres, las empresas, aun teniendo vigente un ERTE por fuerza mayor, puedan negociar, durante el periodo comprendido entre el 13 de Mayo y el 30 de Septiembre, un ERTE por causas objetivas, por el procedimiento simplificado que el art. 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, estableció a causa del COVID, mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, contenido también recogido en el RDley 24/2020, de 26 de junio, en el que se establece que se puedan tramitar procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del COVID-19.

Cuatro, el ERTE por causas objetivas se encadene al ERTE de fuerza mayor, de modo que, cuando finalice éste, se inicien los efectos del ERTE por causas objetivas para aquellas empresas que estén llevando a cabo una recuperación parcial de la actividad, es decir, que hayan desafectado a parte de su plantilla para reabrir su negocio, pero mantengan todavía trabajadores en el ERTE. De este modo, se brinda la oportunidad al empresario para llevar a cabo la recuperación parcial de la actividad de optar, por ejemplo, por reincorporar a dos trabajadores a media jornada, en lugar de incorporar a uno a jornada completa y mantener al otro en el ERTE, siempre y cuando la actividad y estructura de personal lo permitan.

En todo caso, hay que tener presente que el legislador es meridianamente prudente, de ahí que, las dos últimas propuestas descritas, de que la prórroga de los ERTEs hasta el 30 de Septiembre, no va a ser suficiente para muchas empresas y sectores de actividad, que no puedan reanudar su actividad, a pesar del proceso de desescalada, por subsistir causas de fuerza mayor, todos estos escenarios y sus regulaciones jurídicas así como sus efectos, están subordinados a la evolución de la pandemia. En base a lo expuesto, se plantea varios dilemas. Uno, discernir sobre la conveniencia o no de los empresarios de continuar con los ERTEs o no y cuya respuesta, la ofrece una valoración de la económica de costes de su empresa, en la que este deberá evaluar si dicho coste es superior o no al valor añadido que obtiene de su trabajo en función de la evolución de la demanda que de sus productos o servicios se va produciendo hasta 30 de Septiembre de 2020, fecha en la que, previsiblemente, finalizan este tipo de bonificaciones y las prestaciones de los trabajadores en los términos establecidos en el RDL 8/2020 y del RD ley 24/2020. Dos, proceder al despido por causas objetivas, si bien, deberán mantener el empleo de los afectados durante los 6 meses posteriores a la finalización de la suspensión y además deberá reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes que ha obtenido del ERTE .No obstante, el legislador contempla una serie de excepciones: bajas voluntarias, despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, y en el caso de contratos temporales cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su

objeto¹⁰ siempre y cuando sus no sean fraudulentos o carezcan de una causa clara, ya que, de lo contrario, sería calificable como “despido improcedente”, o bien, utilizar la vía tras el ERTE de presentar un ERE por cese de actividad debido a dificultades económicas en dicho periodo y declararse en concurso de acreedores en los términos previstos en el art. 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, en cuyo caso, los trabajadores tendrían derecho a las indemnizaciones a través del FOGASA.

3. LA INDEMNIZACIÓN POR DESEMPLEO

3.1. Marruecos

3.1.1. Origen y funcionalidad

El nacimiento de esta indemnización ha sido lenta y farragosa, sobre todo motivado por las reiteradas trabas empresariales para su implantación, tal y como lo evidencia el hecho de que ha tenido que transcurrir más de una década para su gestación y posterior promulgación, que finalmente se produjo en virtud de la Ley nº 03-14 de 11 de septiembre de 2014, sobre indemnización por pérdida de empleo (PEI)¹¹, y cuya entrada en vigor se demoró algo más de dos meses (1 de Diciembre de ese año). Cumpliéndose de este modo, lo preceptuado en el Convenio núm.44 de la OIT sobre el desempleo¹² de 1934, que obliga a los Estados que lo ratifiquen a la protección del paro involuntario a través de prestación o bien de subsidio(art.1), así como para poder quedar encuadrado en esta “situación de desempleado” la concurrencia de los siguientes factores. Uno, tener edad necesaria para poder acceder al mercado laboral. Dos, estar buscando trabajo activamente. Tres, estar inscrito en una oficina pública de colocación. Y cuatro, cumplir las condiciones que pueda prescribir la legislación nacional para ser beneficiario del subsidio o prestación (art.4). De modo que, si se produce la sinergia de estos requisitos, se debe garantizar indemnizaciones o subsidios a los desempleados involuntarios¹³, o bien a una combinación de ambas modalidades de percepciones¹⁴ por parte del Estado. Sin embargo a pesar de que el país alauita, es proclive a constituir como eje basilar de su legislación social, los acuerdos y recomendaciones del citado organismo internacional y de haber ratificado el Convenio nº 44 de la OIT sobre el desempleo en 2019, no existe una armonización y concomitancia con dicho instrumento, puesto que, la Recomendación 44 que completa el referenciado Convenio en su art. 2, establece según su tenor literal :“Que en los países donde funcionen sistemas de seguro obligatorio o voluntario contra el desempleo debería establecerse un sistema de asistencia complementaria, con el fin de auxiliar a las personas que hayan agotado su derecho a indemnizaciones y, en ciertos casos, a las que no hayan adquirido aún el derecho a percibir las; este sistema no debería establecerse sobre las mismas bases que las medidas ordinarias de asistencia a los indigentes “.Sin embargo, en Marruecos aun solo se regula el seguro obligatorio o voluntario de desempleo pero no el complementario, debido primordialmente a la falta de recursos económicos del sistema y a la importante población que se encuentra fuera del círculo formal de mercado y al subempleo. Además no ha ratificado (pero si firmado) el Convenio núm. 102 de la OIT (que entrará en vigor para Marruecos presumiblemente el 14 junio 2020 (actualmente se encuentra en fase de revisión), sobre la norma mínima en materia de Seguridad Social de 1952, que entre sus diferentes ámbitos, se encuentra la prestación de desempleo junto a otras (asistencia médica; prestaciones monetarias de

¹⁰ Disposición final primera del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

¹¹ La Ley Nº 03-14, BO Nº6290 que modifica y complementa el Dahir Nº 1-72-184 de 15 de julio II 1392 (27 de julio de 1972) sobre ordenación y organización de la Seguridad Social y la determinación de los términos y condiciones para la concesión de la indemnización por pérdida de empleo.

¹² Recordar que Marruecos hasta la fecha no ha firmado ni ratificado dicho convenio.

¹³ Adoptado en Ginebra, 18ª Reunión de la OIT de 23 junio 1934.

¹⁴ Adoptado en Ginebra, 35ª Reunión del 28 junio 1952(Entrada en vigor: 27 abril 1955), ratificado por Marruecos este Convenio en 2012.

enfermedad; prestaciones de desempleo; prestaciones de vejez; prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional; prestaciones familiares; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes). De modo que, su protección hasta este momento solo se dispensa a los trabajadores por cuenta ajena¹⁵ que cumplen con la carencia y el resto de requisitos que exige la ley, quedando sin embargo, excluidos *hic et nunc* y por consiguiente fuera de protección, cualquier otro subsidio complementario al desempleo (*contributivo*) tras la extinción del mismo.

