



La ley marroquí sobre las condiciones de trabajo y empleo de las trabajadoras y trabajadores domésticos: contextualización y contenido

Carmen Garratón Mateu¹

Recibido: 20 de abril de 2023/ Aceptado: 26 de mayo de 2023

Resumen. En 2018 entró en vigor la Ley 19-12 que fija las condiciones de trabajo y de empleo de las trabajadoras y trabajadores domésticos. La promulgación de esta norma pionera ha contribuido a llenar un vacío legal que afectaba a un ámbito laboral especialmente feminizado e infravalorado, carente de visibilidad y de reconocimiento social. El principal objetivo de este artículo es analizar el contenido e impacto de dicha ley en el contexto del mercado laboral marroquí. Para ello, en un primer momento se describen las características del servicio doméstico en Marruecos y la compleja realidad de las trabajadoras domésticas, desde un enfoque interseccional que pone de relieve la heterogeneidad y vulnerabilidad del colectivo. Se dedica una atención especial a la situación las trabajadoras menores o *petites bonnes* para las que la ley ha previsto un periodo transitorio que pretende poner fin a esta lacra. A continuación, se detallan la génesis y el contenido de la ley para finalizar con unas conclusiones que recogen un sucinto balance inicial de su aplicación y las principales carencias observadas en la misma. **Palabras clave:** Trabajo doméstico Marruecos, Economía feminista, *Petites bonnes*, Mujeres Marruecos, Trabajo femenino informal.

[en] Moroccan Law on working and employment conditions of domestic workers: contextualization and content

Abstract. In 2018, Law 19-12 entered into force, establishing the working and employment conditions of domestic workers. The enactment of this law has helped to fill a legal vacuum that affected a particularly feminized and undervalued sector, lacking visibility and social recognition. The main aim of this article is to analyse the content and the impact of this law in the context of the Moroccan labour market. For this purpose, at first it describes the features of domestic work in Morocco and the complex reality of female domestic workers from an intersectional approach that underlines the heterogeneity and vulnerability of this collective. It also pays special attention to the situation of female child workers, the *petites bonnes*, taking account of the transitional 5-year period of the law that aims to eradicate this scourge. Next, the article focuses on the genesis and the contest of the law and it ends with some conclusions reflecting a brief assessment of its implementation and its deficiencies.

Keywords: Domestic work in Morocco, Feminist economics, *Petites bonnes*, Women Morocco, Female non-formal work.

Sumario. Introducción. 1. El trabajo doméstico asalariado en el contexto del mercado laboral marroquí. 2. Los perfiles de las trabajadoras domésticas. 3. La precaria situación de las *petites bonnes*. 4. Hacia un marco legal para el trabajo doméstico en Marruecos. 5. Estructura y contenido de la Ley 19-12 que fija

¹ Institución: Universidad de Granada.
E-mail: cgarraton@ugr.es
ORCID: [0000-0002-9095-8209](https://orcid.org/0000-0002-9095-8209)

las condiciones de trabajo y de empleo de las trabajadoras y trabajadores domésticos. Conclusiones. Bibliografía.

Cómo citar: Garratón Mateu, Carmen, “La ley marroquí sobre las condiciones de trabajo y empleo de las trabajadoras y trabajadores domésticos: contextualización y contenido”, *Anaquel de Estudios Árabes*, 34/2 (2023), 411-431. <https://dx.doi.org/10.5209/anqe.88194>

Introducción

El sector del trabajo doméstico constituye un ámbito muy feminizado en el que tradicionalmente han confluído la economía doméstica y la monetaria. La pervivencia de los roles tradicionales de género, basados en la división sexual del trabajo, y las referencias al trabajo reproductivo, generalmente realizado por las mujeres, han influido negativamente en el reconocimiento del servicio doméstico como actividad laboral. Esta confusión ha dado lugar a que el trabajo doméstico realizado por cuenta ajena no haya suscitado interés jurídico ni económico por lo que durante mucho tiempo ha sido considerado una actividad marginal que exponía a las trabajadoras a unas condiciones laborales deficientes y con escasas posibilidades de desarrollo profesional.

El discurso dominante, tendente a relacionar a las mujeres con el ámbito del hogar, y la inadecuación entre oferta y demanda han contribuido a la escasez de mujeres en los puestos de decisión y a la concentración del empleo femenino en sectores específicos.

En el caso de las mujeres árabes son frecuentes los estudios que imputan las desigualdades laborales de género a las desigualdades existentes en materia de estatuto personal, lo que conduce a una visión estereotipada y sesgada de la realidad². El parentesco y la situación familiar inciden en las prácticas sociales y determina los ámbitos de acción en ciertos sectores como el laboral. No obstante, las mujeres marroquíes participan activamente en la sociedad poniendo de manifiesto su dinamismo y su capacidad de transformación³.

El principal objetivo de este trabajo es destacar la novedad que ha supuesto la promulgación de la ley que regula el trabajo doméstico asalariado en Marruecos y llevar a cabo un análisis detallado de su contenido.

Para ello, desde el punto de vista metodológico, se ha seguido una investigación jurídico-sociológica y jurídico-dogmática. El aspecto jurídico-sociológico parte de la consideración del derecho como un hecho social y de las dimensiones fácticas que conlleva la normatividad positiva⁴. Por ello, por un lado, se analizan el trabajo doméstico y los principales perfiles de las trabajadoras domésticas en el contexto concreto del mercado laboral marroquí para poder valorar de este modo el impacto de la nueva regulación.

² Véase, Carmen Garratón Mateu, “Trayectorias laborales de mujeres en el espacio árabe” (presentación sección monográfica), *Al Andalus-Magreb*, 29 (2022): 1-6.

³ Véase, Yolanda Aixelà Cabré, *Mujeres en Marruecos. Un análisis desde el parentesco y el género* (Barcelona: Bellaterra, 2000).

⁴ Elías Díaz García, *Curso de Filosofía del Derecho* (Madrid: Marcial Pons, 1998), 156, citado por Reynaldo Mario Tantaleán Odar “Tipología de las investigaciones jurídicas”, *Derecho y cambio social* (2016): 10.

Por otra parte, el aspecto jurídico-dogmático se centra en el propio análisis, descripción e interpretación de las normas jurídicas como herramientas para la regulación de los comportamientos humanos, así como en la resolución de los posibles conflictos de efectividad de dichas normas⁵. Con este fin se describen la génesis y el contenido de la ley marroquí reguladora de las condiciones de trabajo y empleo doméstico, destacando las principales novedades introducidas.

El trabajo se cierra con unas conclusiones en las que se presenta un sucinto balance de la aplicación de ley destacando principalmente las carencias observadas.

1. El trabajo doméstico asalariado en el contexto del mercado laboral marroquí

La figura de la trabajadora doméstica por cuenta ajena surgió en Marruecos en el contexto de las modificaciones sociales producidas a raíz de la colonización europea. Las trabas impuestas a la práctica de la esclavitud, que recaía sobre la población subsahariana, acabaron afectando especialmente a las mujeres de las zonas montañosas que pasaron a convertirse en el principal objetivo de las clases burguesas ante la imposibilidad de éstas de acceder a los antiguos mercados de esclavos⁶.

Durante los años 30 y 40 se puso en marcha un tráfico de personas destinadas al servicio doméstico que recaía sobre las mujeres y las niñas bereberes que eran objeto incluso de raptos en sus aldeas de origen para acabar sirviendo en casas de familias marroquíes ciudadanas acomodadas. La diferencia étnica de estas mujeres y niñas, especialmente *chelhas* de la zona de Souss, servía de excusa para reinterpretar las normas coránicas y no incumplir la prohibición de traficar con “mujeres blancas” perpetuando un tipo de prácticas más propias de la Edad Media⁷.

Sin embargo, el cambio de perfil de las empleadas domésticas no puso fin a la afluencia de mujeres subsaharianas destinadas al servicio doméstico. Un caso paradigmático es el de las mujeres senegalesas cuya presencia en el sector se remonta a los años 50, habiéndose incrementado notablemente a partir de los años 1990⁸.

Por otro lado, la reforma agraria puesta en marcha por la administración colonial y las mutaciones producidas en Marruecos a raíz de la independencia afectaron profundamente a las estructuras sociales y económicas y con ello al mercado del trabajo y a la posición que las mujeres ocupaban en el mismo.

Desde el punto de vista sociológico, el auge del trabajo doméstico femenino obedeció a la destrucción de la organización social y familiar tradicional que provocó una “aculturación forzada”⁹ concomitante con el surgimiento de un nuevo modelo de

⁵ Díaz García, *Curso de Filosofía del Derecho*, 158-9, citado por Tantaleán Odar, “Tipología de las investigaciones jurídicas”, 5.

