

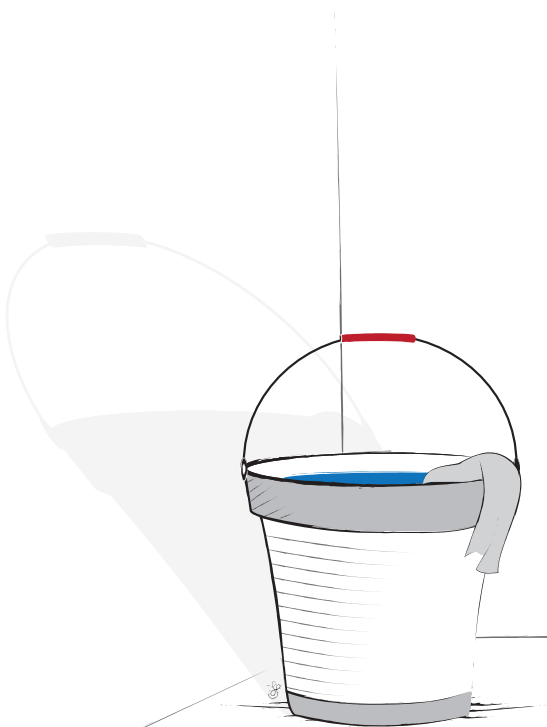


المجلس الوطني لحقوق الإنسان
Conseil national des droits de l'Homme

المملكة المغربية
Reino de Marruecos

Las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos el proyecto de ley N°12-19

Memorando



**Las condiciones de empleo
de los trabajadores domésticos**
el proyecto de ley N° 12-19

Memorando

MEMORANDO RELATIVA AL EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

1. Vista la correspondencia n° 328/13 del 23 de septiembre del 2013 mediante la cual el presidente de la cámara de consejeros ha requerido la opinión del Consejo Nacional de Derechos Humanos sobre el proyecto de ley por el que se regulan las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos.

En virtud del artículo 16 del Dahir n° 1-11-19 del 25 Rabi' I 1432 de la Hégira correspondiente al (1° de marzo 2011) por el que se crea el Consejo Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y en virtud del segundo párrafo del artículo 25 del Dahir antes citado que prevé que El Consejo “contribuye en la consolidación de la construcción democrática a través de la promoción del diálogo social pluralista y mediante el perfeccionamiento de todos los medios y mecanismos oportunos para tal efecto”.

En virtud del artículo 13 del Dahir por el que se crea el Consejo Nacional de Derechos Humanos “El Consejo examina y estudia la armonización de los textos legislativos y normativos en vigor con las convenciones internacionales de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario que el Reino ha ratificado o a los que se ha adherido, así como a la luz de las observaciones finales y recomendaciones emitidas por los órganos de las Naciones Unidas sobre los informes que le son sometidos por el gobierno”.

2. Consciente del determinante impacto de la puesta en obra de una ley que establezca las condiciones de empleo y de contratación de los trabajadores domésticos sobre la habilitación jurídica, económica y social de esta vulnerable categoría de trabajadores, el CNDH, quien acompaña, mediante sus propuestas, el proceso de promulgación de leyes orgánicas y ordinarias sobre los derechos económicos, sociales y culturales, dedica un interés especial y legítimo a la cuestión de la regulación normativa del trabajo doméstico, interés que es justificado además, habida cuenta las exigencias del “enfoque fundamentado en los derechos humanos”, un enfoque explícitamente referenciado en la exposición de los motivos del Dahir por el que se crea el CNDH.

3. Las propuestas contenidas en esta opinión han sido concebidas sobre la base de diferentes repositorios normativos y declarativos tanto nacionales como internacionales. Ha sido igualmente llevado a cabo un estudio de textos jurídicos comparados que regulan el trabajo doméstico en varios países destacados por su avanzada legislación social, y ello con vistas a acercar las propuestas presentadas en esta opinión a las buenas prácticas llevadas a cabo en dichos países.

MEMORANDO RELATIVA A L EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

4. En este sentido, han sido tomados en consideración para la concepción de esta opinión, los siguientes repositorios normativos y declarativos:

- La Constitución, especialmente su preámbulo y los artículos 8,19,30 (§3), 31,32 y 34;
- El convenio N°138 relativo a la edad mínima de admisión al empleo¹, especialmente sus artículos 1², 3(§1)³ tal y como ha sido comentado por la recomendación N° 146 sobre la edad mínima de admisión al empleo⁴, en especial sus párrafos 12⁵, 13⁶, 14⁷ y 15;
- El convenio N° 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación⁸, especialmente sus artículos 2⁹, 3¹⁰, 4¹¹, tal y como han sido comentado por la recomendación N°190 sobre las peores formas de trabajo infantil¹², especialmente sus párrafos 2(alinéa c)¹³, 3¹⁴, 4¹⁵;
- El convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos¹⁶ tal y como ha sido comentado por la recomendación N° 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos¹⁷;
- La convención sobre los derechos del niño, en especial sus artículos 3, 12 y 19, tal y como ha sido comentada por las observaciones generales N° 5¹⁸, 12¹⁹ y 13²⁰;
- La Convención internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares tal y como ha sido comentada por la observación general N°1 sobre los trabajadores domésticos migratorios²¹.

5. En el mismo sentido, han sido estudiadas las observaciones dirigidas a Marruecos para la aplicación de los convenios y de las recomendaciones (CEACR) de la OIT, especialmente:

- La observación de la comisión de expertos para la aplicación del convenio (n° 138) sobre la edad mínima²².
- La observación de la comisión de expertos para la aplicación del convenio (n° 182) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil²³.

6. El Consejo ha procedido además, a un estudio comparativo de los textos que rigen el trabajo doméstico en un conjunto de países con legislación social avanzada. Es en este marco, que han sido estudiados los siguientes textos:

- La ordenanza suiza sobre las condiciones de entrada, estancia y trabajo de los domésticos privados de las personas beneficiarias de privilegios, inmunidades y facilidades, denominada la ordenanza relativa a los trabajadores domésticos de hogares privados, promulgada el 06 de junio 2011.
- La ordenanza suiza relativa al contrato-tipo de trabajo de los trabajadores de la economía doméstica, promulgada el 20 de octubre 2010.
- La ley n° 26.844 del 03 de abril 2013 relativa al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Argentina).