Obedeciendo su configuración exclusivamente para los casos de pérdida de empleo por razones objetivas (tecnológicas, económicas y estructurales), por lo que, esta demora normativa no solo afecta a la desprotección del sujeto, sino también a la ordenación tardía en su incorporación al sistema de protección social (aun hoy día, ciertas categorías de trabajadores permanecen fuera de cualquier protección legal, por ej. empleados de artesanías tradicionales). En este sentido, hay que traer a colación que el país alauita (*v.gr.* a diferencia de España que lo abandonó en 1967), subsisten en la actualidad, los sistemas de seguros privados por actividad y protección por mutuas privadas, si bien, en los últimos años se ha producido su aproximación a la estructura de los sistemas europeos de previsión social, de modo que, los asalariados en empresas industriales, comerciales o en profesiones liberales, están actualmente obligados a quedar encuadrados en alguno de los regímenes de previsión establecidos, cumpliendo los requisitos de aseguramiento si bien, pueden optar por la cobertura de una parte importante de sus prestaciones por el aseguramiento privado.

3.1.2. **Ámbito subjetivo**

El ámbito subjetivo para esta compensación se circunscribe al trabajador por cuenta ajena que presta sus servicios en el sector privado formal que figura en el campo de aplicación de la CNSS, cuyo número no supera los 2,9 millones de personas, sin embargo, *de facto*, los que prestan servicios en el mismo son aproximadamente alrededor de 3,6 millones de personas, es decir, unos 700.000 trabajadores prestan sus servicios en la económica sumergida o informal según cifras oficiales del HCP¹⁶. Además aunque expresamente no se señale por el legislador en esta ley, *ex art.* 143 del CT¹⁷, fija en los 15 años la edad laboral tal y como se desprende de la dicción literal del mismo: “*Los menores no pueden ser empleados ni admitidos en empresas o empleadores antes de la edad quince años de edad*”. De modo que, un menor de 16 años no puede ser un desempleado, por que legalmente no puede trabajar; y por consiguiente, tampoco puede demandar empleo. Así pues, constituye requisito *sine qua non*, para el reconocimiento de la prestación que el trabajador por cuenta ajena se encuentre afiliado y en alta al Fondo Nacional de Seguridad Social (CNSS) y además para poder ser beneficiario del mismo, debe además producirse el cumplimiento de los requisitos objetivos de desempleo involuntario y cubrir el período de la carencia exigida por la ley. De modo que, con esta indemnización lo que se pretende es paliar la situación de necesidad que esta pérdida de empleabilidad provoca al trabajador –el defecto de ingresos– que surge de la ausencia de rentas o ingresos profesionales por pérdida de empleo. En realidad, no es una prestación por

¹⁵ Quedando excluido de su ámbito subjetivo “los trabajadores no asalariados”, cuya organización se distribuye según sus profesiones y actividades en categorías, subcategorías y / o grupos de categorías. Y a su vez, cada categoría a la que pertenece el trabajador está regulada por textos legislativos y reglamentarios propios, quedando encuadrados en el esquema de cobertura administrado por el Fondo Nacional de Seguridad Social. No obstante, el seguro obligatorio de enfermedad y el sistema de pensiones para cada categoría y / o subcategorías continúan regulados por un decreto para esta categoría.

¹⁶ Según HCP de 6 de mayo de 2019. Información disponible en: <https://www.usinenouvelle.com/article/l-indemnite-pour-perde-d-emploi-premiere-assurance-chomage-au-maroc-entre-en-vigueur-ce-1er-decembre.N300030>

¹⁷ También recogido en la referenciada normativa laboral en los artículos siguientes: Artículo 147CT, que prohíbe explícitamente que los menores puedan realizar trabajos peligrosos o contrarios a la moral; art. 180 CT, prohibición expresa a los discapacitados menores de edad de prestar servicios que pueden dificultar su crecimiento o empeorar su condición ; y, Artículo 181 CT, tratamiento conjunto por parte del legislador de mujeres y discapacitados menores de 18 años , de trabajar si la actividad que presente un riesgo para su desarrollo o capacidad.

desempleo al uso, puesto que, su ámbito subjetivo se circunscribe *stricto sensu*, al trabajador que pierde involuntariamente su trabajo y que está buscando un nuevo trabajo y a través de esta indemnización, se pretende ayudar al beneficiario a reincorporarse al mercado laboral.

3.1.3. Requisitos objetivos

La incorporación de esta prestación al Código de Trabajo¹⁸, se ha realizado introduciéndola en la Sección IV, rubricada “La indemnización por pérdida de empleo”, arts. 52-60. Cuyo examen sucinto y sistemático de estos preceptos procedemos a examinar. Así pues, según la dicción literal del art. 52 del CT: “El trabajador con un contrato de trabajo indefinido tiene derecho a una indemnización, en caso de despido después de seis meses de trabajo en la misma empresa cualquiera que sea el método de remuneración y la frecuencia de pago de los salarios”. De lo que se deduce que, para que se reconozca esta compensación es preciso tal y como señala Khalid Boukaich (2017:278)¹⁹: “*La naturaleza voluntaria o involuntaria de la pérdida del trabajo se determina en primer lugar dependiendo del autor de la terminación del contrato de trabajo. Cuando este último es debida al empleador, la pérdida posterior de empleo siempre se considera involuntario*”, precepto que debe ser puesto en concordancia con el art. 46 bis de la ley n° 03-14, en el que se recogen los requisitos necesarios que surja este derecho, señalando como primero de estos que el trabajador no haya abandonado voluntariamente su trabajo, ya que de lo contrario, no tiene cabida la “involuntariedad en la pérdida del empleo”, es decir, si el trabajador renuncia voluntariamente al trabajo (si se autodespide) y” no le despiden”(como consecuencia de la finalización de un contrato a plazo fijo o de un despido), no podrá cobrar el desempleo. Por su parte, el art. 60 del CT, debe ser puesto en correlación con el art. 64 de la ley n° 03-14, en ambos preceptos, se coincide en que no ha lugar a indemnización, cuando el trabajador sea titular de pensión de invalidez o jubilación, puesto que en tal caso, es receptor de la prestación que corresponde a su incapacidad o jubilación, al estar fuera del mercado de trabajo como sujeto activo. Una vez delimitado la obligatoriedad de que esta situación extintiva corresponde al empresario y no al trabajador. El siguiente requisito que fija el legislador para tener derecho a la indemnización es la carencia (recordemos que Marruecos no existen las prestaciones no contributivas y en consecuencia, no tiene cabida en la actualidad el desempleo asistencial), de modo que, la pérdida del trabajo está subordinada entre otros requisitos, a la justificación de una duración mínima de haber prestado sus servicios en una o varias empresas y figurar incluido en uno de los sistemas de previsión social que fija el sistema de seguridad social marroquí²⁰, exigiéndose haber cotizado en los mismos al menos durante 780 días en los tres últimos

¹⁸ Aprobado el 8 de diciembre de 2003 y publicado en el *Boletín Oficial* núm. 5167, en vigor desde junio de 2004

¹⁹ BOUKAICH, K.: “Indemnización por pérdida de empleo en la legislación social marroquí”, *Lex Social*, vol. 7, núm. 1, 2017, pp. 273-286.