⁶ Fatema Mernissi, *Le Maroc raconté par ses femmes* (Rabat: Société marocaine des éditeurs réunis, 1984), 49.

⁷ Nasima Moujoud, “Servir en ville (post)coloniale : entre travail non libre et résistances par le bas au Maroc”, *Anthropologie et Sociétés*, 41/1 (2017): 133.

⁸ Nazarena Lanza, “Les domestiques sénégalaises au Maroc: un travail servile entre tradition et modernité” en *D'une Afrique à l'autre: Migrations subsahariennes au Maroc*, M. Peraldi (dir.), (Paris: Karthala, 2011), 121-44, 121.

⁹ Pierre Bourdieu y Abdelmalek Sayad, *Le déracinement: la crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie* (Paris: Les Editions du Minuit, 1964). Estos autores analizan el proceso de aculturación que experimentó la sociedad rural argelina como uno de los efectos de la colonización francesa.

sociedad capitalista en el que las mujeres se vieron llamadas a ocupar un lugar en el sistema productivo. Esta transformación de las estructuras tradicionales propició la entrada de una mano de obra barata en el mercado de trabajo que afectó más directamente a las mujeres pobres o sin el apoyo familiar que les aportaba el grupo¹⁰. Los desajustes y crisis económicas sobrevenidos provocaron el ascenso del paro y el auge del trabajo informal con especial incidencia sobre el sector femenino¹¹.

El aceleramiento urbanístico provocó el progresivo empobrecimiento del campesinado y el éxodo rural ante la escasez de recursos. Las pioneras a la hora de dejar estas zonas deprimidas de montaña entre los años 1950 y 1980 fueron las mujeres bereberes. Este fenómeno de la emigración femenina se vio favorecido por la existencia de la figura del *semsar*¹², un corredor o intermediario local generalmente con vínculos familiares o tribales con las trabajadoras, que se encargaba de buscarles trabajo informal en casas de la ciudad.

Estas mutaciones, lejos de mejorar las condiciones de vida de las mujeres, llevaron a la aparición de una nueva forma de servidumbre que, eludiendo la ley y aprovechando los vacíos legales, se caracterizaba por el maltrato y la absoluta falta de derechos de las trabajadoras.

Las primeras empleadas domésticas no llegaban a ostentar el estatus de trabajadoras ni solían percibir ni siquiera un salario. Se integraban como internas en las familias de acogida donde malvivían sin libertad bajo el pretexto de encontrarse bajo la protección de las familias. Precisamente la ambigüedad trabajo-familia, que a veces incluso se camuflaba recurriendo a instituciones como el acogimiento o *kafala* en el caso de las menores, es la que tendía a enmascarar la opresión en el trabajo¹³.

Estas primeras trabajadoras domésticas, que en ocasiones ni siquiera dominaban las lenguas habladas en la ciudad (árabe y francés), estaban abocadas a asumir el grueso de las tareas domésticas sin posibilidades de acceder a la educación ni a una mejor capacitación profesional lo que las colocaba en una situación de sumisión y marginación absoluta¹⁴.

Las particulares circunstancias en las que se ha venido ejerciendo el trabajo doméstico por cuenta ajena, en el seno de hogares particulares, han contribuido a reforzar la visión convencional de la actividad económica centrada exclusivamente en el trabajo asalariado formal. Esta visión sería el principal motivo, según los postulados de la economía feminista, de la ocultación de las cifras referidas al trabajo femenino desempeñado al margen del sistema¹⁵.

Este planteamiento resulta evidente en las estadísticas oficiales ya que únicamente ofrecen datos referidos a trabajadores asalariados en el marco del empleo legal. Los trabajos precarios que se llevan a cabo en el ámbito informal o en la clandestinidad, son desempeñados mayoritariamente por mujeres que, pese a ser laboralmente activas, no constan en los datos oficiales. Esta circunstancia dificulta cualquier aná-

¹⁰ Fatima Ait Ben Lmadani, "Femmes et émigration marocaine. Entre invisibilisation et survisibilisation: pour une approche postcoloniale", *Hommes & migrations* 1300 (2012): 101.

¹¹ Rajaa Mejjati Alami, "Femmes et marché du travail au Maroc", *L'Année du Maghreb*, 1 (2004): 287.

¹² Leila Bouasria, "La main invisible du service domestique. *Tsemsir* et production de l'ordre social à Casablanca", en *Le gouvernement du social au Maroc*, dir. B. Hibou y I. Bono (Paris: Karthala, 2016), 323.

¹³ Moujoud, "Servir en ville (post)coloniale", 38.

¹⁴ Moujoud, "Servir en ville (post)coloniale", 137.

¹⁵ Ignasi Brunet Icart, y Carlos A. Santamaría Velasco, "La economía feminista y la división sexual del trabajo", *Culturales*, época II, 4/1 (2016): 61.

lisis o cómputo que refleje la realidad y provoca la paradoja de que pese al aumento de la actividad femenina sigan existiendo grandes desigualdades en los indicadores de paro y en el estatus laboral de hombres y mujeres¹⁶.

Por ello la perspectiva feminista del trabajo considera necesario introducir el enfoque de género¹⁷ a la hora de analizar los datos referentes a la actividad laboral de hombres y mujeres para no ofrecer una imagen distorsionada de la realidad como sucede con los datos publicados por el Haut Commissariat au Plan (HCP)¹⁸ que sugieren que el porcentaje de mujeres “inactivas” en el año 2020 en Marruecos superaría el 80% (Fig. 1).

Tipo de actividad	2020
Activos ocupados (en %)	
Mujeres	16,7
Hombres	62,9
Desempleados (en %)	
Mujeres	3,2
Hombres	7,5
Inactivos (en %)	
Mujeres	80,1
Hombres	29,6

Fig. 1. Estructura población nacional mayor de 15 años según tipo de actividad¹⁹

Los progresos operados en las últimas décadas en materia de educación y formación profesional han posibilitado que las mujeres marroquíes estén capacitadas para acceder a mejores puestos y empleos. Sin embargo, las mujeres siguen experimentando más dificultades para su inserción en el mercado laboral como se desprende de las cifras del paro referidas al empleo de jóvenes y titulados. Así mismo, las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en los sectores y puestos directivos²⁰.

En las estadísticas correspondientes al año 2020 del HCP la tasa de actividad de las mujeres diplomadas entre 25 y 59 años fue del 33,7% frente a una tasa masculina del 92% para el mismo perfil²¹, lo que pone de manifiesto la gran brecha de género existente en este sector de la población.

El mercado laboral sigue estando dominado por los hombres lo que se traduce en la menor oferta de empleos dirigida a las mujeres y en las diferencias salariales entre ambos sexos. Estas circunstancias ponen de relieve que el sistema capitalista y el

¹⁶ Mejjati Alami, “Femmes et marché du travail au Maroc”, 288.

¹⁷ Marta Lamas, “La perspectiva de género”, *Revista de Educación y Cultura de la sección*, 47 (1996).

¹⁸ El HCP es la institución administrativa encargada de elaborar las estadísticas oficiales de Marruecos.

¹⁹ Haut Commissariat au Plan (HCP), *La femme Marocaine en chiffres: 20 ans de progrès* (Rabat, 2021), 59.

²⁰ Mejjati Alami, “Femmes et marché du travail au Maroc”, 290.

²¹ HCP, *La femme Marocaine en chiffres: 20 ans de progrès*, 58.

patriarcado actúan conjuntamente como “sistemas autónomos de explotación y opresión que se refuerzan mutuamente”²².

La imposibilidad de que el sector formal del mercado laboral absorba las diferentes demandas de las mujeres ha favorecido el desarrollo de trabajos en el sector informal que permiten que las mujeres sin estudios, las migrantes, las mujeres rurales, las expulsadas del mercado laboral o las menores puedan obtener ingresos fuera de los circuitos oficiales, al margen de la legislación, sin derechos sociales y sin reflejo en las estadísticas²³. En este sentido, resultan reveladores los datos ofrecidos en el informe de 2021 por el HCP sobre el estatus profesional de los trabajadores en función del sexo (Fig. 2):

	2020	
	Femenino (en %)	Masculino (en %)
Trabajador por cuenta ajena	47,3	51,7
Autoempleado	17,7	39,8
Empleado no remunerado	35,0	8,6

Fig. 2. Situación laboral en función del género²⁴

Lo más llamativo de estas cifras, interpretándolas con cautela, es que existe un porcentaje muy significativo de mujeres con respecto a los hombres que ejercen empleos no remunerados, ya sea por tratarse de ayuda familiar o por tratarse de empleos remunerados pero desempeñados en la clandestinidad, lo que contribuye a distorsionar las cifras y a acentuar la feminización de la pobreza.