MEMORANDO RELATIVA AL EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

- El decreto n° 2010-807/PRES/PM/MTSS del 31 de diciembre 2010 por el que se regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos²⁴ (Burkina Faso)
- La ley N° 5.859, promulgada el 11 de diciembre 1972 relativa al trabajo doméstico, tal y como ha sido modificada y completada (Brasil).
- La ley N° 951/1977 relativa al trabajo doméstico²⁵ (Finlandia)
- El Real Decreto 1620/2011 del 14 de noviembre 2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar²⁶. (España).
- El convenio colectivo nacional para los asalariados de particulares empleadores (Francia).
- La ley N°CL-05-2009-06 por la que se modifica el artículo 257 del Código del Trabajo²⁷ (Haití)
- La ley N° 90/2009 promulgada el primero de octubre 2009 que rige el trabajo doméstico (Jordania)²⁸.
- La ley N° 2450 del 09 de abril 2003 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar (Bolivia)²⁹.
- La ley N° 10361 del 23 de julio 2012 relativa a las políticas de protección de los trabajadores domésticos (Filipinas)³⁰.
- La ley N° 18.065 del 27 de noviembre del 2006 sobre el trabajo doméstico (Uruguay)³¹.
- La ley sectorial No. R.1068 del 15 de agosto 2002 sobre el trabajo doméstico (Sudáfrica)³².
- La ley N° 2011 sobre el salario mínimo y las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos (Zambia)³³.
- La ley sobre la protección de los trabajadores domésticos del 2007 (Irlanda)³⁴.

7. El CNDH ha estudiado asimismo algunos documentos claves que tratan la cuestión del trabajo doméstico en el contexto nacional.

Es en este sentido que han sido tomados en consideración los siguientes documentos:

- El informe de Human Right Watch sobre el trabajo doméstico infantil, titulado: “Lonely servitude : child domestic labor in Morocco” (Servidumbre solitaria: trabajo doméstico infantil en Marruecos) publicado en el 2012³⁵.
- La guía de la OIT sobre la elaboración de las leyes que rigen el trabajo doméstico³⁶.
- Las versiones anteriores del proyecto de ley actual, especialmente el proyecto de ley 34.06 por el que se fijan las condiciones de empleo y contratación de los trabajadores domésticos³⁷.

El CNDH ha organizado, además, en el marco de sus acciones enfocadas desde la perspectiva de de concertación, encuentros con las ONG nacionales e internacionales, las coaliciones temáticas, las asociaciones profesionales, los sindicatos y la Oficina Internacional del Trabajo, con el fin de recabar sus puntos de vista sobre los diferentes

MEMORANDO RELATIVA A EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

aspectos relacionados con la regulación jurídica del trabajo doméstico.

8. Las propuestas del CNDH relativas al proyecto de ley por el que se regulan las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos quedan motivadas por los siguientes argumentos:

Argumento N° 1: el CNDH, quien recomienda la ratificación del convenio n° 189 sobre los trabajadores y trabajadoras domésticos, propone en la presente opinión un intento de “armonización por anticipado”. Intento que puede estar fundado sobre una lectura combinada de los artículos 13 y 17 del Dahir por el que se crea el CNDH. En este marco, la recomendación 201 de la OIT sobre el trabajo decente de los trabajadores y trabajadoras domésticos, puede servir de indicador interpretativo capaz de facilitar una lectura del proyecto de ley a la luz de un repositorio que relaciona las convenciones de la OIT con los demás instrumentos de derechos humanos, especialmente con la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

4

Argumento N° 2: Consciente de que el legislador ha optado, en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo, por la regulación de las “condiciones de empleo y de trabajo de los empleados de hogar ligados al dueño del hogar a través de un contrato de trabajo” “a través de una ley especial”, el CNDH, aunque considera que esta opción es ámbito de competencia del poder legislativo, no obstante hace recordar que esta elección no debe en ningún caso reducir el ámbito de las garantías jurídicas acordadas a esta vulnerable categoría de trabajadores. De ahí la necesidad, según opinión del CNDH, de armonizar algunas disposiciones del proyecto de ley con las garantías jurídicas comunes previstas en el Código del Trabajo.

Argumento N° 3: la cuestión de la abolición efectiva del trabajo infantil, ha de ser abordada, según opinión del CNDH, mediante varios parámetros, en particular los siguientes: los compromisos convencionales de Marruecos en el marco de la puesta en obra de los convenios 138 y 182 de la OIT, así como el convenio sobre los derechos del niño, la puesta en práctica de los artículos 31 y 32 de la constitución, y las conclusiones de varios estudios sociológicos que han subrayado la precariedad de la situación de los trabajadores domésticos en Marruecos así como la extrema vulnerabilidad de los niños trabajadores domésticos³⁸, una constatación que ha sido confirmada recientemente por las observaciones dirigidas a Marruecos por parte de la Comisión de expertos en aplicación del convenio (n° 182) sobre las peores formas de trabajo infantil.

En efecto, el estudio del empleo infantil en los trabajos domésticos, según estos

MEMORANDO RELATIVA AL EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

instrumentos que detallan los derechos de todos los niños menores de 18 años, pone en evidencia el gran número de derechos que son real o potencialmente infringidos, tales como: el derecho a la no discriminación por razón de sexo y/o condición social, el derecho a la educación y a la formación, el derecho al descanso, al ocio y a los juegos, el derecho a ser amparados contra la explotación económica y contra los trabajos peligrosos que sean nocivos para su educación, su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. El trabajo doméstico puede constituir un peligro habida cuenta las tareas realizadas y las condiciones de trabajo, pudiendo atentar así contra la integridad física, y el desarrollo psicológico, social e intelectual del niño. Cabe no olvidar que la situación de aislamiento del niño que vive en un entorno poco familiar, con pocas o sin redes de apoyo, puede convertirlo particularmente vulnerable a los malos tratos físicos y verbales y a los abusos sexuales, tal y como lo atestiguan los resultados de varios estudios sociológicos y las observaciones dirigidas a Marruecos por parte de la Comisión de expertos en aplicación del convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

Teniendo en cuenta estos elementos, el CNDH considera que el trabajo doméstico, al menos en Marruecos, por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, conforme a lo previsto en el párrafo d) del artículo del convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil.

Este razonamiento se inscribe en complementariedad con las disposiciones del primer párrafo del artículo 3 del convenio N° 138 de la OIT que estipula que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a los dieciocho años.

Partiendo de estos elementos jurídicos, el CNDH, recordando el objetivo de la abolición efectiva del trabajo infantil, previsto en el artículo 3 del convenio N° 189, recomienda fijar la edad mínima de admisión al trabajo doméstico en 18 años de edad.

ARGUMENTO N° 4: Las propuestas presentadas en esta opinión están basadas asimismo en el concepto estructural de “trabajo decente”. La OIT define el trabajo decente como “el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente supone que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores

MEMORANDO RELATIVA AL EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

y sus familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social; que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida; y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos"³⁹. La pertinencia de este concepto para el análisis del proyecto de ley objeto de esta opinión, radica en el hecho de que ha sido utilizado por la OIT en su guía sobre la elaboración de las leyes que rigen el trabajo doméstico⁴⁰.

A continuación quedan presentadas las propuestas del CNDH relativas al proyecto de ley por el que se regulan las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos:

9. Propuestas relativas a la estipulación de las garantías previstas en el Código del Trabajo

El CNDH, tras haber analizado las disposiciones del proyecto de ley objeto de la presente opinión ha constatado que la referencia de esta "ley especial" a la normativa general que es el Código del Trabajo, apenas figura plasmada, y es que figura prevista tan sólo de manera parcial en los artículos 4 y 6 del proyecto de ley.