²⁰ Fondo Nacional de Seguridad Social (CNSS), para trabajadores asalariados y no asalariados del sector privado bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo e Integración Profesional; el Fondo de Pensiones de Marruecos (CMR), para el sector (pensiones civiles y pensiones militares) bajo la supervisión del Ministerio de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración; el Plan de subsidio colectivo de jubilación (RCAR), para empleados en el sector semipúblico (personal de las autoridades locales y no estatales, personal contractual); administrada por la Caisse de Dépôt y Gestión (CDG); (ONEP) para empleados del Banco Al Maghrib y la Oficina Nacional de Electricidad y Agua Potable, bajo la supervisión de la Autoridad de Supervisión de Seguros y Seguridad Social (ACAPS); la Agencia Nacional de Seguros de Salud (ANAM) establecimiento público con personalidad jurídica y autonomía financiera, que garantiza el correcto funcionamiento de la cobertura médica básica (CMB) del Seguro de Salud Obligatorio (AMO), así como la gestión del Plan de Asistencia Médica (RAMED); el Fondo Nacional de Organizaciones de Seguridad Social (CNOPS) es un sindicato de compañías mutuas en el sector público de Marruecos (que integra a la Mutua de la Policía, a la de Aduana y la Fiscalidad Indirecta (MDII), al Fondo Mutuo de Correos y Telecomunicaciones (MGPT), Mutual General de Educación Nacional de Marruecos (MGEN), al personal mutuo de la Oficina de Operaciones Portuarias (MODEP), a la mutua del Seguro Social de los Trabajadores Ferroviarios (MPSC). También hay 3 planes de pensiones complementarios y opcionales: para trabajadores asalariados en el sector privado: el Fondo de Retiro Interprofesional Marroquí (CIMR), para empleados en el sector semipúblico: el Plan Complementario RCAR (RCAR-RC) y para el sector público y parapúblico: el régimen de Attakmilí gestionado por el CMR.

Para una información más detallada: https://www.cleiss.fr/docs/regimenes/regime_maroc.html

años (36 meses), incluidos 260 días en el último año (12 meses), siendo su duración de 6 meses, transcurridos los cuales, el mismo trabajador puede volver a beneficiarse de la referenciada compensación, claro está, siempre y cuando se dé la concurrencia de una triada de circunstancias que son: Una, que trabaje de nuevo. Dos, que cubra la carencia señalada *ex lege*. Y tres, que pierda de nuevo de forma involuntaria su trabajo. Y en caso de reconocimiento de la misma, la cuantía a percibir es del 70% de su salario que no puede exceder el SMIG que hasta julio de 2020 será de 2.698,83 dirhams/ mensuales (249,91€) y a partir de julio de 2020 será de 2.828,71 dirhams /mensuales (261,94 €) en el sector de la industria, comercio y profesiones liberales, en todo caso, el percibo de esta asignación mensual tiene una duración de 6 meses.

En caso de reanudación de la actividad, la parte interesada debe notificar a la CNSS dentro de un período no superior a ocho días para que cese el percibo del cobro de la indemnización y se continúe con el cómputo de los plazos de cotización para una futura pensión y además para generar si procede en el futuro un nuevo subsidio por PEI. La persona que cumpla con las condiciones anteriormente señaladas, debe presentar una solicitud a la agencia CNSS de su elección, dentro de un período que no exceda los 60 días a partir de la fecha de la pérdida del empleo²¹, es decir, después de perder su trabajo, el trabajador debe presentar una declaración de pérdida de empleo, que la institución envía el mismo día a la ANAPEC para que esta la registre y se abre *ex tunc* un período de espera de 60 días en la Oficina de Empleo de la Agencia Nacional de Promoción del Empleo y las Competencias (ANAPEC)²², este servicio público de ocupación nacional creado en el año 2000, tiene como función prestar asistencia con el fin de ayudar a los desempleados a encontrar un nuevo trabajo, y de acogerse a un programa de formación profesional y entre sus singularidades exige para registrarse: tener un diploma igual o superior al bachillerato, certificado de calificación profesional, o tener al menos tres años de experiencia (con certificado de trabajo), obviamente este requisito de cualificación profesional acreditada perjudica palmariamente a las mujeres. En este sentido según la OCDE (2018:42-43)²³: Que las tasas de actividad femenina sean inferiores a las de los hombres (24% para las mujeres frente al 70% de los hombres), y que el nivel de cualificación era en 2012 según la HCP²⁴ del 34% frente al 61%), refleja la desigualdad de género, puesto a pesar de que su entrada en el mercado de trabajo se produce tras finalización de la etapa escolar, éstas abandonan el mercado a partir de los 25 años para casarse y no vuelven a trabajar”, afortunadamente esta tendencia está desapareciendo.

Actualmente, la formación profesional es dispensada por la Oficina de Formación Profesional y Promoción del Trabajo (OFPPT)²⁵ que puede subvencionar hasta un 80% de los gastos de formación de personal, tanto si esta es realizada por técnicos de la propia empresa como por personal externo. Para ello, es necesario concluir un “contrato especial de formación” con OFPPT. Además este órgano se encuentra actualmente encuadrado en la “Estrategia Nacional para la Formación Profesional (SNFP) para el periodo 2016-2021”. Sin embargo, los resultados no son satisfactorios debido a un elenco de razones entre otras: las informaciones que se tiene sobre las ofertas de empleo son incompletas y de difícil acceso, de modo que, aunque se conoce información sobre el desempleo en el portal de ANAPEC a través del HCP (esta tiene un carácter trimestral y anual), la información que se tiene sobre las necesidades de las empresas parecen de forma sesgada

²¹ Recordemos que el plazo para pedir la prestación contributiva en España es de 15 días hábiles desde la fecha del cese en el trabajo, por lo que la fijación de 60 días para solicitar el PEI lo considero desde mi modesta opinión excesivamente dilatado.

²² Por Ley nº 51-99, promulgada por el Dahir nº 220-00-1 de 5 de junio de 2000.

²³ OCDE.: *Rutas de desarrollo Examen multidimensional de Marruecos. Análisis en profundidad y Recomendaciones*, Editado por la OCDE, París, 2018, pp.42-43.

²⁴ HCP. *Recomendaciones de 2013 de la OCDE sobre la igualdad de hombres y mujeres en materia de educación, empleo y emprendimiento*, Ediciones OCDE, París, 2013.