El trabajo doméstico constituye precisamente una actividad retribuida de fácil acceso para mujeres desfavorecidas que consiguen por esta vía un empleo, aunque sea en el sector informal, lo que nos lleva a identificar los perfiles de las trabajadoras del sector y las necesidades que las impulsan a aceptar estos trabajos al margen del sistema.

2. Los perfiles de las trabajadoras domésticas

El colectivo de trabajadoras domésticas que desempeñan su actividad en Marruecos es muy heterogéneo y en muchas de sus integrantes concurren factores diversos de discriminación. Por ello su situación requiere de un abordaje holístico que no solo tenga en cuenta los derechos laborales sino también otras cuestiones que les afectan como el derecho a la educación, el respeto a los derechos de la infancia, la lucha contra la discriminación racial, la reivindicación de la igualdad de género, los derechos de las trabajadoras extranjeras o la lucha contra explotación y trata de personas, entre otros aspectos.

²² Brunet Icart y Santamaría Velasco, “La economía feminista y la división sexual del trabajo”, 71.

²³ Mejjati Alami, “Femmes et marché du travail au Maroc”, 294.

²⁴ HCP, *La femme Marocaine en chiffres*, 71.

Por ello, resulta oportuno el recurso a la teoría de la interseccionalidad²⁵ como herramienta analítica ya que condiciona la situación de opresión que cada individuo experimenta a su pertenencia a múltiples categorías sociales. Este enfoque introduce un elemento de ruptura con el que coincide la teoría de la economía feminista que defiende que la identidad se articula en función de elementos muy diversos (género, edad, cualificación profesional, nivel económico, diferenciación étnica, etc.) que configuran una subjetividad compleja que impide considerar a las mujeres como una categoría homogénea con intereses y objetivos comunes²⁶.

Aparte de la necesidad o la pobreza, que parece ser el elemento común al colectivo, la procedencia de las trabajadoras también es un factor clave a tomar en consideración. Además de las mujeres procedentes de barrios deprimidos de las ciudades y de zonas rurales desfavorecidas, anteriormente mencionadas, merece mención aparte la situación de las trabajadoras de origen extranjero. Este colectivo, especialmente vulnerable, ha incrementado su volumen en los últimos años según los datos de un estudio²⁷ presentado en diciembre de 2021 por la *Confédération Démocratique marocaine du travail* (CDT).

Para las mujeres originarias de países en vías de desarrollo, como las trabajadoras subsaharianas, el servicio doméstico constituye *de facto* uno de los principales nichos de empleo y es una de las principales razones de la feminización de los flujos migratorios apreciada en los últimos años²⁸. Un ejemplo de esta tendencia es la creciente demanda de mujeres senegalesas que, como contrapartida, ha generado un incipiente negocio lucrativo del que se benefician comerciantes marroquíes, estudiantes desplazados a Dakar, personal de compañías aéreas o emigrantes retornados a Senegal, entre otros implicados²⁹.

El principal problema de este colectivo es la falta de armonización entre las legislaciones nacional e internacional que haga efectivos los compromisos adoptados por Marruecos entre los que destaca la ratificación, en 1993, de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares³⁰.

La Ley 02-03 de 11 de noviembre de 2003 relativa a las modalidades de entrada y permanencia de extranjeros en Marruecos y a la emigración e inmigración irregulares y la Ley 27-14 de diciembre de 2016 relativa a la lucha contra la trata de seres humanos ofrecen una serie de herramientas y recursos para tratar de erradicar la trata de seres humanos y la servidumbre que afectan de manera directa a mujeres y niños. Sin embargo, estas leyes siguen adoleciendo de importantes lagunas al no prever ningún tipo de asistencia a las personas sin papeles ni contar con mecanismos de protección ante supuestos de violación de derechos. Estas carencias se acentúan

²⁵ Véase Kimberlé Crenshaw, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum*, 1 (1989): 139-67. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> (Consultado el 29 de marzo de 2023).

²⁶ Brunet Icart y Santamaría Velasco "La economía feminista y la división sexual del trabajo", 66.

²⁷ El estudio, titulado "Promotion du travail décent au Maroc à travers la protection et l'organisation des travailleuses et travailleurs domestiques", no publicado aún (2023) se realizó sobre una muestra de 540 trabajadoras domésticas de Tánger, Casablanca y Rabat.

²⁸ Sadik Aziz, "La protection juridique et institutionnelle des travailleuses migrantes domestiques", *Revue Hijra* 4 (2019): 62.

²⁹ Lanza, "Les domestiques sénégalaises au Maroc", 125.

³⁰ Adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1990.

en el caso de las empleadas domésticas migrantes que continúan en el ámbito de la economía sumergida carentes de los derechos laborales básicos³¹.

La Estrategia Nacional de Inmigración y Asilo (SNIA) puesta en marcha en 2014, considerada pionera por haber integrado a las asociaciones procedentes de la sociedad civil por su labor esencial de vínculo entre los actores institucionales y los migrantes, tampoco ha resultado efectiva por haber dejado fuera de su ámbito a la emigración irregular o clandestina³². No obstante, con respecto a la emigración regular, hay que destacar como un avance, la inclusión en la SNIA de la dimensión de género que se ha traducido en la puesta en marcha de programas sectoriales de formación profesional y empleo destinados a las mujeres por los mayores riesgos que corren éstas en materia de explotación si no logran acceder a un empleo³³.

Marruecos ha llevado a cabo además una serie de campañas excepcionales de regularización de inmigrantes en situación irregular, la primera en 2014 y la segunda entre 2016 y 2017. En la primera campaña el 44% de los inmigrantes regularizados fueron mujeres y en la segunda el porcentaje ascendió al 48%³⁴, pese a lo cual se estima que aproximadamente el 37% de las trabajadoras domésticas migrantes permanece en situación irregular³⁵.

No obstante, entre los variados perfiles apreciables entre las trabajadoras domésticas el que más ha captado la atención de los medios y de diversos actores sociales, por la especial gravedad de su situación, has sido el de las menores de edad al que se dedica el siguiente apartado.

3. La precaria situación de las *petites bonnes*

Marruecos ha llegado a alcanzar una de las mayores tasas de trabajo infantil en Oriente Medio y en el Norte de África³⁶ por tratarse de una práctica muy arraigada en la sociedad marroquí³⁷.

Este empleo de menores en el servicio doméstico se vio inicialmente favorecido por el éxodo de las niñas hacia las ciudades para tratar de conseguir trabajos asalariados que las sacaran de la pobreza en la que vivían inmersas sus familias en zonas remotas³⁸. En la mayoría de los casos, estas niñas dejaban sus hogares a edades muy tempranas y con la connivencia de sus propios familiares. Su situación de aislamiento las solía convertir en candidatas a sufrir graves situaciones de maltrato y explotación³⁹.

³¹ Aziz “La protection juridique et institutionnelle des travailleuses migrantes domestiques”, 64.

³² Abdelkrim, Benoutiq. *Politique Nationale d’immigration et d’asile (PNIA). Rapport 2018*, Rabat: Ministerio delegado del Ministerio de Asuntos Extranjeros, 2018 https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2019/01/Politique-Nationale-dimmigration-et-dAsile-_Rapport-2018.pdf (Consultado el 29 de marzo de 2023), 114.

³³ Benoutiq, *PNIA. Rapport 2018*, 61.

³⁴ Benoutiq, *PNIA. Rapport 2018*, 72.

³⁵ Aziz, “La protection juridique et institutionnelle”, 65.

³⁶ Human Rights Watch (HRW). *Inside the home, outside the law. Abuse of child domestic workers in Morocco*, vol.17, 12(E), (Nueva York, 2005), 8.

³⁷ Naima Ajaouani, “La realidad jurídica y social de les *petites bonnes* en Marruecos”, en *V Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres*, coord. M. Cabrera Espinosa y J. A. López Cordero (Jaén: Archivo Histórico Diocesano, 2013), 4.

³⁸ Moujoud, “Servir en ville (post)coloniale”, 132.

³⁹ Véanse, Carmen Garratón Mateu, “El trabajo doméstico en Marruecos y el fenómeno de las *petites bonnes*”, en *En Ganarse la vida. Género y trabajo a través de los siglos*, ed. R. Ruíz Álvarez, M^a. A. Molina Fajardo y F.

Los avances económicos y sociales no consiguieron erradicar esta práctica sobre todo en zonas rurales donde el alto nivel de analfabetismo, la escasez de recursos básicos y el volumen de menores trabajando seguía siendo muy elevado. Por ello, los primeros programas gubernamentales y de las oenegés estaban encaminados prioritariamente a proveer a estas menores con un sistema educativo informal que les permitiera seguir trabajando a la vez que se trataba de reforzar los mecanismos legales contra el abuso y la explotación⁴⁰.