El CNDH subraya no obstante que algunas disposiciones del proyecto de ley son una reproducción literal de algunos artículos del Código del Trabajo (ejemplo: las disposiciones relativas a los permisos de ausencia previstos en el artículo 12 del proyecto de ley) hecho capaz de permitir la consolidación del dispositivo de protección jurídica de los trabajadores domésticos.

Por las razones antes citadas, queda propuesto que este procedimiento de armonización del proyecto de ley con el Código del Trabajo debe abarcar y cubrir otros los aspectos relacionados con las garantías jurídicas acordadas a esta categoría de trabajadores:

En esta línea, queda propuesto transponer las siguientes disposiciones del Código del Trabajo en el proyecto de ley:

- Las disposiciones generales del Código del Trabajo, especialmente aquellas previstas en los artículos 9, 10, y 11⁴¹. Estas disposiciones podrán ser insertadas entre los artículos 1 y 2 del proyecto de ley;
- Las disposiciones de los artículos 13 y 14⁴² del Código del Trabajo relativas al periodo de prueba. Estas disposiciones podrán ser insertadas entre los artículos 3 y 4 del proyecto de ley;
- Las disposiciones del artículo 23 del Código del Trabajo. Estas disposiciones pueden ser insertadas entre los artículos 5 y 6⁴³ del proyecto de ley;
- Las disposiciones del artículo 24 del Código del Trabajo⁴⁴ que deben estar previamente adaptadas a la particularidad del trabajo doméstico (especialmente a nivel de los puntos 2 y 5) y que podrán ser insertadas entre los artículos 5 y 6 del proyecto de ley;

MEMORANDO RELATIVA AL EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

- Las disposiciones de los artículos 39 y 40 del Código del Trabajo⁴⁵ que pueden ser insertadas entre los artículos 15 y 16 del proyecto de ley;
- Las disposiciones de los artículos 72 y 73⁴⁶ del Código del Trabajo que deben estar previamente adaptadas a la particularidad del trabajo doméstico (especialmente a nivel del segundo párrafo del artículo 72) y que podrán ser insertadas entre los artículos 7 y 8 del proyecto de ley;
- La adaptación de las disposiciones relativas al convenio colectivo de trabajo, especialmente las disposiciones del artículo 105 del Código del Trabajo, con vistas a prever, en el proyecto de ley la posibilidad de establecer convenios colectivos para el sector del trabajo doméstico. En éste marco, el CNDH propone inspirarse de la experiencia francesa en la materia, especialmente el convenio colectivo nacional de asalariados de empleadores particulares, promulgada el 24 de noviembre 1999.
- En materia de protección de la maternidad, el CNDH recomienda transponer las disposiciones de los artículos 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159 y 160 del Código del Trabajo en el proyecto de ley, así como adaptar las disposiciones del artículo 164 (en lo que concierne el ámbito de nulidad) a la particularidad del trabajo doméstico.
- Las disposiciones del primer párrafo del artículo 184 del Código de Trabajo, que fija la duración normal del trabajo de los asalariados en 2288 horas anuales o 44 horas semanales. Esta disposición puede ser insertada entre los artículos 7 y 8 del proyecto de ley. La misma operación de transposición es preconizada para el artículo 201 del Código del Trabajo tras supresión de las disposiciones relativas a las actividades agrarias.
- En lo que concierne la posibilidad, prevista en el artículo 8 del proyecto de ley, de reagrupar los días de descanso semanal por común acuerdo entre el empleador y el trabajador, el CNDH propone insertar a nivel del artículo antes citado una disposición que excluya – los trabajadores domésticos con edades superiores a los 50 años del campo de aplicación de esta posibilidad. En el mismo sentido, queda propuesto reducir el plazo de beneficio del descanso compensatorio a un mes en lugar de los dos meses previstos en el artículo 8 del proyecto de ley. Esta propuesta permitirá armonizar el segundo párrafo del artículo 8 del proyecto de ley con las disposiciones del artículo 215 del Código del Trabajo⁴⁷.
- En materia de prima de antigüedad, el CNDH recomienda transponer las disposiciones del artículo 350 del Código del Trabajo⁴⁸ en el proyecto de ley. Estas disposiciones podrán ser insertadas entre los artículos 14 y 15 del proyecto de ley.
- En una lógica de consolidación de las garantías contractuales de los trabajadores domésticos, queda propuesto transponer las disposiciones los artículos 370⁴⁹ y 15⁵⁰ del Código del Trabajo en el proyecto de ley. Estas disposiciones pueden ser insertadas entre los artículos 5 y 6 del proyecto de ley. Cabe señalar que varias legislaciones comparadas toman en consideración la especificidad del trabajo doméstico a la vez que garantizan el acceso de los trabajadores domésticos a un mínimo de documentos que

MEMORANDO RELATIVA A EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

certifiquen las relaciones formales del trabajo. El Decreto de Burkina Faso del 2010 que fija las condiciones del trabajo doméstico, dispensa, en su artículo 18, al empleador de “disponer de un registro” no obstante le obliga a “entregar al personal las nóminas”⁵¹.

■ Habiendo constatado que el proyecto de ley no ha fijado una edad específica para la jubilación, y vista la ausencia de una evaluación del carácter arduo del trabajo doméstico en el contexto económico y social nacional, el CNDH propone armonizar la edad de jubilación con lo previsto en el artículo 526 del Código de Trabajo, es decir fijarla en los 60 años.

El CNDH estima además, que algunas garantías fundamentales relativas a los derechos de los trabajadores domésticos deben figurar previstas de manera explícita en una disposición general del proyecto de ley. Se trata esencialmente de:

- La libertad sindical y el derecho de organización
- La igualdad de los salarios
- La matriculación en la Seguridad Social
- La cobertura de la asistencia médica básica

8

Más allá del procedimiento de armonización parcial con las disposiciones del Código del Trabajo, el CNDH señala, a título comparativo, que algunas legislaciones han optado, en términos de redacción legislativa, por soluciones destinadas a consagrar, por una parte, el Código del Trabajo en tanto que norma general en relación con la norma específica que es el texto que rige el trabajo doméstico, a la vez que prevén, por otra parte, fórmulas jurídicas, en tanto que cláusulas generales de nulidad, con el fin de garantizar los derechos de la parte más débil “es decir el trabajador doméstico” en la relación contractual.