²⁵ Creado en 1974 mediante Dahir núm.1-72-183 de 21 de mayo de 1974. B.O. núm.3213 completado por Decreto 2-73-633 de 22 de mayo de 1974, sobre creación de la tasa de formación profesional y fijación de tasas y ayudas relativas a la realización de contratos y programas especiales de formación profesional.

y tardías y para paliar estas deficiencias se ha creado un Observatorio del Mercado de Trabajo(OMT),para intentar sincronizar las ofertas y las demandas. Hoy día, las políticas activas de empleo que se vienen desarrollando ANAPEC, se canalizan en una triada de programas: “Programa Idjmad” para favorecer la contratación de trabajadores por cuenta ajena a través de recibir las empresas ayudas o exoneraciones sociales o fiscales (El más utilizado por los empresarios); “Programa Taehil”, para conseguir una formación cualificada de jóvenes que abandonaron sus estudios; y “Programa Moukawalati” destinado a emprendedores. Y para los trabajadores sin cualificación se ha creado en 2019, el “Proyecto de Apoyo a la Inclusión Económica Juvenil “, cuyos destinatarios son mujeres y hombres jóvenes que actualmente no están trabajando, ni en la escuela, ni tienen el certificado de capacitación (NEET, equivalente al término “*nimis*”), sino también jóvenes emprendedores en ciernes o entidades pequeñas y medianas que operan en cadenas de valor con fuerte potencial de crecimiento y a través del mismo, se pretende obtener el fortalecimiento de calificaciones de los destinatarios mejorar la empleabilidad y promover la integración profesional²⁶.

De modo que, si durante el precitado plazo y tras el reciclaje a través de alguno de los programas referenciados no obtiene trabajo, el legislador crea la ficción jurídica de que a partir de qué momento el trabajador desempleado se encuentra en la línea roja de “estado de especial necesidad”.

3.1.4. Requisitos formales. Procedimiento y cuantía

El procedimiento de solicitud de la indemnización además de cumplir los requisitos materiales y objetivos de cotización, afiliación y pérdida involuntaria de empleo, también debe cumplir un elenco de requisitos formales entre los que se encuentran entre otros. Que la reclamación de compensación por pérdida de empleo debe completarse debidamente por el asegurado y el empresario para el que venía prestando sus servicios, pero si el empresario no comunica la extinción del contrato porque no había cumplido con la obligación de darlo de alta, en tal caso, el trabajador debe comunicar todos los datos de que disponga de la existencia de la relación laboral al CNSS, que trasladará esta información a la inspección de trabajo para que actúe y verifique los hechos(si lo corrobora no hay problema se le reconoce la indemnización) o bien puede ocurrir que, el trabajador si se encontraba dado de alta pero el empresario se niega a emitir la declaración del PEI (aduciendo que el empleado se ha ido voluntariamente) , en este caso, al no poder beneficiarse el trabajador del PEI, deberá presentar una apelación administrativa junto al CNSS, y una comisión de mediación intentara llegar a un acuerdo y de no conseguirlo, deberá el trabajador acudir a la vía judicial . En caso de que si exista una declaración del empresario del cese involuntario del trabajador deberá comunicar este hecho a la CNSS y deberá acompañar a su declaración la siguiente documentación: una copia de la tarjeta nacional de identidad electrónica (CNIE), además de una cuenta bancaria o RIB (cuenta abierta en Marruecos) si el asegurado quiere cobrar su compensación por transferencia bancaria o bien, a través de la puesta a disposición de una agencia de BMCE(acrónimo en francés del Banco Marroquí de Comercio Exterior, actualmente filial del banco comercial “Financie Com”) si carece de la misma. Pero en el caso en que la presentación de la solicitud se realice fuera de plazo, tendrá derecho a que se apruebe a partir de la fecha en que se solicitó (*dies ad quo*) pero se percibirá por el resto del plazo que le quede desde su demanda hasta la expiración de los seis meses (*dies ad quem*), de tal suerte, que perderá tantos días de prestación como hayan pasado desde la fecha límite del plazo hasta el día de la solicitud. En ningún caso, la indemnización es susceptible de ser exportada, a diferencia de otras prestaciones (*v.gr.* las pensiones de jubilación), ya que se supone que esta ayuda revertirá en la creación de volver a trabajar en Marruecos y no en otro país donde se resida.

A colación con lo expuesto surge la disyuntiva de cual la participación del empresario y del trabajador en la cotización por esta prestación, la contribución la fija conjuntamente por el Ministro

²⁶ Informe UNICEF: *Mapa de la Protección social en Marruecos*, Reino de Marruecos, 2018, pp.24-25.

de Finanzas y el de Trabajo (art.20 sobre el sistema de Seguridad Social) se calculará aplicando la tasa del 0,57% al salario declarado en el límite del techo en vigor. Por este motivo, las empresas afiliadas están obligadas a pagar esta contribución adicional a partir de diciembre de 2014 y por esta razón, el CNSS procedió a la modificación del boletín de cotización para las contribuciones al esquema general, así pues, a la tasa de contribución correspondiente a beneficios sociales, se incrementó de 12.89 a 13.46%. Quedando la asignación financiada por el trabajador fijada en el 0.19% del salario sin que pueda exceder esta de 6.000 DH y para el empresario (0.38%). Por su parte, el Estado participará en financiación gracias a un fondo que se ha creado de 500 MDH que se distribuyen par un periodo de 3 años (250 MDH el primer año, 125 MDH el segundo y 125 MDH el tercero), con estas ayudas se estima que 34.000 trabajadores al año podrían verse afectadas²⁷.

Con respecto a la documentación requerida para su reconocimiento es la siguiente:

Copia de la Identidad del Mapa Nacional (si la presentación no se realiza ante el CNSS) y si se realiza en la CNSS copia de la tarjeta de dicha Caja (o copia de la tarjeta Residencia / copia del pasaporte para extranjeros); 2) Copia legalizada del acta del Inspector de trabajo en caso de que la mediación dio lugar a una conciliación; 3) Una copia del contrato de trabajo en el que se especifique el motivo de la pérdida de empleo; 4) Una copia de la sentencia final del tribunal en caso de que el mediador de la inspector de trabajo no haya logrado la conciliación, o una copia de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia con documentos que justifiquen la no objeción; 5) Un estado de cuenta bancaria o una cuenta individual de GDI abierta en Marruecos.