El trabajo doméstico se ha nutrido durante décadas de niñas que privadas de apoyos familiares eran captadas para llevar a cabo trabajos precarios, mal remunerados, sin jornada laboral definida ni días de descanso y en condiciones de indefensión total y vulnerabilidad⁴¹.

Las *petites bonnes*, apelativo con el que son conocidas popularmente estas niñas, suelen ser adolescentes, aunque existen abundantes testimonios de niñas con edades que rondaban los 7 u 8 años que trabajaban como empleadas domésticas en las grandes ciudades marroquíes en hogares de familias acomodadas.

El recorrido de las niñas suele ser muy similar. Generalmente son reclutadas en sus localidades de origen por un *semsar* con el beneplácito familiar. En estas circunstancias las afectadas ni siquiera pueden manifestar libremente su voluntad ya que la decisión de enviarlas a la ciudad responde a estrategias familiares complejas que buscan la adquisición de unos ingresos que alivien su situación de necesidad⁴².

Por su parte, el *semsar* únicamente actúa movido por sus intereses económicos y no solo no vela porque las niñas trabajen en condiciones apropiadas, sino que incluso contribuye a debilitar los lazos de la menor con su familia de origen que se mantendrá de esta forma al margen de las transacciones. La actividad de estos intermediarios sin escrúpulos constituye en realidad una forma de tráfico encubierto de personas víctimas del maltrato⁴³.

Numerosos testimonios, como el que se reproduce a continuación, ponen de manifiesto lo difícil que resulta cambiar de vida para las niñas captadas tempranamente para el servicio doméstico:

Fátima, 27 años, durante años encadenando a trabajos a voluntad de un *semsar* y cocinera en casa de un matrimonio marroquí: “Como muchas niñas del campo dejé mi pueblo para encontrar trabajo en Casablanca. Al llegar con 15 años conocí un *semsar* que nos vendía como ganado. Las señoras de las casas venían a escogernos según sus criterios personales. Escogían a las feas para no tentar a sus maridos a correr tras las faldas, o al revés, demandaban niñas susceptibles de ser abusadas”⁴⁴.

No obstante, para muchas niñas esta opción es la más soportable ya que la situación a la que se ven confrontadas las menores sin recursos o las niñas de la calle es aún peor que la que afecta a los niños en la misma situación, como han reflejado

Hidalgo Fernández, (Madrid: Dykinson, 2022), 566-8 y; Hicham Houdaïfa, “Petites bonnes, enfants des rues. «Sans statut, sans défense et marginalisés»”, en *Enfance au Maroc. Une précarité aux multiples visages*, dir. Houdaïfa Hicham (Casablanca : En toutes lettres, 2020), 27-37.

⁴⁰ HRW, *Inside the home, outside the law*, 2005, 10.

⁴¹ Rajaa Mejjati Alami, “Femmes et marché du travail au Maroc”, *L'Année du Maghreb*, I (2004): 291.

⁴² Mejjati Alami, “Femmes et marché du travail au Maroc”, 297.

⁴³ Ghaliya Kadiri, “Au Maroc, le trafic lucratif des travailleuses domestiques”, *Le Monde Afrique* (2017), https://www.lemonde.fr/afrique/article/2017/05/28/au-maroc-le-traffic-lucratif-des-travailleuses-domestiques_5135098_3212.html (Consultado el 29 de marzo de 2023).

⁴⁴ Kadiri, “Au Maroc, le trafic lucratif des travailleuses domestiques”.

numerosos textos aparecidos en la prensa que relatan las agresiones sexuales, peleas y amenazas cotidianas a las que las menores se ven expuestas⁴⁵.

Sin embargo, la suerte de las *petites bonnes* no difiere mucho de la situación descrita. Casos como el de Ouarda, la niña entregada por su padre con 6 años para servir como criada en la ciudad que con 16 años perdió una pierna en un intento de suicidio para escapar de una vida de explotación y malos tratos⁴⁶, o la historia de Mounia, una niña de unos 6 o 7 años que ni siquiera sabía de dónde vino ni quién era pero que con esa edad ya llevaba en su cuerpo marcas de golpes y signos de haber sido violada y de haber estado expuesta al trabajo duro⁴⁷, sirven para poner rostro a estas menores y conocer las penosas condiciones de vida en las que se desenvuelven.

El trabajo de menores es un problema complejo que atañe por igual a los poderes públicos y a los actores sociales por lo que tiene que ser tratado de manera conjunta. En esta línea, en enero del 2000 Marruecos ratificó el Convenio sobre la edad mínima (C 138) de 1973⁴⁸ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que estipula que “la edad mínima para trabajar no puede ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o en todo caso a 15 años” (art. 2). En la misma línea, en 2003, se fijó en 15 años la edad mínima para trabajar en el art. 43 del Código del Trabajo⁴⁹ estableciéndose sanciones penales y económicas para los empleadores que infrinjan la ley⁵⁰.

La introducción de esta nueva edad mínima, pese a ser un paso importante, no resultó suficiente para acabar con la explotación que sufren las *petites bonnes* debido a la pluralidad de factores que entran en juego y a que el propio CT dejaba fuera de su ámbito de acción al trabajo doméstico.

La Institution Nationale de Solidarité avec les Femmes en Détresse (INSAF) lleva luchando desde el año 2005 para erradicar esta lacra y poniendo en marcha programas de protección y seguimiento con el fin de garantizar los derechos de las niñas. Precisamente, entre las madres solteras a las que la INSAF atiende se encuentran algunas de estas niñas que han sido víctimas de explotación sexual y que corren el riesgo de caer en manos de redes de tráfico sexual⁵¹.

En 2009 la INSAF, la Fundación Orient-Occident, Amnistía Internacional Marruecos y la Asociación Marroquí de Derechos Humanos, crearon el Colectivo Marroquí para la Erradicación del Trabajo de las *Petites Bonnes* cuyo principal objetivo era acabar con el trabajo doméstico de las niñas menores de 15 años desde dos frentes: desde el jurídico, promoviendo la adopción de una legislación específica que acabe con el trabajo de los menores; y, desde el ámbito social, realizando campañas de visibilización, recogidas de firmas y concienciación social para acabar con el fenómeno de las *petites bonnes*⁵².

⁴⁵ Rocío Velasco de Castro. “Solidaridad y empoderamiento en Marruecos: El testimonio vital de Aicha Channa”, en *Más igualdad, redes para la igualdad*, ed. M. Martín Clavijo (Sevilla: Arcibel, 2012), 666.

⁴⁶ Aicha Ech-Channa, *Miseria: cuaderno de notas de una asistente social*, trad. N. Cano Carteret. (A Coruña: Primera persona, 2002), 17-29.

⁴⁷ Ech-Channa, *Miseria: cuaderno de notas de una asistente social*, 31-2.

⁴⁸ Adoptado por la Conferencia General de la OIT el 26 de junio de 1973.

⁴⁹ Dahir n. 1-03-194 de 11 de septiembre 2003 promulgando la ley n. 65-99 relativa al Código del Trabajo, en adelante CT.

⁵⁰ HRW, *Inside the home, outside the law. Abuse of child domestic workers in Morocco*, 22.

⁵¹ Véase, Patricia Melgar, et. al., “«Petites Bonnes» minors sex trafficked in Morocco and Spain”, *Children and Youth Services Review* 120 (2021): 1-8.

⁵² Véase, Forum des Alternatives Maroc (FMAS), <http://www.forumalternatives.org/fr/content/collectif-pour-%E2%80%99%C3%A9radication-du-travail-des-petites-bonnes> (Consultado el 2 de abril de 2023).

Entre los esfuerzos realizados por Marruecos destaca la puesta en marcha en 2008 del programa Tayssir consistente en conceder ayudas económicas mensuales a familias pobres de comunidades rurales con la condición de que sus hijos asistieran a la escuela⁵³. Esta medida logró que la tasa de niñas que finalizaban los estudios primarios ascendiera del 56% en 2002 al 82% en 2010⁵⁴. No obstante, en 2010, a falta de datos oficiales, se difundió un estudio llevado a cabo por distintas asociaciones de mujeres que reveló que aún existían entre 66000 y 80000 menores de 15 años empleadas en el servicio doméstico⁵⁵ sin ningún tipo de cobertura legal. Así mismo, en 2012 se publicó otro informe de HRW que volvía a hacer hincapié en las penosas condiciones de explotación cercanas a la esclavitud⁵⁶ en las que se desenvolvían las *petites bonnes*.

Para implicar y responsabilizar a las familias de la situación en 2019 Marruecos incrementó la edad de la escolarización obligatoria hasta los 15 años⁵⁷ estableciendo fuertes sanciones para los padres y guardadores que incumplan con sus obligaciones.

