

LA LEGISLACION SOCIAL EN LA ZONA DEL PROTECTORADO FRANCÉS EN MARRUECOS

UIBUNDAN en la literatura social los temas que tratan de la reforma ticas del derecho social vigente en esta zona territorial guía estas líneas. Por ello en las mismas me propongo rehuir cualquier consideración crítica de tipo doctrinal —que podrá ser objeto, llegado el caso, de otros estudios— para limitarme a la escueta exposición del contenido de las normas sustanciales en materia social.

En la exposición que sigue, para la debida sistematización de la materia, procede distinguir diversos capítulos, que serán: I. Legislación de trabajo.—II. Disposiciones administrativas y funcionales relativas al trabajo y a los trabajadores.—III. Legislación sobre accidentes.—IV. Asistencia social y familiar.

I. LEGISLACIÓN DE TRABAJO

A) NORMA FUNDAMENTAL.—La pieza más importante de la vigente legislación de trabajo en Marruecos francés viene constituida por el Dahir (1) de 2 de julio de 1947, que, inspirado directamente en la legislación metropolitana, vino a sustituir al Dahir de 13 de julio de 1926, que durante más de veinte años reguló las relaciones laborales en los territorios de que nos ocupamos.

Su ámbito de aplicación alcanza a toda clase de establecimientos comerciales e industriales, incluso cuando revisten forma cooperativa

(1) El Dahir es una disposición de rango similar al de nuestros decretos-leyes; se dicta por el Sultán, a propuesta del Residente general, quien, al promulgarlo, le confiere fuerza ejecutiva.

o tienen carácter benéfico o de enseñanza profesional. Los profesionales libres, notarios, corredores, comisionistas, agentes de seguros, sociedades civiles, sindicatos, asociaciones y pequeños talleres familiares quedan asimismo sujetos a sus disposiciones. Y todo ello sea cual fuere el modo y cuantía de la retribución del personal, incluso aunque se trate de aprendices no remunerados.

Toda persona física o jurídica que establezca industria, comercio o profesión de los antes mencionados, o tome la continuación de otro ya establecido, debe notificarlo a la Inspección de Trabajo, puntualizando en la declaración su nombre, dirección y nacionalidad, lugar del establecimiento, naturaleza exacta de la industria, comercio o profesión y día o forma del descanso semanal, así como el número de trabajadores cuya ocupación se prevé.

La edad mínima de admisión al trabajo es la de doce años cumplidos; pero hasta los dieciséis años la Inspección de Trabajo puede exigir examen médico que determine si la tarea desempeñada por el menor excede de sus fuerzas para, en caso afirmativo, exigir que la abandone, después de examen médico contradictorio, si los padres o encargados del menor así lo reclamaren.

Los menores de dieciséis años y las mujeres no pueden ser empleados en trabajos nocturnos, considerándose tales los que se prestan entre las veintidós y cinco horas. Para estas personas el período de descanso debe constar de un mínimo de once horas consecutivas.

Se dispone asimismo el descanso de la mujer embarazada durante un período de doce semanas consecutivas, antes y después del parto, conjuntamente. Y durante el período de un año contado desde el día del parto, la madre lactante puede disponer de media hora durante la jornada de la mañana y de otra media durante la de la tarde, para amamantar a su hijo, bien en una habitación especial aneja a los locales de trabajo, bien fuera del establecimiento. Tal habitación debe existir en toda empresa que ocupe a más de cincuenta mujeres de más de quince años.

En trabajos subterráneos de minas y canteras no puede emplearse personal femenino; y ningún menor de doce años puede intervenir, a no ser con previa y especial autorización de la Inspección de Trabajo, en representaciones públicas dadas en teatros, cafés-concierto, circos

y similares; cuando se trata de ejercicios de acrobacia o fuerza, dicha edad mínima se eleva a los dieciséis años.

Determinanse seguidamente las condiciones de salubridad, higiene y seguridad que deben reunir los locales de trabajo y los mecanismos en ellos instalados, estableciéndose igualmente la obligación de poner agua potable a disposición del personal y suministrarle los medios necesarios para su limpieza individual. También es obligatorio suministrar al personal medicación preventiva contra el paludismo cuando el establecimiento se encuentre en zona palúdica.