A raíz de lo puesto, surge la problemática de que en la mayoría de las ocasiones que se dilata el reconocimiento de dicha indemnización, por no haber llegado a una conciliación con el empresario a través de la mediación, debiendo acreditar el trabajador el informe sobre dicho acuerdo *interpartes*. De no lograr dicho acuerdo, queda expedita la vía judicial, pudiendo acudir al tribunal de Primera Instancia, cuya sentencia se dictara en un plazo dilatado de 1 a 2 años. Donde el juez suele generalmente fallar a favor del trabajador. Sin embargo, si el empresario está en desacuerdo y recurre a la segunda instancia (Tribunal de Apelación), habrá que esperar nuevamente un nuevo plazo (al menos un año y aunque le suponga un incremento en los costes procesales y de abogado, generalmente ante un nuevo periodo de espera el trabajador suele avenirse y llegar a un acuerdo) para poder cobrar la indemnización; y en este lapso el desempleado continua en una situación económica precaria y sin ingresos hasta que logre conseguir un nuevo trabajo. En cualquiera de los casos, el legislador *ex art. 59 CT*, dispone según su dicción literal: “El empleado se beneficia, en caso de despido improcedente, del pago de daños, interés y el aviso de indemnización previsto en los artículos 41 y 51 respectivamente. Y además para ser perceptor de los siguientes derechos sociales debe tener reconocida la condición de desempleado: asignaciones familiares y seguro de salud obligatorio (AMO) durante todo el período en que este cobrando el PEI, y además, si cuando tiene reconocida la prestación, el trabajador fallece, los herederos pueden reclamar el resto de la indemnización por pérdida de empleo, produciéndose la reversión de la cantidad adeudada a sus familiares por parte de la CNSS, Mutua o seguro privado si la cobertura la tuviera la empresa con estas.

4. EL COVID 19 Y SU INCIDENCIA SOCIO-LABORAL

En el actual escenario hay que tener en cuenta lo que ha sucedido en Marruecos tras la pandemia provocada por el COVID-19 y su incidencia en el ámbito laboral y en materia de protección social. En primer lugar, conviene apostillar que, el texto constitucional Dahir²⁸ n° 1-11-91 de 29 de julio 2011, prevé al igual que cualquier país democrático, la regulación ante

²⁷ Diario La Nueva Fábrica. :La indemnización por pérdida de empleo por primera vez asegurado el desempleo en Marruecos ,entra en vigor a primeros de diciembre”, Sección Economía, 01/12/2014 .Disponible en: <https://www.usinenouvelle.com/article/1-indemnite-pour-perte-d-emploi-premiere-assurance-chomage-au-maroc-entre-en-vigueur-ce-1er-decembre.N300030>

²⁸ El Dahir, es un decreto emitido por el Rey.

circunstancias excepcionales de formas excepcionales de gobierno, produciéndose una extensión de los poderes policiales y recortes de derechos y libertades públicas para evitar su propagación, ofreciendo dicha legislación una dualidad de vías: Estado de sitio y Estado de emergencia. La primera, tiene su fundamento *ex art.* 49 numeral 7, en el que se señala que corresponde al Consejo de Ministros la deliberación sobre la declaración entre otras cuestiones de dicho estado y en el art. 74 del mismo texto, donde se establece la forma que habrá de adoptarse para su declaración” Dahir refrendado por el Jefe del Gobierno por una duración de treinta días. Ese plazo solo puede prorrogarse por Ley”. Mientras que la segunda, estado de emergencia, contemplado *ex art.* 59 CM, se produce cuando exista un peligro inminente resultante de graves violaciones del orden público o de eventos que, por su naturaleza y gravedad, obstaculicen el funcionamiento regular de las instituciones constitucionales ,siendo preciso para su declaración, que esta la realice el rey tras consulta con el Jefe del Gobierno, el Presidente de ambas Cámaras, Presidente del Tribunal Constitucional, dirigir un mensaje a la nación y proclamarlo por dahir y cuyo fin, se produce tras la finalización de las causas que lo motivaron. Así pues, obviamente, Marruecos al igual que el resto de los Estados, ante la virulencia y efectos devastadores de la pandemia, se ha visto obligado a declarar el estado de emergencia sanitaria y adoptar un elenco de las medidas de naturaleza económica, financiera, social y laboral, sanitaria, etc. Para lo cual ha utilizado el instrumento legislativo que fija el constituyente –decreto ley–, que vienen imbricados en el art. 81CM, cuya dicción textual es la siguiente:” (...) *en el intervalo de las sesiones, con el acuerdo del comités pertinentes de las dos cámaras, decretos-leyes que deben presentarse al Parlamento para su ratificación durante la próxima sesión ordinaria. El proyecto de decreto legislativo se deposita en la oficina de la Cámara de Representantes. Es examinado sucesivamente por los comités pertinentes de las dos cámaras con el fin de llegar a una decisión conjunta dentro de los seis días. De lo contrario, la decisión es tomada por el comité pertinente de la Cámara de Representantes.*

Además dada la naturaleza contagiosa o epidemiológica de la causa que motiva este estado de excepción, resulta obligado poner en correlación las disposiciones constitucionales referenciadas con el RD N°. 554-65 de 26 de junio de 1967, que obliga a las autoridades médicas en caso de que aprecien y verifiquen la existencia de alguna tipología de enfermedad contagiosa poner este hecho en conocimiento de las autoridades médicas de los distintos niveles administrativos (Prefectural o provincial) Y que en caso de un peligro grave para la salud pública, requiera medidas de emergencia, el oficial médico jefe de la provincia o la prefectura, debe evaluar el grado de gravedad y la urgencia del caso y está facultado para ordenar la hospitalización de cualquier persona que padezca una de estas patologías o de cualquier persona que pueda propagarla²⁹.

Sentado lo anterior, el eje vertebrador de la protección social en Marruecos es el art. 31CM, cuya dicción literal es la siguiente:” *El Estado, los establecimientos públicos y las autoridades locales trabajan para movilizar todos los medios disponibles para facilitar la igualdad de acceso de los ciudadanos a las condiciones permitiendo el disfrute de los derechos a la atención médica, la protección social, la cobertura médica y el beneficio mutuo u organizados por el Estado* “.De lo que se deduce que el Estado está obligado a proporcionar protección social a todos sus ciudadanos. Y en base a ello, mediante Decreto N° 2.20.293, se anunció el estado de emergencia (Boletín Oficial n ° 6867 bis del 24 de marzo de 2020). Sin embargo, esta situación paradójicamente fue declarada el 20 de marzo de 2020, completada mediante el DLegislativo N ° 2-20-292 del 23 de marzo de 2020, se promulgan las disposiciones especiales para el estado de emergencia, en todo el territorio nacional para hacer frente a la propagación del coronavirus³⁰. Por lo que, una vez delimitada la ineludible responsabilidad institucional, se plantean una serie de cuestiones que procedemos a tratar de dilucidar:

²⁹ Diario Ecoactualidad. “Estado de emergencia de salud: lo que prevé la ley marroquí en situaciones excepcionales”, Sección Actualidad, de 22 de marzo de 2020 .Disponible en: <https://www.ecoactu.ma/etat-durgence-sanitaire/>

³⁰ Vid, para más información: https://marokko.ahk.de/fileadmin/AHK_Marokko/Dokumente/HB_Law_Impact_du_Covid19_sur_les_entreprises_08_04_20.pdf