No obstante, en la práctica son las ONGs y las asociaciones civiles, como las 34 que integran el Colectivo Marroquí para la Erradicación del Trabajo de las *Petites Bonnes*, las que están poniendo en práctica el grueso de las estrategias encaminadas a acabar con el problema. Su principal labor se centra en la defensa y promoción de los derechos de las niñas por lo que han llevado a cabo jornadas informativas y han propiciado encuentros con los principales actores implicados. La INSAF realiza un trabajo de proximidad en las comunidades locales, identifica a las niñas de menos de 15 años que no acuden al colegio por estar trabajando como empleadas domésticas y, tras contactar con las familias, les ofrecen una ayuda económica mensual a cambio de que las niñas vuelvan al hogar y se reintegren en la escuela⁵⁸. Esta labor ha propiciado una reciente tendencia a la baja en la incidencia del fenómeno⁵⁹ a pesar la INSAF desconfía de los datos cuando se trata de trabajadoras clandestinas invisibles y demasiado vulnerables para denunciar su situación.

La Ley 19-12 de 2016 que fija las condiciones de trabajo y de empleo de las trabajadoras y trabajadores domésticos, cuya génesis y contenido se analizan a continuación, prohíbe expresamente la contratación de menores de 18 años en el sector del empleo doméstico, pero permite, durante un período transitorio de 5 años tras la entrada en vigor de la ley⁶⁰, la contratación de menores con edades comprendidas entre los 16 y los 18 años.

4. Hacia un marco legal para el trabajo doméstico en Marruecos

Durante años, el trabajo doméstico ha permanecido al margen de la legislación laboral marroquí lo que ha imposibilitado contar con datos oficiales sobre el sector. Por

⁵³ Véase, <https://www.worldbank.org/en/programs/sief-trust-fund/brief/morocco-can-cash-transfers-make-a-difference-in-childrens-schooling> (Consultado el 3 de abril de 2023).

⁵⁴ Human Rights Watch (HRW), *Lonely servitude. Child domestic labor in Morocco* (Nueva York, 2012), 39.

⁵⁵ Afrique Le Point International (AFP), “Au Maroc, le calvaire des «petites bonnes»”, (2018), https://www.lepoint.fr/monde/au-maroc-le-calvaire-des-petites-bonnes-12-04-2018-2210123_24.php (Consultado el 2 de abril de 2023).

⁵⁶ HRW, *Lonely servitude. Child domestic labor in Morocco*, 36.

⁵⁷ Art. 19 de la Ley Marco 51-17 *relativa al sistema de educación, formación e investigación científica* aprobada por el Dahir n.1-19-113 de 9 de agosto de 2019.

⁵⁸ HRW, *Lonely servitude. Child domestic labor in Morocco*, 48.

⁵⁹ HRW, *Lonely servitude. Child domestic labor in Morocco*, 51.

⁶⁰ El período transitorio finaliza el 2 de octubre de 2023.

ello, la labor llevada a cabo por asociaciones civiles, oenegés y organizaciones internacionales (Human Rights Watch, Amnistía Internacional, UNICEF, etc.) ha sido fundamental al propiciar una progresiva toma de conciencia sobre esta problemática.

Desde los años 80, organizaciones feministas y de defensa de los derechos humanos comenzaron a fomentar iniciativas de sensibilización para acabar con la desigualdad de género originada por la situación de subordinación impuesta a las mujeres⁶¹. Este activismo social temprano ya se hacía eco de la necesidad de que en el ámbito laboral existiera un contrato, aunque fuera oral, que dejara constancia de la existencia de una actividad laboral retribuida, a pesar de que por entonces era más frecuente apelar al amparo de la familia empleadora y a la tradición para justificar el vínculo y así mantener sometida la voluntad de las empleadas⁶².

En 2004 se dio un primer paso hacia el reconocimiento y la regulación del trabajo doméstico al estipular, el artículo 4 del Código del Trabajo, que una ley especial regularía las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores domésticos. Este precepto resultaba paradójico ya que, por un lado, reconocía la existencia del sector del trabajo doméstico y constituía una declaración de intenciones de cara a una futura ley, pero, por otro lado, dejaba absolutamente sin protección legal a todo un colectivo especialmente vulnerable. Únicamente a las trabajadoras y trabajadores domésticos extranjeros se les aplicarían los preceptos contenidos en los capítulos V y VI del Libro IV⁶³ del CT (arts. 516 a 521) referidos sobre todo a la obligatoriedad de contar con una autorización gubernamental en forma de visado para reclutar a estos trabajadores.

En consonancia con el CT, los primeros intentos legislativos de formalizar el trabajo doméstico partían de la idea de contraponer el mundo del empleo no cualificado e informal, a erradicar, al mundo del empleo cualificado y formal, a reforzar, teniendo en cuenta las leyes de la oferta y la demanda del mercado y las tensiones sociales que afectaban al sector⁶⁴.

En 2006 el gobierno comenzó a preparar un proyecto de ley para regular el trabajo doméstico que fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 12 de octubre de 2011 y remitido al Parlamento el 27 de octubre de 2011. La convocatoria de elecciones en noviembre de 2011 aplazó aún más la tramitación de la ley que quedó pendiente de discusión parlamentaria. Entre otras novedades el proyecto preveía incluir el requisito del contrato escrito, el descanso semanal de 24 horas, las vacaciones remuneradas y la autorización del guardador de la menor para contratar trabajadoras mayores de 15 años, pero menores de 18.

Durante la tramitación del proyecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Convención sobre los trabajadores y trabajadoras domésticos⁶⁵ (C 189) que, pese a contar con el voto favorable de Marruecos, sigue sin ser ratificada a día de hoy (junio 2023). Dicha Convención, aunque no es vinculante, se ha convertido en catalizadora del cambio que millones de mujeres empleadas en el servicio doméstico llevan décadas demandando al reconocer una serie de derechos mínimos para este colectivo.

⁶¹ Rocío Velasco de Castro, "Solidaridad y empoderamiento en Marruecos: El testimonio vital de Aicha Channa", en *Más igualdad, redes para la igualdad*, editado por M. Martín Clavijo (Sevilla: Arcibel, 2012), 659-70, 660.

⁶² Moujoud, "Servir en ville (post)coloniale", 140.

⁶³ Libro IV "De la intermediación en materia de reclutamiento y contratación".

⁶⁴ Bouasria, "La main invisible du service domestique", 323.

⁶⁵ Convención 189 de 2011 de la OIT de 16 de junio, en vigor desde el 5 de septiembre de 2013.

Cuando el proyecto de ley para regular el trabajo doméstico fue presentado ante el Parlamento marroquí, Human Rights Watch emitió una serie de sugerencias para adaptarlo a las recomendaciones de la citada Convención 189⁶⁶. Entre otras cuestiones se indicaba que el proyecto no establecía un límite semanal de horas de trabajo, otorgaba un valor excesivo a las retribuciones en especie en detrimento del salario mínimo y permitía una acumulación y posposición de los días de descansos que *de facto* podía provocar que se obligara legalmente a trabajar largos periodos sin ningún día libre. Las oenegés también denunciaron que el proyecto no incluyera mecanismos para identificar a las trabajadoras domésticas que estuvieran en situación ilegal o de explotación y que no se establecieran servicios de rehabilitación para estas trabajadoras⁶⁷.

Tras arduas negociaciones y varias enmiendas al proyecto por parte de las dos Cámaras, el 10 de agosto de 2016 fue adoptado en sesión plenaria el Dahir n. 1-16-121 que promulgaba la Ley 19-12 que fija las condiciones de trabajo y de empleo de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

El texto fue publicado en el Boletín Oficial del Marruecos, en lengua árabe el 22 de agosto de 2016⁶⁸ y en francés el 5 de octubre de 2017⁶⁹ con la previsión de entrar en vigor, en el plazo de un año desde la publicación oficial en el mismo Boletín, de los textos necesarios para su plena aplicación práctica, entre los que se encontraba el contrato de trabajo. Finalmente, la ley entró en vigor el 2 de octubre de 2018, más de dos años después de su adopción.

El largo periodo de tiempo necesario para que la ley viera la luz respondía al interés que suscitaba el tema y a sus implicaciones políticas, económicas, culturales y sociales. La ley ha contribuido a llenar el vacío legal que afectaba a un colectivo de trabajadores subestimado social y jurídicamente. Su correcta implementación requerirá del esfuerzo de todos los sectores transversales implicados para garantizar las condiciones de trabajo “decentes” que recomienda la Convención 189 de la OIT.