La experiencia española en materia de definición de las fuentes del derecho que rige el trabajo doméstico es significativa en este sentido. El Real Decreto español por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, especialmente el artículo 3 del mismo, remite a la vez en materia de fuentes a las normas generales previstas en el Código del Trabajo, a los textos específicos que regulan el trabajo doméstico, al contrato de trabajo y a los convenios colectivos⁵². Propone igualmente instaurar una protección jurídica global del trabajador doméstico en tanto que “parte débil” en la relación contractual del trabajo. Esta protección puede tomar la siguiente forma: queda propuesto prever una disposición general de nulidad de pleno derecho de cualquier cláusula contractual tendiente a reducir el ámbito de los derechos garantizados por la ley que regula el trabajo doméstico o por el código del trabajo. A título comparativo, la ley Boliviana N° 2450 de regulación del trabajo asalariado del hogar promulgada el 09 de abril 2003 prevé en su artículo 2 una cláusula

MEMORANDO RELATIVA AL EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

general de “irrenunciabilidad de los derechos” garantizados por la ley⁵³. Otros ejemplos comparados sobre la articulación de las fuentes del derecho que regula el trabajo doméstico (código del trabajo, ley específica, convenio colectivo) pueden ser también consultados en la guía de la OIT⁵⁴.

10. La definición del trabajo doméstico (art.2 del proyecto de ley)

Tras realizar un estudio comparado de las definiciones del trabajo doméstico⁵⁵, el CNDH ha constatado que la lista que figura en el artículo 2 del proyecto de ley prevé algunos trabajos peligrosos para los niños. Por esta razón, queda propuesto transferir los dos últimos apartados del artículo 6 del proyecto de ley al artículo 2. El CNDH hace recordar en este sentido el contenido de la observación dirigida a Marruecos por la Comisión de expertos en la aplicación del convenio N° 138 sobre la edad mínima. En el mismo sentido, el párrafo 5 de la recomendación n° 201 preconiza “tener en cuenta las disposiciones del convenio n° 182 y de la recomendación n° 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, y censar los tipos de trabajo doméstico que por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, así como desplegar los esfuerzos encaminados a prohibir y eliminar estos tipos de trabajo infantil”.

11. El contrato-tipo previsto en el artículo 3 del proyecto de ley

El CNDH recomienda que el contrato-tipo estipule, además de las condiciones generales previstas en la legislación laboral, unas cláusulas específicas, particularmente en materia de: el tipo de trabajo a realizar, la remuneración, su modo de cálculo, y la periodicidad de los pagos, cualquier pago en especie y su valor monetario, las tasas de remuneración o la compensación de las horas extras, la duración normal del trabajo, las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diarios y semanales, la comida y el alojamiento, el periodo de prueba, llegado el caso, las condiciones de repatriación, llegado el caso, (cuando se trate de un trabajador extranjero)⁵⁶, la descripción de los lugares de alojamiento, las modalidades de registro de las horas extras y los periodos de disponibilidad y las modalidades de acceso del trabajador doméstico a dicha información. El CNDH recomienda en el mismo sentido, que el proyecto de ley disponga la atribución a los inspectores de trabajo la posibilidad de interponer recursos ante el tribunal competente, para solicitar la declaración de nulidad de cualquier contrato que no esté conforme al Código del Trabajo y a la ley específica que regule el trabajo doméstico. El análisis de las legislaciones comparadas ha permitido constatar una clara tendencia hacia la precisión de las tareas del trabajo doméstico. A título de ejemplo, la ley irlandesa sobre el trabajo doméstico prevé en su artículo 5 que el contrato de trabajo debe

MEMORANDO RELATIVA AL EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

estipular, además de las indicaciones habituales, una descripción detallada de las tareas a realizar por el empleado doméstico así como los detalles de los momentos de descanso diarios⁵⁷. En la misma lógica comparativa, la ley sectorial de Sudáfrica No. R. 1068 del 15 de agosto 2002 sobre el trabajo doméstico, prevé un modelo de contrato-tipo con una lista descriptiva y muy detallada de las tareas que los contratados pueden efectuar, lo que facilita la definición de los compromisos contractuales de las partes⁵⁸.

En cuanto a las condiciones de alojamiento de los trabajadores domésticos, el CNDH propone que el proyecto de ley defina las condiciones mínimas de un alojamiento decente de los trabajadores domésticos. En este sentido, el legislador nacional podrá inspirarse en las disposiciones del artículo 30 de la ordenanza suiza que precisa las condiciones de alojamiento y comida del trabajador doméstico⁵⁹. Disposiciones similares quedan previstas en el artículo 8 de la ley sectorial de Sudáfrica⁶⁰.

12. Los certificados médicos previstos en el artículo 5

EL CNDH propone desarrollar el último párrafo del artículo 5 para tener en cuenta las disposiciones de la recomendación N° 201, a saber:

- a- La puesta en marcha de un régimen de exámenes médicos relativo al trabajo, que respete el principio de confidencialidad de los datos personales y de la vida privada de los trabajadores domésticos y que sea conforme al Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, 1997, y conforme a las demás normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos;
- b- La prevención contra cualquier tipo de discriminación ligada a estos exámenes
- c- La no divulgación del estatuto VIH-SIDA o el estado de embarazo de los trabajadores

13. La edad mínima de admisión al trabajo doméstico

El CNDH recuerda el hecho de que el preámbulo del Convenio N° 189 sobre los trabajadores y las trabajadoras domésticas hace referencia al Convenio sobre los Derechos del Niño⁶¹, y que el segundo párrafo del artículo 3 del convenio obliga a todo miembro a “adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, especialmente “(c) la abolición efectiva del trabajo infantil”. Marruecos ha adoptado recientemente la Declaración de Rabat⁶² para la 3° Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil – de Brasilia 2013- que preconiza la revisión de la antigua lista de los trabajos peligrosos prohibidos a los niños menores de 18 años de edad así como podera la elaboración de un decreto relativo a esta nueva lista. Partiendo de estos principios, el CNDH recomienda fijar la edad mínima de admisión al trabajo doméstico en 18 años.

A título comparativo, la ordenanza suiza sobre las condiciones de entrada, estancia y trabajo de los domésticos privados de las personas beneficiarias de privilegios,

MEMORANDO RELATIVA AL EL PROYECTO DE LEY N°12-19 POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

inmunidades y de facilidades, denominada la ordenanza relativa a los domésticos privados, prevé en su artículo 9 que el empleado doméstico privado debe cumplir varias condiciones acumulativas de entre las cuales está la edad mínima fijada en 18 años cumplidos⁶³.

14. La composición de las prestaciones salariales de los trabajadores domésticos
El CNDH ha constatado que el proyecto de ley prevé en su artículo 13 la posibilidad de integrar algunas prestaciones en especie (en un 40%) en la composición del salario de los trabajadores domésticos residentes en el domicilio del empleador. El Consejo señala que algunas legislaciones comparadas, como la ley brasileña sobre el trabajo doméstico, tras las enmiendas del 2006, prohíbe, en su artículo 2, al empleador doméstico aplicar retenciones en los salarios de los empleados domésticos en contrapartida de la comida, la ropa, el alojamiento y los servicios de higiene⁶⁴. La ley sectorial sudafricana No. R. 1068 del 15 de agosto 2002 sobre el trabajo doméstico prevé una disposición similar en su artículo 7⁶⁵ aunque también tolera la posibilidad de operar retenciones del 10% del salario en contrapartida del alojamiento⁶⁶. El legislador español, en el Real Decreto 1620/2011 del 14 de noviembre 2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar ha optado por la solución prevista en el proyecto de ley objeto del estudio, no obstante, ha limitado el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30%⁶⁷, mientras que el legislador uruguayo lo ha limitado únicamente en un 20%⁶⁸.