1. En el supuesto de que el trabajador se encuentre afiliado y en situación de alta:

En el caso de que se produzca un cierre temporal del negocio puede suceder un elenco de situaciones. Una, que la empresa *motu proprio* cese su actividad, porque no puede garantizar la seguridad, salud y dignidad de sus trabajadores en base al art. 24 CT; o bien, garantizar su remuneración durante el período de suspensión; o que el empleado esté en cuarentena certificada por informe médico, en cuyo caso el contrato de trabajo se encuentra suspendido provisionalmente, tal y como prescribe el art. 32.2 del CT, en cuyo caso, este último tiene el deber de informar de este hecho al empleador en el periodo de las 48 horas de su ausencia y permanecer confinado en su vivienda. Y mientras se encuentra en incapacidad temporal³¹ por la pandemia, el empresario no debe pagar ningún salario al empleado ausente debido a una enfermedad, sino que será el CNSS, el que subroga al empleador para garantizar un ingreso mínimo calculado sobre la base de salario recibido por el empleado con un máximo de 6.000 dirhams/mes. O suspender la actividad la empresa de forma obligatoria por cese total o parcial de su actividad, al tratarse de actividades así declaradas por el ejecutivo (turismo, la hostelería, peluquerías, etc.) en cuyo caso, debido al principio de sinalgmaticidad que rige el contrato de trabajo, ambas partes censan sus obligaciones recíprocas, el trabajador debe prestar sus servicios y el empresario abonar el salario, a menos que el mismo Código, convenio colectivo o reglamentos internos dispongan lo contrario (art.273 CT), un Fondo Especial para el manejo de la pandemia de Coronavirus instalado por el Comité de Vigilancia Económica creado por el Estado, prestará una indemnización a tanto alzado de 2.000 DH/mes (183,66 €), durante el tiempo que el contrato este suspendido (sin ninguna actividad, en principio se cobrará a partir de marzo y su duración inicial es de 4 meses) por cada trabajador, además también queda cubierto el seguro de salud obligatorio (AMO) y la asignación familiar, siempre y cuando el empresario haya presentado declaración jurada que confirme el cese de la actividad. De modo que, esta compensación, suprime y reemplaza la Compensación por Pérdida de Empleo (PEI), por lo que, las empresas no tienen que pagar a los empleados, un suplemento para alcanzar el salario mínimo legal, y su finalidad es ser un medio de subsistencia temporal a cargo del Estado.

Otro supuesto distinto es que el trabajador opte voluntariamente debido al confinamiento y sin presentar un certificado médico decida no acudir al centro de trabajo –desistimiento voluntario del trabajador– este supuesto no está regulado por la ley, pero puede acordarse mediante un convenio colectivo o un contrato individual. Este autoconfinamiento puede considerarse como una ausencia justificada y no será remunerada, si bien, el trabajador solo puede abandonar su trabajo sin autorización en los casos manifiestamente peligrosos. En este sentido, hay que recordar que la jurisprudencia marroquí dispone que la prueba del abandono del centro de trabajo corresponde al empleador.³²

2.Organización del tiempo de trabajo: Al no reconocerse el paro parcial para los trabajadores, se utiliza la vía prevista *ex art.* 158 del CT, que permite la reducción o ampliación del horario de trabajo siempre que no exceda de 60 días al año(continuos o discontinuos), para que de este modo, las empresas que se encuentren de forma involuntaria ante circunstancias excepcionales pueda reducir las horas de trabajo ordinarias siempre y cuando esta reducción horaria no afecte a más del 50% de su salario normalmente recibido(a excepción de que exista una condición más beneficiosa que resulte más favorable), de modo que, si dicho plazo excede del periodo legal previsto, si será preceptiva en este caso, la autorización de la autoridad gubernativa, se trata pues de un supuesto de fuerza mayor, ya que el Estado no ha declarado el estado de alarma, por lo que el

³¹ Recordemos que el art. 32 Ley N° 1.72.184 de 27 de julio de 1972 relativa al Régimen de la Seguridad Social, exige al trabajador en caso de incapacidad temporal inicial por enfermedad común el deber de justificar 54 días de cotizaciones durante los 6 meses anteriores a la incapacidad laboral. Esta condición no es necesaria en caso de un accidente.

³² STS n° 606, de 11 de marzo de 1991, expediente social n° 9644/88 establece que: " El abandono del lugar de trabajo es un hecho material, cuya prueba puede ser proporcionada por el empleador por cualquier medio, en particular por testimonio".

empresario no declara la situación de fuerza mayor, debido a que las enfermedades no tienen encaje en los supuestos enumerados de fuerza mayor, de ahí que opte por la figura del desempleo parcial y abone el 50% del salario y de este modo, el tiempo de trabajo computa en esta situación. *Sensu contrario*, también puede producirse la necesidad de realizar horas extras, supuesto contemplado en el art. 196 CT por razón de interés nacional o presión excepcional de trabajo³³, respetando los requisitos contemplados en el art. 184 CT cuyas restricciones son: respeto del descanso semanal, no exceder la actividad de 10 horas/día y prohibición de realizar las mismas los siguientes grupos de riesgos: menores de edad, discapacitados y mujeres embarazadas; y notificación, por escrito, a la Inspección de Trabajo (en este último caso, no se permitiría la reducción de salario).

3. Licencia sin sueldo: La legislación aluaita solo prevé este supuesto de suspensión para atender al cuidado del hijo recién nacido, este caso, solo se reconoce si hay una comunicación de preaviso al empresario *ope legis*, que podrá solicitarlo y disfrutarlo hasta un máximo de 90 días, claro está, ya sin derecho a remuneración, que podrá ampliarse hasta 1 año (arts. 156-158CT). De forma que aparte de este supuesto excepcional, solo se admite si existe un acuerdo bilateral de suspensión acordado entre empresario y trabajador que deberá figurar por escrito. Ahora bien, si se trata de una decisión unilateral del trabajador que adopta motivado para “la buena marcha de la empresa”, la carga de la prueba recae en éste y no puede acordar esta suspensión unilateralmente y puede ser despido.

4. Acordar que durante el periodo del COVID-19 el trabajador tome vacaciones anuales: La fijación de las vacaciones anuales según dispone *ex art.* 245 CT, serán consensuadas entre los representantes sindicales o por los propios trabajadores (sino existe dicha representación) y el empresario, puede en este caso acordarlas: sin salario, con reducción de salario, o pactando vacaciones pagadas adicionales.

5. El teletrabajo: El CT no prevé esta figura y su justificación en la situación actual de pandemia viene sostenida por parte de la doctrina en base a los arts. 2.3 (que se refiere al trabajo a domicilio de las empleadas de hogar), art.8 (trabajo a domicilio para varios empleadores previa tarifa con trabajador o con su núcleo familiar)³⁴, art. 264 (representantes de comercio) y art.295 (normas de higiene para trabajadoras del hogar y empleadores de las mismas) del CT, por lo tanto, no puede exigirse su realización a ninguna de las partes –empresario, trabajador–. Sin embargo, esto no es óbice para que estas lleguen de mutuo acuerdo a su formalización, debiendo en tal caso, suscribir un seguro contra accidentes en el trabajo que pueda ocurrir en la vivienda del trabajador y respetando los derechos *acquis* del mismo. Si bien, esto no implica el deber que tiene todo empresario, según predica *ex art.* 24 CT, de adoptar las medidas necesarias para preservar la seguridad, salud y dignidad de sus trabajadores. En consecuencia, el empresario, no puede exponer a sus trabajadores a la pandemia. También puede ocurrir que sea el trabajador el que se niegue al teletrabajo por considerar que no se cumplen las normas de higiene y seguridad necesarias en su hogar para continuar prestando sus servicios, en tal caso, puede comunicar este hecho a la inspección de trabajo o bien acordar con el empresario la suspensión del contrato de trabajo.