El texto de este Dahir y de los decretos para su ejecución, así como el nombre y dirección del Inspector de Trabajo encargado de la vigilancia del establecimiento deben exponerse de manera aparente en los locales de trabajo.

Las penalidades que los empresarios pueden sufrir por incumplimiento de las disposiciones laborales alcanzan a multas hasta 60.000 francos y a seis meses de arresto.

B) DESCANSO SEMANAL.—El descanso semanal y el correspondiente a los días festivos se halla regulado por el Dahir de 21 de julio de 1947 y por los decretos visiriales de 25 de julio y 25 de agosto, ambos de 1947.

Estas disposiciones se aplican a todos los trabajadores, cualquiera que sea su edad, sexo, nacionalidad o categoría profesional y a todos los establecimientos, públicos o privados, con la excepción de los ferrocarriles y del trabajo a bordo, que se regulan por disposiciones especiales.

Los empresarios vienen obligados a comunicar a la Inspección de Trabajo el día o el modo legal de reposo semanal que hayan escogido en su empresa; en caso de venta, fusión o transformación de la empresa, el nuevo empresario, si modifica el día o forma de reposo, viene también obligado a dar cuenta de la modificación introducida. El descanso semanal, que debe alcanzar un mínimo de veinticuatro horas consecutivas, debe establecerse en viernes, sábado o domingo o el día en que se celebra el zoco, si fuera diferente. Puede también concederse por turno en los establecimientos específicamente mencionados, tales como fábricas de productos alimenticios, establecimientos del ramo de hostelería y similares, establecimientos sanitarios, transportes y servicios

públicos, minas y canteras en lo que a trabajos de conservación se refiere e industrias cuyo trabajo deba prestarse, por razones técnicas, de manera ininterrumpida.

Prevé la legislación diversos casos de suspensión del reposo semanal, entre los que son de mencionar los relativos a empresas que trabajan en lugares alejados de núcleos urbanos, a las cuales se permite la agrupación de los descansos semanales; época de inventarios, carga y descarga de buques, empresas que trabajan únicamente durante ciertas épocas del año y trabajos ejecutados en interés de la defensa nacional.

C) REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR.—Por Dahir de 23 de octubre de 1948 se dispone que en toda empresa industrial o comercial las relaciones entre el empresario y los asalariados deben encontrarse regulados en un estatuto establecido por el jefe del establecimiento; y dado que por decreto residencial de la misma fecha se aprueba el estatuto-tipo, se prevé que aquellos estatutos que no sean absolutamente concordantes con las disposiciones de éste, habrán de contener cláusulas que sean, cuando menos, igualmente favorables para el personal que las contenidas en el estatuto tipo. Este determina las normas de clasificación del personal, períodos de ensayo, admisión y despido, preavisos, medidas disciplinarias, relaciones entre empresario y personal, periodicidad y forma de pago de los salarios, permisos anuales y por enfermedad, ausencias, higiene y seguridad de los trabajadores y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

D) JORNADA DE TRABAJO.—La duración del trabajo se halla regulada por el texto fundamental constituido por el Dahir de 18 de junio de 1936 (modificado por Dahir de 9 de junio de 1937, 2 de junio de 1939 y 16 de octubre de 1947), desarrollado por los decretos visiriales de 15 de marzo de 1937, 22 de noviembre de 1939 y 21 de agosto de 1946.

Las horas de trabajo no pueden exceder de ocho al día o de cuarenta y ocho a la semana. Se establecen una serie de normas relativas a los trabajos continuos y a la distribución de las horas semanales de manera que permita dejar libre a los trabajadores la tarde del sábado,

estableciéndose un muy detallado régimen de penalidades para las infracciones que se observen. Los horarios deberán encontrarse expuestos en lugares de las empresas a que tengan acceso todo el personal de las mismas; y en caso de que se produzcan interrupciones en el trabajo, bien por causas accidentales o por fuerza mayor, podrá acordarse una recuperación de las horas perdidas, por prolongación de la jornada, en los términos y condiciones que previamente habrán de obtener la aprobación de la Inspección de Trabajo, sin que el número de horas de trabajo diario pueda pasar de diez y sin que en ningún caso continúe el régimen una vez que se hayan recuperado las horas perdidas.