A la luz de estas experiencias, el CNDH propone reducir el porcentaje de la prestación en especie prevista en el artículo 13 del proyecto de ley. Recomienda finalmente, tomar en cuenta, en toda operación de definición de esta prestación, unos parámetros previstos en el segundo párrafo del artículo 12 del Convenio N° 189 de la OIT, a saber, el pago limitado de la remuneración en especie, que los pagos se destinen a uso y beneficio personal del trabajador; que se hagan con el acuerdo del trabajador y que el valor monetario que se atribuya a los trabajadores sea justo y razonable.

Notas:

1. En vigor a partir del 19 de junio 1976 y ratificado por Marruecos el 06 de enero 2000.

2. Artículo 1:

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

3. Artículo 3(§1):

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

4. Adoptada en Ginebra; en la sesión 58 CIT, del 26 de junio 1973.

5. 12.(1) Se deberían tomar medidas para que las condiciones en que están empleados o trabajan los niños y los adolescentes menores de dieciocho años de edad alcancen y se mantengan a un nivel satisfactorio. Sería menester vigilar atentamente estas condiciones.

6. 13. se debería prestar especial atención a:

- (a) la fijación de una remuneración equitativa y su protección, habida cuenta del principio «salario igual por trabajo de igual valor»;

- (b) la limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana, y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional (incluido el necesario para realizar los trabajos escolares en casa), para el descanso durante el día y para actividades de recreo;

- (c) el disfrute, sin posibilidad de excepción, salvo en caso de urgencia, de un período mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno y de los días habituales de descanso semanal;

- (d) la concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguno inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos;

- (e) la protección por los planes de seguridad social, incluidos los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica y las prestaciones de enfermedad, cualesquiera que sean las condiciones de trabajo o de empleo;

- (f) la existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas.

7. 14.(1) Entre las medidas destinadas a asegurar la aplicación efectiva del Convenio sobre la edad mínima, 1973, y de la presente Recomendación deberían figurar:

- (a) el fortalecimiento, en la medida necesaria, de la inspección del trabajo y servicios conexos, capacitando especialmente, por ejemplo, a los inspectores para descubrir los abusos que puedan producirse en el empleo o trabajo de niños y adolescentes y para suprimir dichos abusos;

8. En vigor a partir del 19 de noviembre 2000 y ratificado por Marruecos el 26 de enero 2001.

9. Art.2 : A los efectos del presente Convenio, el término «niño» designa a toda persona menor de 18 años.

10. Art.3

(d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

11. Art.4 1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empresarios y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

12. Adoptado en Ginebra; tras la sesión 87 CIT, del 17 de junio 1999.

13. 2.2. Los programas de acción mencionados en el artículo 6 del Convenio deberían:

.... (c) prestar especial atención....

(iii) al problema del trabajo oculto, en el que las niñas están particularmente expuestas a riesgos,

14. 3. Al determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) del Convenio, debería tomarse en consideración, entre otras cosas:

- (a) los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;

....

- (e) los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

15. 4. Por lo que respecta a los tipos de trabajo a que se hace referencia en el apartado d) del artículo 3 del Convenio y el párrafo 3 de la presente Recomendación, la legislación nacional o la

autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de esos niños, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

16. Adoptada en 2011. El convenio entra en vigor el 5 de septiembre 2013.

17. Adoptada el 16 de junio 2011.

18. Comité de los derechos del niño: observación general N° 5 (2003): Medidas generales de aplicación de la convención sobre los derechos del niño; CRC/GC/5; noviembre 2003

«...Artículo 3.1): El interés superior del niño como consideración primordial en todas las medidas concernientes a los niños. El artículo se refiere a las medidas que tomen «las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos». El principio exige la adopción de medidas activas por el gobierno, el parlamento y la judicatura. Todos los órganos o instituciones legislativos, administrativos y judiciales han de aplicar el principio del interés superior del niño estudiando sistemáticamente cómo los derechos y los intereses del niño se ven afectados o se verán afectados por las decisiones y las medidas que adopten; por ejemplo, una ley o una política propuestas o existentes, una medida administrativa o una decisión de los tribunales, incluyendo las que no se refieren directamente a los niños pero los afectan indirectamente.» (p5).

19. Comité de los derechos del niño: observación general N° 12 (2009): El derecho del niño a ser escuchado

; CRC/GC/12; 20 de julio 2009

«...Los niños también deben ser escuchados cuando se formulen políticas para eliminar las causas profundas del trabajo infantil, en particular en lo que respecta a la educación.

Los niños trabajadores tienen derecho a ser protegidos por ley contra la explotación y deben ser escuchados cuando los inspectores que investiguen la aplicación de las leyes laborales examinen los lugares y las condiciones de trabajo. Los niños y, si existen, los representantes de las asociaciones de niños trabajadores también deben ser escuchados cuando se redacten las leyes laborales o cuando se examine y evalúe el cumplimiento de las leyes.» (p27)

20. Comité de los derechos del niño: observación general N° 13 (2011): El derecho del niño a no ser objeto de ninguna forma de violencia; CR/C/GC/13;

«... Niños en situaciones de vulnerabilidad potencial. Los grupos de niños que pueden verse expuestos a la violencia son, entre otros los que realizan un trabajo infantil peligroso, incluidas sus peores formas » (p29)

21. Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares: observación general N° 1 sobre los trabajadores domésticos migratorios; CMW/C/GC/1; 23 de febrero 2011.

Observación general n° 1 sobre los trabajadores domésticos migratorios; CMW/C/GC/1; 23 febrero 2011.

22. Adoptada en el 2012 y publicada tras el 102ª sesión CIT (2013)

«...La Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno en su memoria presentada en relación al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), según la cual, con la instauración del nuevo Gobierno, el proyecto de ley sobre el trabajo doméstico ha sido retirado del Parlamento y se ha sometido nuevamente al Consejo de Gobierno, el 12 de marzo de 2012, cuya aprobación se ha aplazado para un examen en profundidad. La Comisión manifiesta nuevamente su firme esperanza de que este proyecto de ley que se viene examinando desde hace varios años sea adoptado sin demora. Le ruega que tenga a bien seguir comunicando informaciones sobre los progresos realizados a este respecto en su próxima memoria.