5. Estructura y contenido de la Ley 19-12 que fija las condiciones de trabajo y de empleo de las trabajadoras y trabajadores domésticos

La Ley 19-12 es un texto breve compuesto únicamente por 27 artículos, distribuidos en 5 capítulos cuyo contenido analizamos a continuación:

El primer capítulo, “Disposiciones generales”, realiza una serie de precisiones terminológicas iniciales encaminadas a determinar a qué colectivo se dirige la norma. En primer lugar, establece que únicamente tendrá la consideración de trabajador/a doméstico/a quien realice, de manera permanente y habitual, mediando un salario, los trabajos ligados al hogar o a la familia, que se describen de manera no exhaustiva en artículo 2, ya sea en la casa de uno o de varios empleadores, siempre y cuando se trate de personas físicas.

Quedan excluidos del ámbito de la ley los trabajadores puestos a disposición del empleador a través de una empresa de trabajo temporal, los conserjes de inmuebles

⁶⁶ HRW, *Lonely servitude. Child domestic labor in Morocco*, 52-3.

⁶⁷ HRW, *Lonely servitude. Child domestic labor in Morocco*, 35.

⁶⁸ B.O. n. 6493.

⁶⁹ B.O. n. 6610.

sujetos a su propia regulación y los trabajadores que realicen trabajos eventuales en beneficio del empleador. También quedan fuera de la ley los guardianes del hogar que estén vinculados por contrato a empresas de guarda o vigilancia sujetas a la regulación específica en la materia (art. 1).

El capítulo II (arts. 3 a 12), “Condiciones de empleo de las trabajadoras y trabajadores domésticos”, regula algunas de las cuestiones fundamentales que atañen al sector doméstico. En primer lugar, se establece la obligatoriedad de que exista un contrato laboral escrito entre las partes (art. 3) dando así respuesta a una de las principales reivindicaciones del colectivo. Dicho contrato podrá ser de duración determinada o indeterminada y será el empleador el que lo ponga a disposición del trabajador de acuerdo con el modelo reglamentario. Ambas partes tienen la obligación de firmarlo siempre y cuando concurran los requisitos necesarios de capacidad y consentimiento de ambas para contratar.

Con objeto de reforzar este requisito, la ley determina además que uno de los ejemplares del contrato se presentará ante la inspección de trabajo, que podrá solicitar la modificación de las cláusulas contrarias a la ley. El requisito del contrato obligatorio supone un importante avance en un ámbito en el que lo más habitual ha sido la inexistencia del mismo o, como mucho, la alusión a un supuesto contrato verbal carente de todas las garantías y cuyos términos resultaban muy difíciles de probar.

El modelo de contrato de trabajo doméstico fue establecido por el Decreto n. 2-17-355 de 31 de julio de 2017. Su existencia se podrá acreditar por cualquier medio (art. 9) y durante el periodo de prueba de 15 días remunerados permitido para contratos de duración indefinida podrá ser roto voluntariamente por cualquiera de las partes sin mediar indemnización (art. 8). Se trata de un mecanismo similar, aunque con menos garantías, que el regulado por el CT que, para un mismo periodo de prueba, obliga a preavisar al trabajador una vez que haya cumplido una semana de trabajo si la ruptura no se debe a falta grave del mismo (art. 13 CT).

El trabajador/a doméstico/a deberá así mismo ser dado de alta en la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)⁷⁰ en virtud de las condiciones previstas por la Orden ministerial de 30 de mayo de 2019⁷¹ lo que supone un importante paso hacia la equiparación de los trabajadores domésticos con el resto de los trabajadores.

La nueva regulación se ocupa también de la finalización de la relación contractual estableciendo la obligatoriedad, por parte del empleador, de expedir un certificado de los servicios prestados con indicación de la duración de los mismos, en el plazo máximo de ocho días desde la expiración del contrato (art. 10). Este documento servirá de prueba para poder cobrar la indemnización por despido, regulada en el art. 21.

Otra de las novedades de más transcendencia social que incorpora el texto legal es la fijación de la edad mínima de 18 años para poder desempeñar un empleo en el ámbito el trabajo doméstico (art. 6). Este precepto es de vital importancia para tratar de poner fin al problema del trabajo de menores en el sector. El límite de 18 años, que supera incluso a la edad mínima para trabajar fijada por el CT que permite contratar a menores a partir de 15 años, se debe a las precarias condiciones en las que se suele ejercer el trabajo doméstico en Marruecos. El legislador en este tema ha seguido las

⁷⁰ La CNSS corresponde a la Seguridad Social en Marruecos.

⁷¹ Orden ministerial 686.18.2 de 30 de mayo de 2019.

recomendaciones planteadas en su momento al proyecto de ley por el Consejo Nacional de Derechos del Hombre (CNDH)⁷² que señalaba que la C 189 de la OIT recomendaba adoptar las medidas necesarias para abolir el trabajo infantil (art. 3c) y reenviaba a la Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU⁷³, que obliga a sus miembros a cumplir sus prescripciones entre las que se encuentra el establecimiento de una edad mínima para acceder al empleo (art. 32).

No obstante, dados los complejos factores socioeconómicos implicados en el tema, la ley establece un periodo transitorio de 5 años durante el cual se podrá seguir contratando a trabajadoras/es con edades comprendidas entre los 16 y los 18 años.

Para paliar los efectos desfavorables que esta medida pueda ocasionar, la ley establece una serie de garantías adicionales como condición para la contratación de la/el menor entre las que destaca la obligatoriedad de que medie una autorización escrita firmada de los tutores legales y de que las trabajadoras/es sean sometidas/os cada 6 meses a un examen médico por cuenta del empleador. Así mismo, para evitar posibles situaciones de abuso o riesgo, se prohíbe expresamente el trabajo nocturno, los trabajos pesados o peligroso y los que perjudiquen a la salud o a las buenas costumbres. Este precepto se refuerza con el deber impuesto al empleador de forma general, al igual que se establece en el CT, de adoptar todas las medidas que sean necesarias para preservar la seguridad, la salud y la dignidad de los trabajadores domésticos (art. 12) y por la prohibición, también general, de imponer trabajos forzados o contra la voluntad del trabajador (art. 7).

La ley pretende poner fin también a la figura del intermediario privado o *semsar* por lo que desde su entrada en vigor solo se permite la intervención de agencias de reclutamiento privadas creadas conforme a la legislación marroquí (art. 4).

Por otra parte, dado que una de las principales carencias que afectan a las/los trabajadoras/es domésticas/os es la dificultad para acceder a la educación formal, el Estado asume el compromiso de dispensar programas de educación no formal y formación profesional para luchar contra el analfabetismo, como sucede con el resto de los trabajadores amparados por el CT (art. 23) Sin embargo, la efectividad de esta medida es cuestionable ya que en última instancia el disfrute de dichos programas dependerá del acuerdo que establezcan empleador/a y empleado/a (art. 11).

El capítulo III (arts. 13 a 18), “Duración del trabajo, reposo semanal, vacaciones anuales y días festivos” comienza con el establecimiento de la jornada de trabajo, uno de los aspectos más urgentes para terminar con las interminables jornadas de trabajo a que debían hacer frente muchas trabajadoras domésticas. El límite se fija de manera general en 48 horas semanales, con un descanso semanal de al menos 24 horas ininterrumpidas. Esta jornada semanal se reduce a 40 horas en el caso de empleados/as con edades comprendidas entre los 16 y los 18 años (arts. 13 y 14). No obstante, esta regulación de la jornada semanal para las trabajadoras domésticas, a pesar de constituir un logro, sigue siendo todavía superior a la jornada semanal de 44 horas que el Código del Trabajo establece para otros trabajadores con la limitación además de 10 horas diarias (art.184 CT).

⁷² Conseil National des Droits de l’Homme (CNDH), *Memorandum. Les conditions d’emploi des travailleurs domestiques. Projet de loi n° 19-12* (Rabat: CNDH, 2013), 15.

⁷³ Resolución 44/25 de 20 de noviembre de 1989 de la Asamblea General de la ONU, en vigor desde el 2 de septiembre de 1990, ratificada por Marruecos el 21 de junio de 1993.

Se reconocen igualmente el derecho a disfrutar de días de permiso retribuidos en caso de fiestas religiosas o nacionales y una serie de permisos por motivos familiares que también serán íntegramente retribuidos a excepción del permiso por matrimonio del trabajador o trabajadora del que solo se abonarán cuatro de los siete días concedidos (arts. 17 y 18). En cuanto a las vacaciones anuales retribuidas éstas se generan después de seis meses de trabajo consecutivos a razón de una duración mínima de un día y medio por mes trabajado y podrán fraccionarse o acumularse durante dos años consecutivos (art. 16).

El capítulo IV, “El salario” (arts. 19 a 21), fija el límite mínimo para el salario mensual de los trabajadores/as domésticos/as que en ningún caso podrá ser inferior al 60% del salario mínimo legal establecido para sectores de la industria, comercio y profesiones liberales⁷⁴ (art. 19). Resulta cuando menos paradójico en este caso que el salario sea inferior precisamente para un sector cuya jornada semanal de trabajo comprende un número superior de horas.