6. Despido: Debido a su poder disciplinario, el empleador puede en cualquier momento tomar la decisión de despedir a un trabajador, tal y como sostiene *ex art.* 37 CT, en el que se recoge la figura del despido disciplinario siempre que el trabajador incurra en alguna de las causas enumeradas en el art. 39 CT (el despido sin causa justificada está expresamente prohibido art.35CT) incluido durante una situación de crisis. Asimismo cabe también el despido por razones económicas y estructurales debidas a dificultades económicas particulares consecutivas o cambios tecnológicos,

³³ Que debe ser puesto en concordancia con el decreto 2.04.570 de 29 de diciembre de 2004 que fija las condiciones de empleo de los trabajadores más allá del tiempo de trabajo normal, *Boletín Oficial*, 2005-01-06, nº 5280, p. 28.

³⁴ Siendo obligatorio cumplir las prescripciones articuladas de salud y seguridad, siempre que cumplan con las condiciones establecidas en el Decreto Legislativo n.º 2-12-262 del 10 de julio de 2012, y justifiquen la suscripción por el empresario del seguro de accidentes en el trabajo de acuerdo con los requisitos de la Ley n.º 18-12.

en estos casos, el procedimiento está detallado en los arts. 66 y ss. del CT e implica la consulta con representantes sindicales (*no autorización*), al menos un mes antes del despido y la autorización para proceder con este plan de despido por parte de la autoridad gubernamental, que debe resolver en el plazo de dos meses desde su presentación (permiso del gobernador de la prefectura o provincia), que de no emitirlo, el despido se considerará “abusivo o injusto” y dará lugar al derecho a indemnización, por lo que en tal supuesto, cada caso debe ser estudiado por el inspector de trabajo de forma individualizada (circunstancias todas ellas de imposible cumplimiento en una situación de emergencia de salud por lo que considero no ha lugar su aplicación y en los escasos supuestos que se aplica, la empresa debe tener al menos diez trabajadores).

4.1. Perceptores del Ramed

En Marruecos el sistema sanitario³⁵ tiene un carácter dual, público y privado, el primero dependiente del Estado y; el segundo, de las mutuas y empresas de seguro privado. A su vez, el sistema público, se bifurca en dos ramas creadas en virtud de la Ley 65-00 de 2002 sobre el Código de Cobertura Médica Básica. Uno, Seguro de Salud Obligatorio (AMO) de carácter contributivo, que entró en vigor en el año 2005, para los cotizantes activos y los titulares de pensiones pasivos que incluye en el ámbito de aplicación subjetivo a trabajadores por cuenta ajena y propia, estudiantes y jubilados del sector público y privado. Y la otra, Régimen de Asistencia Médica (RAMED), cuya entrada en vigor no se produjo hasta diciembre de 2011, generalizándose su utilización a partir del año siguiente. Cuyo ámbito subjetivo está integrado por la población que carecen de todo tipo de seguro médico obligatorio y que no cuentan con recursos suficientes para cubrir los gastos de atención básica ni tampoco para poder sobrevivir, es decir, tiene una naturaleza asistencial y se basa en el principio de “solidaridad nacional”, que se presta en caso de carecer de recursos (pobreza) o bien, personas que trabajan en actividades económicas vulnerables, pequeños oficios urbanos y pequeñas explotaciones agrícolas que generan ingresos bajos e irregulares (trabajos precarios). Actuando como criterios delimitadores de su ámbito objetivo, el lugar donde vive el beneficiario –medio urbano o rural– y número de personas que estén a cargo del jefe de familia y de los ingresos de la unidad económica que no puede superar el techo mínimo que fija el Estado.

En el actual contexto de crisis sanitaria, el Comité de Vigilancia Económica creado por el ejecutivo para paliar sus efectos, ha acordado compensar económicamente a los trabajadores del sector informal, que carecen de ingresos debido al confinamiento a través del RAMED. Estas medidas se han implantado en dos fases. La primera, para los titulares de la tarjeta Ramed, que hayan hecho sus declaraciones en el 2012 (año real de puesta en funcionamiento de este aseguramiento) y cuyas solicitudes hayan sido aceptadas reciben las siguientes ayudas financieras:

- 800 dirhams/mes para hogares de dos personas o menos.
- 1.000 dirhams/mes para hogares de tres a cuatro personas.
- 1.200 dirhams/mes para hogares de más de cuatro personas.

Estas ayudas solo son entregadas exclusivamente a los jefes de familias. Sin embargo, en caso de que el jefe de familia haya fallecido o se encuentra incapacitado para desplazarse; también en el caso de que el documento nacional de identidad del jefe de familia se haya perdido o caducado, la retirada de la ayuda financiera se podrá efectuar, con carácter excepcional por quien éste autorice. De modo que, si falleció le corresponderá a la viuda, siempre que presente su documento nacional de identidad, el documento nacional de identidad del fallecido, el certificado de defunción y la tarjeta Ramed con los datos de identidad del difunto y del propio cónyuge. En caso de que se trate de una autorización del titular de la tarjeta deberá acreditarse documentalmente la causa de imposibilidad del titular de acudir al banco y residir en la misma dirección que figura en el

³⁵ Para un examen más exhaustivo de la asistencia social en Marruecos. *Vid*, Burgos Goye, M.C.: *La protección social en Marruecos*, Aranzadi, 2019, pp.85 -107.

documento nacional de identidad del beneficiario o, en su defecto, que resida en las cercanías. Con respecto al número de beneficiarios no hay datos públicos actualizados sobre los hogares o las personas con la tarjeta Ramed [se espera que con la pandemia salgan a la luz, el último informe oficial de la Agencia Nacional de Seguros de Enfermedad (ANAM) data de 2015], y se calcula que el 40% viven en zonas rurales³⁶.

Mientras que la segunda fase, abarca a los no ramedistas que prestan sus servicios en el sector informal y que han perdido sus ingresos debido al confinamiento, a los cuales está previsto que se les prestara idéntica ayuda económica, y cuyo plazo de solicitud de las mismas es exiguo del 10 al 16 de abril de 2020 y cuya solicitud se debe realizar de forma telemática.