La Comisión ruega de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar la legislación nacional a fin de formular en conformidad con el artículo 8 del Convenio, a fin de que los permisos concedidos a menores de 18 años para participar en espectáculos artísticos limiten el número de horas de empleo o trabajo y establezcan las condiciones en que puede llevarse a cabo. Al observar que el Gobierno se refiere desde hace muchos años a la adopción del proyecto de ley sobre el trabajo doméstico y a la lista específica para determinar los trabajos peligrosos prohibidos en el sector del trabajo doméstico, la Comisión le insta a que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que ese proyecto de ley y la mencionada lista se adopten con carácter de urgencia. La Comisión alienta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos en lo que respecta a identificar, retirar del trabajo y reinsertar a las menores de 18 años que trabajan en el servicio doméstico y son víctimas de explotación económica o sexual, y le ruega que continúe proporcionando información

sobre los resultados obtenidos, especialmente en el marco del proyecto de la OIT/IPEC/PAMODEC sobre el trabajo doméstico de las niñas. La Comisión alienta al Gobierno a ratificar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) que contiene disposiciones claves en materia de protección de los niños.

23. Adoptada en el 2012, publicada tras la 102ª sesión CIT (2013)

Este proyecto de ley fija la edad mínima de admisión a este tipo de empleo en 15 años, establece las condiciones de trabajo y prevé las medidas de control y las sanciones aplicables, que van hasta penas de prisión para los empleadores que ocupan a niños de menos de 15 años. Asimismo, la Comisión tomó nota de que la lista específica de trabajos peligrosos será elaborada y adoptada junto con la futura ley relativa a las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores domésticos. Ese proyecto de ley está en proceso de adopción desde junio de 2011.

La Comisión recuerda al Gobierno que las niñas trabajadoras domésticas a menudo son víctimas de explotación, y que, debido a la naturaleza clandestina de esta labor, resulta difícil controlar sus condiciones de trabajo.

La Comisión recuerda igualmente al Gobierno que en virtud del artículo 1 del Convenio, todo Estado Miembro deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas del trabajo infantil con carácter de urgencia.

Al observar que el Gobierno se refiere desde hace muchos años a la adopción del proyecto de ley sobre el trabajo doméstico y a la lista específica para determinar los trabajos peligrosos prohibidos en el sector del trabajo doméstico, la Comisión le insta a que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que ese proyecto de ley y la mencionada lista se adopten con carácter de urgencia.

24. BO N° 03 del 20 de enero 2011

25. Act 951/1977 on the Employment of Household Workers amendments up to 480/2011 included

26. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar ; Boletín oficial del estado; Jueves 17 de noviembre de 2011 ; Núm. 277; Sec. I. Pág. 119046 y s.

27. Promulgada el 6 de mayo 2009

28. Regulation no 90/2009 of domestic workers, cooks, gardeners and similar categories published on page 5348 of official gazette no 4989 dated october 1, 2009 ; promulgated by virtue of section 3/b of labour code no 8/1996 and amendments thereof

29. Ley n° 2450 9 de abril de 2003; ley de regulación del trabajo asalariado del hogar

30. Republic Act N° 10361 instituting policies for the protection and welfare of domestic workers

31. Ley N° 18.065 trabajo doméstico normas para su regulación; Publicada D.O. 5 dic/006 - N° 27133

32. Basic conditions of employment act, no 75 Of 1997 sectoral determination 7: domestic worker sector;

33. Statutory instrument N°3 of 2011, the minimum wages and conditions of employment (Domestic workers) order 2011

34. Industrial relations act 1990 (code of practice for protecting persons employed in other people's homes) (declaration) order 2007

35. Human rights watch: "Lonely servitude : child domestic labor in Morocco"; 2012

36. International Labour office: "Effective protection for domestic workers : a guide to designing labour laws"; Geneva; 2012 (p1)

37. Han participado en estas audiencias: INSAF-AMVEF-FMAS(E-JOSSOUR)-AMDH-CPD-OMDH-AMIT-FDT-GIZ-OXFAM y la OIT

38. Ver a modo de ejemplo :

El informe de Human rights watch sobre el empleo doméstico infantil : « Lonely servitude : child domestic labor in Morocco » (Servidumbre solitaria: trabajo doméstico infantil en Marruecos) publicado en 2012.

39. ILO: Toolkit for mainstreaming employment and decent work (Geneva, 2007), p. vi.

40. International Labour office : "Effective protection for domestic workers : a guide to designing labour laws";

Geneva; 2012 (p1)

41. Título III: disposiciones generales

Artículo 9

Queda prohibido todo atentado contra las libertades y los derechos sindicales relativos al ejercicio sindical en el seno de la empresa, conforme disponen la legislación y la reglamentación en vigor así como todo atentado contra la libertad del trabajo respecto al empresario y los asalariados

pertenecientes a la empresa.

Es igualmente prohibida toda discriminación de los trabajadores por razón de raza, color, sexo, discapacidad, situación conyugal, religión, opinión política, afiliación sindical, ascendencia nacional u origen social, que tenga como resultado la violación o la alteración del principio de igualdad de oportunidades o de trato igualitario en materia de empleo o ejercicio de una profesión, especialmente, en lo que concierne la contratación, la conducción y la repartición del trabajo, la formación profesional, el salario, los anticipos, las ventajas sociales, las medidas disciplinaria y el despido.

Resulta de las disposiciones antes citadas especialmente lo que sigue:

El derecho de la mujer a concluir un contrato de trabajo

La prohibición de cualquier medida discriminatoria basada en la afiliación o la actividad sindical de los asalariados;

El derecho de la mujer, casada o no, a adherirse a un sindicato profesional y a participar en su administración y gestión;

Artículo 10

Queda prohibido requerir a los asalariados para que ejecuten un trabajo forzoso o contra su voluntad

Artículo 11

Las disposiciones de la presente ley no impiden la aplicación de disposiciones más favorables otorgadas a los asalariados por los estatutos, el contrato de trabajo, el convenio colectivo, el reglamento interno o los usos.

42. Título primero: Del contrato de trabajo

Capítulo primero: Del periodo de prueba

Artículo 13

El periodo de prueba es el periodo durante el cual cada una de las partes puede romper voluntariamente el vínculo contractual sin necesidad de preaviso ni de indemnización alguna.

No obstante, en caso en que el trabajador haya prestado sus servicios durante al menos una semana y la ruptura del contrato no esté motivada por falta grave del asalariado, sólo puede tener lugar tras los plazos de preaviso siguientes:

- Dos días antes de la ruptura si la retribución es diaria, semanal o quincenal;
- Ocho días antes de la ruptura si la retribución es mensual.

Si expirado el periodo de prueba, el asalariado es despedido sin que haya cometido una falta grave, este último deberá beneficiar de un plazo de preaviso no inferior a 8 días

Artículo 14

El periodo de prueba para los contratos de duración indefinida es fijado en:

Tres meses para los altos cargos y asimilados;

Un mes y medio para los empleados;

Quince días para los obreros.

El periodo de prueba sólo puede ser renovado en una sola ocasión.

El periodo de prueba para los contratos de duración definida no podrá superar:

Un día por cada semana trabajada y dentro del límite de dos semanas cuando se trata de contratos con una duración inferior a seis meses;

Un mes cuando se trata de contratos con una duración superior a seis meses.

Los periodos de prueba inferiores a aquellos arriba referenciados, podrán ser previstos en el contrato de trabajo, el convenio colectivo, o en el reglamento interno.