Sin embargo, un aspecto positivo que ha introducido la ley con respecto al salario es que el alojamiento y la manutención por cuenta del empleador no se consideran salario en especie con lo que se pone fin al abuso que sufrían las empleadas domésticas que permanecían internas en ocasiones sin recibir un salario monetario con la excusa de que ya lo cobraban en especie.

Otra cuestión que ocasionaba frecuentes litigios antes de la entrada en vigor de la ley era la de la inexistencia de indemnización por despido. La ausencia habitual de contrato hacía difícil demostrar la relación contractual existente y eran corrientes los despidos sin mediar ningún tipo de previo aviso ni de indemnización incluso en casos en los que la relación contractual se había prolongado durante años.

La ley de 19-12 reconoce el derecho del trabajador a cobrar la indemnización por despido después de un año de trabajo efectivo con el mismo empleador. El montante de la misma, que no podrá tener un carácter retroactivo con respecto a la entrada en vigor de la ley, se guardará en función del tiempo de trabajo pudiendo alcanzar un máximo de 240 horas de salario en el caso de que se superen los quince años de actividad (art. 21).

Por último, el capítulo V, “Control y sanciones” (arts. 22 a 27), atribuye a la inspección de trabajo la competencia de velar para que se cumplan las prescripciones de la ley y de garantizar la legalidad de los contratos de trabajo. Será además la encargada de gestionar las reclamaciones de las partes, aunque la efectividad de estas medidas es cuestionable ya que ni la inspección actúa de oficio ni la ley especifica los mecanismos para poder acudir a la misma (art. 22).

En este capítulo destacan especialmente por su trascendencia las multas destinadas a terminar con la contratación de menores de edad y la imposición de sanciones pecuniarias a toda persona que actúe como intermediario en la contratación de trabajadores domésticos a cambio de remuneración con lo que se refuerza la prohibición de intervenir como *semsar* (art. 23), pese a que la efectividad real de estas medidas disuasorias resulta cuestionable.

Por último, y en consonancia con la idea de trabajo decente que propugna la Convención 189 de la OIT, la ley ha introducido una serie de cambios en la termino-

⁷⁴ En Marruecos el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) con respecto a los sectores citados asciende a 2970,05 dirhams brutos mensuales en el año 2023.

logía que van en la línea de revalorizar el trabajo doméstico, alejándolo de conceptos ligados a la familia o a la tradición. Ya no se podrán utilizar los términos “empleado/a de hogar” o “gente de la casa” ni “señor/a de la casa” que deberán ser sustituidos por las expresiones “trabajadora o trabajador doméstico” y “empleador/a” (art. 26).

Conclusiones

La Ley 19-12 supone una novedad al haber regulado por primera vez la relación laboral que se establece entre el/la empleador/a y el/la trabajador/a doméstico/a. La consideración del servicio doméstico asalariado como una actividad laboral ha contribuido a reinterpretar el mercado laboral desde una perspectiva de género que pone en valor un trabajo desempeñado mayoritariamente por mujeres y hace hincapié en que la diferencia sexual no es la que provoca la desigualdad de géneros en el reparto de tareas sino las ideas y prejuicios asociados al género⁷⁵.

Así mismo, la ley ha contribuido a poner freno a los casos de explotación más extrema al implantar los requisitos mínimos legales que deben regir las relaciones entre trabajadores y empleadores domésticos. Es una ley que, a pesar de la brevedad, las ambigüedades y las lagunas observadas pretende garantizar al menos formalmente una serie de derechos básicos para las trabajadoras y trabajadores del sector.

Aparte de algunas incongruencias ya señaladas en el análisis del contenido de la ley, como pueden ser la atribución de un salario inferior al salario mínimo legal o la determinación de una jornada semanal más duradera que la jornada establecida en el CT para el resto de los trabajadores, también se echa en falta en el texto una mayor protección de la maternidad, tal y como sucede en el CT, que dedica un capítulo específico⁷⁶ a esta cuestión, sobre todo si se tiene en cuenta la elevada feminización del sector del trabajo doméstico.

La Ley 19-12 solo menciona el derecho de las madres a gozar de una hora de reposo diario para facilitar la lactancia durante los 12 meses que siguen a la vuelta al trabajo tras el parto (art. 15). También se concede al derecho a disfrutar de 3 días con ocasión de cada nacimiento (art. 18), aunque este precepto se refiere a nacimientos habidos en la familia de la trabajadora. Sin embargo, en el caso del embarazo y parto de la propia trabajadora el silencio de la ley es absoluto mientras que el CT sí reconoce a las trabajadoras una baja por maternidad de 14 semanas, con la condición de que al menos 7 semanas se disfruten con posterioridad al parto (arts. 152 y 153 CT), de acuerdo con las recomendaciones establecidas por el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (C 183) de la OIT que fue ratificado por Marruecos el 13 de abril de 2011. La exclusión del trabajo doméstico del CT y la falta de claridad de la Ley 19-12 provocan una cierta ambigüedad precisamente en una cuestión tan básica para las mujeres como es la maternidad.

Por otro lado, desde el punto de vista de la efectividad de la nueva regulación, y dadas las circunstancias y el ámbito en el que se desenvuelve el trabajo doméstico, la batería de medidas legales promulgadas no acaba de tener un impacto relevante en la realidad como pone de manifiesto el dato de que a finales de 2021 la

⁷⁵ Lamas, “La perspectiva de género”.

⁷⁶ Cap. II, “De la protección de la maternidad”, arts.152 a 165, englobado en el Libro II, “De la protección del menor y de la mujer”.

gran mayoría de los empleados y empleadas de hogar siguieran sin declarar⁷⁷. Esta afirmación se corresponde con el número de trabajadores domésticos declarados en la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) que, en dicha fecha, no superaba las 4500 personas⁷⁸, lo que supone aproximadamente un 0,45% de los trabajadores de esta categoría que superan el millón de personas, de las que el 90% son mujeres entre 30 y 50 años. Estas cifras tan alarmantemente bajas se imputan no solo al desconocimiento de la ley sino a la complejidad de los procedimientos administrativos para implementarla.

Esta prevalencia del trabajo doméstico en el ámbito informal se sigue debiendo en gran parte a la intervención del *semsar* que, pese a tener prohibida la intermediación, continúa beneficiándose en la clandestinidad de un lucrativo negocio que se ha visto favorecido por la falta de diligencia por parte de las autoridades para perseguirlo. Paradójicamente, la ley en su intento fallido de acabar con esta figura, ha fomentado un mercado paralelo que ha llevado a la proliferación de agencias legales de contratación que siguen realizando en el fondo la misma función que los *semsar*. Sin embargo, estas agencias al menos sí están obligadas a respetar, aunque sea formalmente, las prescripciones legales de manera que medie un contrato entre empleador y empleada que garantice los derechos de ambas partes⁷⁹.

Sin embargo, más allá de estas cuestiones, uno de los principales inconvenientes que provoca la falta de efectividad de la ley en la práctica reside en el propio planteamiento adoptado por el legislador. Se ha antepuesto el carácter sancionador de la norma potenciando las sanciones para los infractores en lugar de incentivar a los empleadores o de prever los mecanismos que permitan sacar a la luz los casos de incumplimiento de las prescripciones legales.

Tampoco se ha contemplado ningún medio de acompañamiento para garantizar los derechos de las trabajadoras, ni herramientas para identificar a las familias empleadoras. En el caso de las trabajadoras menores no se ofrecen tampoco garantías de reinserción para que estas puedan retornar a sus familias de origen y proseguir con su educación.

Otra carencia significativa de que adolece la ley es la relativa a los mecanismos de garantía de la misma para asegurar su aplicación. Toda la responsabilidad en la vigilancia del cumplimiento de la misma se ha hecho recaer sobre la inspección de trabajo, sin tener en cuenta que este organismo carece de autoridad para poder acceder a los domicilios particulares y comprobar *in situ* si se está infringiendo la ley lo que dificulta enormemente que pueda ejercer su función de forma efectiva.

Los inspectores solo pueden actuar a instancia de parte por lo que resulta prácticamente imposible conocer qué sucede de puertas para adentro en los hogares y es bastante infrecuente que las trabajadoras denuncien, ya sea por desconocimiento de sus derechos, por miedo o por evitar que se descubra su situación de irregularidad en el caso de las trabajadoras migrantes.

⁷⁷ Ghita Ismaili, "L'écrasante majorité des employé(e)s de maison encore non-déclarées", *H24Info*, (2021), <https://www.h24info.ma/maroc/lecrasante-majorite-des-employees-de-maison-encore-non-declarees/> (Consultado el 29 de marzo de 2023).