5. CONCLUSIONES

En el examen comparativo de la prestación por desempleo en dos ordenamientos jurídicos en principio aparentemente opuestos –español y marroquí–, se observan concomitancias y disfuncionalidades, sin embargo la *ratio legis* es la misma en ambos casos. En todo caso, el denominador común pivota en garantizar una adecuada cobertura social de los individuos frente al fenómeno del paro, si bien, la configuración jurídica que realizan del mismo, difiere por razones socio-económicas y culturales. En este escenario, en España el desarrollo legal *prima facie* se produjo en 1980, distinguiendo entre un nivel básico (prestación contributiva), que a su vez, se subdividía en total o parcial y un nivel complementario (subsidio) y que desde la entrada en vigor del Decreto-ley 28/2018, sobre la revalorización de las pensiones públicas, ha procedido a extender su ámbito subjetivo también a los trabajadores autónomos, articulándose en una dualidad de niveles de protección –contributivo y asistencial– y complementándose con otros mecanismos asistencialistas “ayudas”, para evitar la situación tanto de pobreza como de precariedad, no solo del desempleado sino también del núcleo familiar que depende integralmente de él para subsistir: Renta Activa de Inserción (RAI), Planes complementarios (agrario), subsidios extraordinarios, ayudas extraordinarias (PREPARA).

Sin embargo, la pandemia del COVID-19, ha dejado al descubierto nuevas necesidades asistenciales que han llevado a la implantación del salario mínimo vital y que a corto plazo presumiblemente implicaran la desaparición de alguna de las ayudas citadas y probablemente la modificación de alguno de los requisitos objetivos para acceder al desempleo asistencial.

Mientras en Marruecos, su entrada ha sido tardía (diciembre de 2014), se trata de una ley parca en extensión (modifica nueve artículos de la Ley de Seguridad Social e introduce solo 3 nuevos (1,2 y 46, este último sigue la tendencia romanista de subdividirlos en *bis*, *ter*, *quater*, y *quinquies*), claramente insuficiente, por no ajustarse a las necesidades reales de la población pero que cubre al menos el vacío normativo que existía. En realidad no se trata de una prestación al uso, tal y como se constata en su denominación “Indemnización por pérdida de empleo”, su ámbito subjetivo circunscrito es extremadamente reducido” trabajador por cuenta ajena del sector privado que cotice a la CNSS”, además su carencia es más severa (780 días de cotización, durante los 36 meses anteriores a la fecha de la pérdida del empleo, incluidos 260 días durante los 12 meses anteriores a esta fecha) y duración rebajada (como máximo a 6 meses), es fiel reflejo de que no se trata de una prestación sino de un mecanismo compensatorio y disuasorio para que el trabajador se vea forzado a incorporarse al más breve plazo posible al mercado laboral. Obviamente para el empresario y para el trabajador suponen un coste adicional, sobre todo para el primero, que debe contribuir con 2/3 de la prestación, mientras que el segundo lo hace en 1/3, por lo que su implantación ha sido acogida por los empresarios de forma renuente a su desarrollo (al menos hasta el momento, se teme que suban a corto plazo los tipos de cotización de esta indemnización). En este escenario, hay que partir de la

³⁶ Diario Le360: Ramed: “El subsidio covid-19 del lunes 6 de abril”, Sección “Sociedad”, edición núm. 5734, de 4 de abril de 2020. Disponible en: <https://fr.le360.ma/societe/covid-19-les-affilies-au-ramed-beneficieront-des-aides-financieres-du-fonds-special-des-le-6-avril-212527>

premisa de que aún se encuentra esta indemnización en fase embrionaria y que la idea es extenderla a otras categorías socio-profesionales (inicialmente a las que más ingresan: médicos, abogados, farmacéuticos) y progresivamente al resto del sector privado, pero el límite máximo impuesto por el legislador de 6.000 dirhams (550,99 €/mes, no resulta para estos tampoco incentivador).

En este orden de consideraciones, hay que precisar los efectos que la situación de pandemia actual ha producido en el PEI, creo que una vez analizado la situación *ex ante*, hay que tener también en cuenta, lo que ha ocurrido *ex post* de esta nueva situación, que como hemos señalado, siempre que el trabajador se encuentre afiliado y en alta en la CNSS, se pueden producir un elenco de situaciones: suspensión sin actividad por ambas partes y de común acuerdo, el trabajador en lugar de percibir el EPI percibirá una ayuda estatal 2.000 DH/mes (183,66 €/mes mientras continúe el cese de actividad a cargo del Estado) o teletrabajar, actividad no regulada en el CT. Mientras que para los titulares de la tarjeta Ramed (por pobreza o precariedad) percibirán una ayuda económica durante la situación de crisis sanitaria descrita que oscila entre 800 a 1200 DH/mes (73,36 €/mes a 110,04 €/mes). En cualquiera de los casos, esta indemnización pese a su escasa cuantía está permitiendo subsistir a miles de familias y sin duda refleja un avance para la sociedad marroquí, visibilizando la necesidad de incorporar al sector informal y al subempleo, en el mercado formal de trabajo y en el sistema de seguridad social, que hoy por hoy, continua siendo la garantía más sólida para alcanzar, al menos los mínimos de protección que la justicia social exige. Al menos la implantación de la indemnización por desempleo es un paso necesario para lograrlo pero insuficiente que *de lege ferenda* a corto plazo precisa su reformulación.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M.: “El paro forzoso y el aseguramiento”, *Revista de Política Social* Núm. 129. Enero-Marzo 1981, Núm. 129. Enero-Marzo 1981, pp. 7-34.
- BEIGBEDER, F.: *El amor dura tres años*, Anagrama, Barcelona, 2003.
- BOUKAICH, K.: “Indemnización por pérdida de empleo en la legislación social marroquí”, *Lex Social*, vol. 7, núm. 1, 2017, pp. 273-286.
- BURGOS GOYE, M.C.: *La protección social en Marruecos*, Aranzadi, 2019, pp. 65-107.
- JOVER RAMÍREZ, C.: “La cita previa electrónica .Una nueva conducta infractora y sancionable en relación a la prestación por desempleo”, en AA.VV. *La protección por Desempleo en España*, XII Congreso de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia, Laborum, 2015, pp. 423-432.
- KEYNES, J.M.: *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*. Bibliothèque scientifique Payot, Paris, 1988, pp. 6-92.
- LASAOSA IRIGOYEN, E.: *La prestación por cese de actividad para Trabajadores Autónomos*, Pamplona; Aranzadi, 2011, pp. 5-91.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “El desempleo de los trabajadores autónomos”, en Ponencia General en AA.VV. *La protección por Desempleo en España*, Congreso de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia, Laborum, 2007.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “Capítulo V. El sistema español de protección por desempleo: Eficacia, equidad y nuevos enfoques”, en AA.VV. *La protección de desempleo en España*, XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia, Laborum, 2015, pp. 125-283.
- OCDE.: *Rutas de desarrollo. Examen multidimensional de Marruecos. Análisis en profundidad y Recomendaciones*, Editado por la OCDE, Paris, 2018, pp. 42-43.
- TRILLO GARCÍA, R.: “Capítulo XXI. Compromiso de actividad, las salidas del desempleo”, en AA.VV. *La protección por desempleo en España*, Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, 2015, pp. 433-448.