Salvo cuando razones técnicas así lo impongan, se halla prohibida la organización de trabajo continuo por relevos y en todo caso, para practicar este sistema, se requiere decreto del Jefe del Servicio de Trabajo; aun admitido el trabajo ininterrumpido en una empresa, el trabajo de cada equipo no podrá exceder de ocho horas de trabajo continuo o con una interrupción de reposo de una hora como máximo.

Los jefes de región o de territorio quedan encargados de fijar un régimen uniforme de horas de trabajo y descanso del personal, oyendo previamente el parecer de las comisiones que constituirán los empresarios y los trabajadores de las profesiones interesadas, junto con el Inspector de Trabajo. Cuando algún empresario estime que el horario fijado no se adapta a las condiciones de trabajo de su establecimiento, podrá, previo acuerdo de la inspección de Trabajo, aplicar un horario diferente, precisando, para cada día o cada semana, la distribución de las horas de trabajo.

Se prevén taxativamente los trabajos en los cuales puede ampliarse con carácter permanente la duración del trabajo antes establecida, así como aquellos casos en que pueden trabajarse horas extraordinarias, que se pagarán con un 25 por 100 de aumento, salvo que deben prestarse entre las horas dos y cinco o durante la jornada de descanso semanal, en cuyo caso el aumento será del 50 por 100.

E) VACACIONES ANUALES RETRIBUÍDAS.—Particular importancia se concede en la Zona al régimen de vacaciones anuales retribuídas, que se halla regulado por el Dahir de 9 de enero de 1946. Disfrutarán de estas vacaciones todos los obreros, empleados o aprendices y su dura-

ción mínima, después de doce meses de servicio continuo, será de quince días, que comprenderán, cuando menos, doce días laborables; a partir del sexto mes del servicio el personal disfrutará de siete días de vacación, que aumentarán a razón de un día más de vacación por cada mes de trabajo, hasta alcanzar la cifra normal antes mencionada. Estas vacaciones se aumentan en un día más de permiso por cada período de cinco años o con fracción que el trabajador o empleado haya prestado sus servicios en la misma empresa, sin que este aumento pueda sobrepasar el total de dieciocho días laborales al año de vacación, sea cual fuere el número de años de antigüedad en el trabajo.

El período legal de vacaciones se extiende durante todo el año, con el requisito, si las vacaciones suponen cierre de la empresa, de la previa autorización de la inspección de Trabajo.

En los casos de rescisión del contrato de trabajo, llamada a las armas, fallecimiento o mano de obra flotante, el trabajador o empleado tiene derecho a percibir una indemnización que compense el permiso no disfrutado. Queda prohibido al empresario emplear a sus trabajadores en una ocupación remunerada durante el período de vacaciones, y asimismo tampoco a los trabajadores está permitido desempeñar trabajo alguno remunerado durante dicho período. Los viajantes, periodistas, marineros, pescadores, porteros y gerentes de empresa se hallan sometidos a regímenes especiales por lo que se refiere al disfrute de sus vacaciones retribuidas.

F) RÉGIMEN DE SALARIOS.— En cuanto al régimen de salarios son disposiciones fundamentales los Daires de 18 de junio de 1936, 12 de abril, 7 y 14 de junio y 16 de octubre, todos de 1941 y 23 de octubre de 1948, amén de una numerosa serie de disposiciones menores.

Los salarios, aunque medie estipulación en contrario, deberán ser satisfechos en moneda de curso legal, debiendo pagarse a los obreros por períodos que no excederán de quince días; a los empleados, por meses, y a los viajantes y representantes de comercio, cuando menos una vez cada tres meses. Los salarios por horas extraordinarias se calculan por hora o fracción, y deben abonarse junto con el salario normal. No pueden pagarse los salarios en día feriado, y debe hallarse terminado

el pago, como máximo, treinta minutos después de la hora del final del trabajo.