⁷⁸ Hayat Kamal Idrissi, "Travail domestique. De moins en moins de mineurs", *L'Observateur du Maroc et d'Afrique*, (2021), <https://lobservateur.info/article/101491/maroc/socieacuteteacute/travail-domestique-de-moins-en-moins-de-mineurs> (Consultado el 29 de marzo de 2023).

⁷⁹ Kadiri, "Au Maroc, le trafic lucratif des travailleuses domestiques".

El inspector de trabajo también es el encargado de recibir las denuncias de las partes y de poner en marcha el intento verbal de conciliación que la ley ha previsto sin tener en cuenta la necesidad de haber establecido un plazo para el mismo.

Si, no obstante, el intento de conciliación falla, o se aprecia el incumplimiento de la norma, la inspección solo puede limitarse a levantar acta para comunicarlo a la jurisdicción competente (art. 26) lo que dilata en gran medida la solución del conflicto y entorpece el funcionamiento de la ley que, en su lugar, debería haber dispuesto el acceso a un procedimiento o juicio rápido para resolver las disputas.

Por último, donde sí ha repercutido positivamente la ley es en el descenso del número de menores empleadas en el trabajo doméstico. Las campañas de sensibilización y el trabajo sobre el terreno realizado por las asociaciones civiles y las oenegés, unidos a los programas y ayudas estatales para favorecer la escolarización, han reducido la incidencia de esta lacra. En el estudio antes citado, llevado a cabo por la CDT en 2021, se confirma esta tendencia hacia la desaparición progresiva del empleo de menores⁸⁰, aunque queda por comprobar si al término del periodo transitorio que todavía permite la contratación de menores de 16 y 17 años se mantendrá la progresión.

Una mayor concienciación de la sociedad y la necesidad de poner en práctica una estrategia de intervención integrada por parte de poderes públicos, sindicatos y asociaciones junto con la puesta en marcha de campañas y canales de información que lleguen a todas las capas sociales son solo algunos de los aspectos a tener en cuenta para garantizar la plena protección social y económica de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Bibliografía

- Afrique le Point International (AFP). “Au Maroc, le calvaire des «petites bonnes»”, (2018), https://www.lepoint.fr/monde/au-maroc-le-calvaire-des-petites-bonnes-12-04-2018-2210123_24.php (Consultado el 2 de abril de 2023).
- Aixelà Cabré, Yolanda. *Mujeres en Marruecos. Un análisis desde el parentesco y el género*. Barcelona: Bellaterra, 2000.
- Ajaouani, Naima. “La realidad jurídica y social de les *petites bonnes* en Marruecos.” En *V Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres*, coordinado por M. Cabrera Espinosa y J. A. López Cordero, 1-22. Jaén: Archivo Histórico Diocesano, 2013.
- Ait ben Lmadani, Fatima. “Femmes et émigration marocaine. Entre invisibilisation et survivibilisation : pour une approche postcoloniale”, *Hommes & migrations* 1300 (2012): 96-103, Doi : <https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.927>.
- Aziz, Sadik. “La protection juridique et institutionnelle des travailleuses migrantes domestiques”, *Revue Hijra* 4 (2019): 62-73.
- Bouasria, Leila. “La main invisible du service domestique. *Tsemsir* et production de l’ordre social à Casablanca.” En *Le gouvernement du social au Maroc*, dirigido por B. Hibou y I. Bono, 321-361. París: Karthala, 2016.
- Benoutiq, Abdelkrim. *Politique Nationale d’immigration et d’asile (PNIA). Rapport 2018*, Rabat: Ministerio delegado del Ministerio de Asuntos Extranjeros, 2018, [---

⁸⁰ Kamal Idrissi, “Travail domestique. De moins en moins de mineurs”.](https://maroca-</p></div><div data-bbox=)

- insdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2019/01/Politique-Nationale-dimmigration-et-dAsile--Rapport-2018.pdf (Consultado el 29 de marzo de 2023).
- Bourdieu, Pierre; Sayad, Abdelmalek. *Le déracinement : la crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie*. París: Les Editions de Minuit, 1964.
- Brunet Icart, Ignasi; Santamaría Velasco, Carlos A. "La economía feminista y la división sexual del trabajo", *Culturales*, época II, IV, 1 (2016): 61-86.
- Conseil National des droits de l'Homme (CNDH). *Memorandum. Les conditions d'emploi des travailleurs domestiques. Projet de loi n° 19-12*. Rabat: CNDH, 2013.
- Crenshaw, Kimberlé. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum*, 1 (1989): 139-67. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> (Consultado el 29 de marzo de 2023).
- Díaz García, Elías. *Curso de Filosofía del Derecho*. Madrid: Marcial Pons, 1998.
- Ech-Channa, Aïcha. *Miseria: cuaderno de notas de una asistente social*, traducido por N. Cano Carteret. A Coruña: Primera persona, 2002.
- Garratón Mateu, Carmen. "El trabajo doméstico en Marruecos y el fenómeno de las *petites bonnes*." En *Ganarse la vida. Género y trabajo a través de los siglos*, editado por Raúl Ruiz Álvarez, M^a. Aurora Molina Fajardo y Francisco Hidalgo Fernández, 566-568. Madrid: Dykinson, 2022.
- Garratón Mateu, Carmen. "Trayectorias laborales de mujeres en el espacio árabe" (presentación sección monográfica), *Al Andalus-Magreb*, 29 (2022): 1-6.
- Houdaïfa, Hicham. "Petites bonnes, enfants des rues. «Sans statut, sans défense et marginalisés»." En *Enfance au Maroc. Une précarité aux multiples visages*, dirigido por Houdaïfa Hicham, 27-37. Casablanca: En toutes lettres, 2020.
- Human Rights Watch (HRW). *Lonely servitude. Child domestic labor in Morocco*. Nueva York, 2012.
- Human Rights Watch (HRW). *Inside the home, outside the law. Abuse of child domestic workers in Morocco*, vol.17, 12(E). Nueva York, 2005.
- Haut Commissariat au Plan (HCP). *La femme Marocaine en chiffres: 20 ans de progrès*. Rabat, 2021.
- Ismaili, Ghita. "L'écrasante majorité des employé(e)s de maison encore non-déclarées", *H24Info*, (2021), <https://www.h24info.ma/maroc/lecrasante-majorite-des-employees-de-maison-encore-non-declarees/> (Consultado el 29 de marzo de 2023).
- Kadiri, Ghalia. "Au Maroc, le trafic lucratif des travailleuses domestiques", *Le Monde Afrique*, (2017), https://www.lemonde.fr/afrique/article/2017/05/28/au-maroc-le-traffic-lucratif-des-travailleuses-domestiques_5135098_3212.html (Consultado el 29 de marzo de 2023).
- Kamal Idrissi, Hayat. "Travail domestique. De moins en moins de mineurs", *L'Observateur du Maroc et d'Afrique*, (2021), <https://lobservateur.info/article/101491/maroc/socieacutetecacute/travail-domestique-de-moins-en-moins-de-mineurs> (Consultado el 29 de marzo de 2023).
- Lamas, Marta. "La perspectiva de género", *Revista de Educación y Cultura de la sección*, 47 (1996): 216-29.
- Lanza, Nazarena. "Les domestiques sénégalaises au Maroc: un travail servile entre tradition et modernité" en *D'une Afrique à l'autre : Migrations subsahariennes au Maroc*, M. Peraldi (dir.), (2011): 121-44.
- Mejjati Alami, Rajaa. "Femmes et marché du travail au Maroc", *L'Année du Maghreb*, I (2004): 287-301. <https://doi.org/10.4000/anneemaghreb.318>.

- Melgar, Patricia. MERODIO, Guiomar, DUQUE, Elena y RAMIS-SALAS, Mimar, “«Petites Bonnes» minors sex trafficked in Morocco and Spain”, *Children and Youth Services Review*, 120, (2021): 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105719>.
- Mernissi, Fatema. *Le Maroc raconté par ses femmes*. Rabat: Société marocaine des éditeurs réunis, 1984.
- Moujoud, Nasima. “Servir en ville (post)coloniale : entre travail non libre et résistances par le bas au Maroc”, *Anthropologie et Sociétés*, 41(1) (2017): 129-45. <https://doi.org/10.7202/1040271ar>.
- Tantaleán Odar, Reynaldo Mario. “Tipología de las investigaciones jurídicas”, *Derecho y cambio social*, (2016): 1-37.
- Velasco de Castro, Rocío. “Solidaridad y empoderamiento en Marruecos: El testimonio vital de Aicha Channa.” En *Más igualdad, redes para la igualdad*, editado por M. Martín Clavijo, 659-70. Sevilla: Arcibel, 2012.