43. Artículo 23

Los asalariados tienen el derecho de beneficiar de los programas de lucha contra el analfabetismo así como la formación continua

Los términos de beneficio de éstas formaciones quedan fijadas reglamentariamente

El empresario deberá facilitar al asalariado una tarjeta de trabajo

La tarjeta de trabajo deberá contener los datos y las menciones establecidas reglamentariamente (el Decreto n° 2-04-422 del 16 de Kaada 1425 de la Hégira correspondiente al 29 de Diciembre 2004) por el que se regulan las menciones que debe contener la tarjeta de trabajo, B.O n° 5280 del 24 de Kaada 1425 de la Hégira correspondiente al 6 de enero 2005 (Pág. 16)

Deberá ser renovada siempre que se produzca un cambio en la categoría profesional del asalariado o en la cuantía del salario.

44. Artículo 24

De modo general, el empresario deberá tomar todas las medidas necesarias para salvaguardar la seguridad, la salud, y la dignidad de los asalariados en las tareas que ejecutan bajo su dirección, al mismo tiempo que ha de velar por el mantenimiento de la buena conducta, las buenas costumbres, y la moralidad en el seno de su empresa.

Asimismo deberá informar por escrito a los asalariados en el momento de la contratación, y siempre que haya una modificación, de las disposiciones relativas a los ámbitos mencionados a continuación :

El convenio colectivo del trabajo, y llegado el caso, su contenido;

El reglamento interno;

Los horarios de trabajo;

El descanso semanal;

Las disposiciones legales y las medidas relativas a la salud y la seguridad, así como la prevención de riesgos relacionados con la maquinaria;

Las fechas, hora, y el lugar de pago del salario;

El número de matrícula en la Caja Nacional de Seguridad Social;

La compañía de seguros que les asegura contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;

45. Artículo 39

Son consideradas faltas graves que pueden acarrear el despido del asalariado:

El delito contra el honor, la confianza, los buenos modales condenados por sentencia definitiva a penas privativas de libertad;

La divulgación de un secreto profesional causando un perjuicio a la empresa;

Comisión de los siguientes actos dentro del establecimiento o durante el trabajo:

El robo;

El abuso de confianza;

Embriaguez pública;

El consumo de estupefacientes;

La agresión corporal;

El insulto grave;

La negativa deliberada e injustificada del asalariado a ejecutar un trabajo de su incumbencia;

La ausencia injustificada del asalariado del puesto de trabajo durante más de cuatro días o durante ocho medias-jornadas durante un periodo de doce meses;

La grave deterioración de los equipamientos, las máquinas, o las materias primas, provocada por el asalariado de forma deliberada o debido a una grave negligencia de su parte;

La inobservancia por parte del asalariado de las instrucciones a seguir para garantizar la seguridad en el trabajo o la seguridad del establecimiento, causando por consiguiente considerables daños y perjuicios;

La incitación al vicio;

Toda forma de violencia o agresión emprendida contra un asalariado, el empresario, o contra su representante, atentando así contra el funcionamiento de la empresa;

En este caso, el inspector del trabajo procede a la constatación del daño ocasionado al funcionamiento del establecimiento y levanta un atestado al respecto.

Artículo 40

Son consideradas faltas graves cometidas por el empresario, el jefe de la empresa o del establecimiento, contra el asalariado:

El insulto grave;

La práctica de cualquier forma de violencia o agresión contra el asalariado;

El acoso sexual;

La incitación al vicio.

La extinción del contrato por el trabajador motivada por una de las faltas enumeradas en el presente artículo, debidamente constatada, del empresario, se asimila al despido abusivo.

46. Sección VII: Del certificado de trabajo

Artículo 72

A la finalización del contrato de trabajo, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado de trabajo, dentro de un plazo máximo de ocho días, so pena de resolverse la obligación de daños e intereses.

El certificado de trabajo debe exclusivamente indicar la fecha de inicio y terminación de la prestación de servicios y los puestos de trabajo ocupados. No obstante, por mutuo acuerdo entre las partes, el certificado de trabajo podrá comprender menciones relativas a las calificaciones profesionales del asalariado y a los servicios prestados.

El certificado de trabajo queda exento del pago de la obligación de registro aún cuando comprenda otras indicaciones adicionales que no sean las arriba referidas en el segundo apartado. La exención abarca también el certificado que contenga la mención "libre de todo compromiso" o cualquier otra fórmula que establezca la finalización del contrato de trabajo de forma ordinaria.

Sección VIII: Del recibo del finiquito

Artículo 73

“el recibo del finiquito” es el recibo entregado por el asalariado al empresario en el momento de la finalización del contrato, en el que el primero declara zanjadas todas las deudas.

El finiquito es considerado nulo, conforme al artículo 109846 del Código de Obligaciones y Contratos, si esconde renuncia del trabajador a las percepciones derivadas de la ejecución o de la extinción del contrato.

47. Artículo 215

Al asalariado a quien ha sido suspendido o reducido el descanso semanal, se le deberá compensar el referido descanso en un plazo máximo de un mes.

La duración del descanso compensado referido en el apartado anterior debe ser igual a la duración del descanso suspendido.

El descanso compensado es atribuido con arreglo a las modalidades establecidas por la autoridad gubernamental encargada del trabajo, tras aviso remitido a las organizaciones profesionales de empresarios y a las organizaciones sindicales de los asalariados más representativas.

48. Artículo 350

A menos que el salario esté basado en la antigüedad, en virtud de una cláusula del contrato de trabajo, del reglamento interno o de un convenio colectivo, todo asalariado deberá beneficiar de una prima de antigüedad cuya cuantía es fijada como sigue:

Un 5% del salario pagado, después de dos años de servicio;

Un 10% del salario pagado, después de cinco años de servicio;

Un 15% del salario pagado, después de doce años de servicio;

Un 20% del salario pagado, después de veinte años de servicio;

Un 25% del salario pagado, después de veinticinco años de servicio.

49. Artículo 370

Todo empresario está obligado a entregar a sus asalariados, en el momento del pago de los salarios, un documento justificativo denominado “Recibo de Salario” y que debe mencionar obligatoriamente las indicaciones establecidas por la autoridad gubernamental encargada del trabajo.

50. Artículo 18

La prueba de existencia del contrato de trabajo puede tener lugar por todos los medios.

El contrato de trabajo celebrado por escrito está exonerado de la obligación de registro.

51. Artículo 18

El empresario queda dispensado de llevar un registro de empleador; no obstante, deberá expedir a los asalariados los recibos de salario.

52. Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

Los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán:

a) Por las disposiciones de este real decreto.

b) Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común. Expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores

c) Por los convenios colectivos.

d) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos.

e) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

53. ARTÍCULO 2º.- (Irrenunciabilidad de Derechos). Los derechos reconocidos por la presente Ley son irrenunciables

54. Clarifying the relationship between legislative instruments

In France, the Labour Code defines domestic workers and clarifies the provisions applicable to them (article L7221), while comprehensive standards regarding domestic workers are contained in a collective agreement which has the force of law (the National Collective Agreement of Employees of Individual Employers of 24 November 1999). For its part, the collective agreement makes certain provisions of the Labour Code applicable to domestic workers, for example, those regarding fixed-term contracts. Rural domestic workers and gardeners/guards are covered by specific national collective agreements separate from the national collective agreement of 24 November 1999. Employment of domestic workers by enterprises or associations is governed by general labour law and the applicable sectoral collective agreements.

In Mali, Decree No. 96-178/P-RM of 13 June 1996, issued under the Labour Code, addresses, among other things, conditions of work and social protection for domestic workers. It incorporates a reference to coverage of domestic workers afforded by

generally applicable legislation, in article D.86-40: For all matters not expressly provided for in articles D.86-1–D.86-39, the provisions of the Labour Code, the Code of Social Welfare and the respective regulations in force are applied.

In 2006, Uruguay passed Act No. 18.065 which extended a range of labour protection measures to domestic workers and on 25 June 2007 a Presidential Decree was issued under the Act, conferring workplace rights specific to domestic employment. In South Africa, the Basic Conditions of Employment Act, 1997, provides labour rights protection to employees generally, while a binding “sectoral determination” made under the Act, Sectoral Determination 7, establishes detailed and comprehensive

standards specifically for employees in the domestic work sector: Sectoral Determination 7, part A, section 4, in defining the scope of its coverage, states:

The provisions of the Basic Conditions of Employment Act apply to all domestic workers covered by this determination and their employers in respect of any matter not regulated by this sectoral determination.

55. Art. 2 de la ordenanza suiza sobre los domésticos privados ODP^r del 6 de junio 2011

Se entiende por servicio doméstico toda tarea prestada por un trabajador doméstico en el hogar privado del empleador; tales como las tareas domésticas, la cocina, el servicio de mesa, el planchado, el lavado, el cuidado de los niños, o los trabajos de jardinería.

Artículo 3 de la Ordenanza suiza sobre el contrato-tipo de trabajo de los empleados de la economía doméstica del 20 de octubre 2010

Son considerados actividades domésticas los trabajos de mantenimiento general del hogar doméstico, y en particular:

- a. Los trabajos de limpieza;
- b. El cuidado de la ropa;
- c. Los encargos;
- d. La cocina;

e. La participación en el cuidado de los niños, las personas mayores y de las personas enfermas;

f. La asistencia a las personas mayores y a las personas enfermas en la vida cotidiana.

56. Ver en este sentido:

El Decreto n° 2-04-466 del 16 Kaada 1425 de la Hégira correspondiente al 29 de diciembre 2004 por el que se fija el modelo del compromiso del empleador a repatriar el empleado bajo sus gastos y a soportar los gastos de su hospitalización, Boletín Oficial n° 5280 del 24 Kaada 1425 de la Hégira correspondiente al (6 de enero 2005), Pág. 20.

La Decisión del Ministro de Empleo y de la Formación Profesional n° 350-05 del 29 Hijja 1425 de la Hégira correspondiente al (9 de febrero 2005) por el que se fija el modelo del contrato de trabajo reservado a los extranjeros. Boletín Oficial n° 5540 del 19 Yumada II 1428 de la Hégira correspondiente al (05 de Julio 2007), Pág. 908.

57. 5.1 The employer shall supply to the employee a written statement of terms and conditions of employment, as required under the Terms of Employment (Information) Acts 1994 to 2001, setting out clearly the following:

- Hours of work
- Rates of pay
- List of duties
- Periods of Annual Leave
- Place or places of work
- Commencement date

Details of rest breaks should be included in the written statement of terms and conditions of employment.

58. Ver el anexo “Job description” de La ley sectorial No. R.1068 del 15 de agosto 2002 sobre el trabajo doméstico, government gazette, 15 de agosto 2002 No. 23732 pág. 43

59. Art. 30 Condiciones de alojamiento y comida de los trabajadores domésticos en el hogar privado

1. El trabajador doméstico tiene el derecho a una habitación privada en el domicilio de su empleador. Esta habitación deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- a. Cumplir las exigencias en materia de higiene;
- b. Poder cerrarla con llave;
- c. Estar bien iluminada, tanto en cuanto a iluminación natural como artificial;
- d. Estar bien caldeada y aireada;

e. Disponer de los muebles necesarios tales como la cama, el armario de ropa con cierre con llave,

una silla y una mesa.

2. El trabajador doméstico debe disfrutar de las convenientes instalaciones sanitarias.

3. Tiene el derecho a una comida sana y suficiente (Mañana, tarde y noche)

60. (b) deduction of not more than 10% of the wage for a room or other accommodation supplied to the domestic worker by the employer if the accommodation –

(i) is weatherproof and generally kept in good condition;

(ii) has at least one window and door, which can be locked;

(iii) has a toilet and bath or shower, if the domestic worker does not have access to any other bathroom.

61. "Haciendo referencia a los demás instrumentos internacionales pertinentes tales como...la Convención Sobre los Derechos Del Niño...;

62. Esta declaración ha sido adoptada durante el encuentro subregional de expertos sobre "la lucha contra el trabajo infantil en África: políticas nacionales de intervención, balances y perspectivas" celebrado entre el 21 y el 23 de mayo 2013 en Rabat

63. Art. 9 Condiciones generales: Sin perjuicio de las derogaciones previstas en otras disposiciones de la presente ordenanza , el trabajador doméstico en el hogar privado deberá satisfacer las siguientes condiciones acumulativas:

a-Haber cumplido los 18 años de edad.

64. Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

65. Article 7. (1) An employer may not receive any payment directly or indirectly, or withhold any payment from a domestic worker in respect of –

.... (c) the supply of any work clothing; or

(d) any food supplied to the domestic worker while the domestic worker is working or is at the workplace.

66. Article 8 :An employer may not make any deduction from a domestic worker's pay except –

... (b) deduction of not more than 10% of the wage for a room or other accommodation supplied to the domestic worker by the employer if the accommodation -

67. Artículo 8. Retribuciones.

2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes

acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.

68. El artículo 11 de la ley N° 18.065 del 27 de Noviembre 2006 sobre el trabajo doméstico.

Síguenos en:



w w w . c n d h . m a



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵏⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵎⴰⵔⵜ ⵜⴰⵏⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵏⴷⴰⵢⵜ
Conseil national des droits de l'Homme

**LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS
EL PROYECTO DE LEY N°12-19**

Memorando - noviembre 2013

Boulevard Erriad

B.P.21527, N° 22, Hay Ryad, Rabat - Maroc

tel : +212(0) 5 37 54 00 00

fax : +212(0) 5 37 54 00 01

cndh@cndh.org.ma

شارع الرياض

ص.ب.21527، حي رياض، الرباط - المغرب

الهاتف : +212(0) 5 37 54 00 00

الفاكس : +212(0) 5 37 54 00 01

cndh@cndh.org.ma