A falta de contrato de trabajo escrito, el empresario viene obligado a entregar al trabajador una carta de trabajo, que se renovará cada vez que se pague el salario y en la que deberán hacerse constar los datos personales o sociales del empresario, nombre y calificación profesional del trabajador, tipo de salario, forma de pago, entregas en especie y algunos otros datos de menor interés.

Se hallan prohibidas las sanciones económicas al personal por infracciones del reglamento de régimen interior, salvo cuando se trate de faltas de disciplina o infracción de las normas de higiene y seguridad en el trabajo y siempre previa determinación, en el reglamento aprobado por la Inspección, de las infracciones y sus sanciones, no pudiendo exceder las multas del cuarto del salario diario y debiendo ingresarse su importe, bien en la caja de socorros del personal, si existe, o en una obra de beneficencia o asistencia regularmente establecida en Marruecos, anotándose en un registro especial el nombre del obrero sancionado, importe de la multa y fecha de su ingreso en una de las instituciones acabadas de mencionar.

Queda prohibido a los empresarios establecer economatos para el suministro de sus obreros, imponer a éstos la obligación de comprar en determinados almacenes y pagar directamente a quienes sean suministradores de sus repetidos obreros.

G) UNIDADES DE TRABAJADORES.—Particularmente curiosas son las disposiciones relativas a la constitución de unidades de trabajadores (Dahir de 31 de marzo de 1941) que podrán formarse cuando las condiciones generales del mercado de trabajo o la situación excéntrica en que el mismo debe prestarse lo justifican. Las condiciones de creación y funcionamiento de estas unidades serán decretadas por el Secretario general del Protectorado; en ellas no podrán encuadrarse trabajadores de menos de dieciocho años ni de más de cincuenta y cinco, aptos para el trabajo, y que no disfruten de un empleo regular ni de recursos personales o familiares suficientes; la inclusión en estas unidades se hará siempre a petición del interesado, salvo cuando venga disfrutando de

asistencia por paro durante más de diez semanas consecutivas, en cuyo caso podrá ser adscrito de oficio a una de estas unidades.

Los trabajadores así empleados percibirán su salario y, si procede, una indemnización suplementaria familiar, cuya cuantía se determinará por el Secretario general, pudiendo ser licenciados cuando obtengan un contrato de trabajo o acrediten haber llegado a obtener medios suficientes de subsistencia. Quienes sean culpables de faltas en el trabajo podrán ser internados en campos de trabajo que serán organizados por la Dirección de Comunicaciones, de la Propiedad Industrial y del Trabajo, en los cuales serán nutridos y alojados, pero sin percibir salario alguno, bien que una indemnización será entregada a su familia o ingresada en su peculio caso de ser solteros.

II. DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS Y FUNCIONALES RELATIVAS AL TRABAJO Y A LOS TRABAJADORES

A) CONVENCIONES COLECTIVAS.—Se halla regulada esta materia por el Dahir de 13 de julio de 1938, cuya vigencia, suspendida en 1940, ha sido restablecida el 23 de octubre de 1948.

Define la convención colectiva como un contrato relativo a las condiciones de trabajo de los obreros o empleados europeos, concluído entre los representantes de un grupo profesional de estos obreros o empleados y uno o varios empresarios que actúan a título personal o como representantes de un grupo profesional de empresarios. Determina los compromisos que cada parte asume y, especialmente, ciertas condiciones a las cuales deben atenerse los contratos individuales o de equipo que otorguen las personas ligadas por la convención, bien entre ellas o bien en relación con terceros, para el tipo de trabajo objeto de la misma.

Los representantes de un sindicato o de cualquier otro grupo profesional pueden contratar en nombre de la colectividad, bien como consecuencia de estipulaciones estatutarias o de acuerdos especiales del grupo en cuestión, bien como consecuencia de mandatos especiales y escritos que les hayan otorgado, individualmente, los adheridos a tal grupo.

Deben extenderse por escrito y ser depositadas en la Secretaría del

Consejo de «prud'hommes», en la del tribunal de paz donde deba aplicarse y en el Servicio de Trabajo de Rabat, que extenderá el correspondiente recibo. Puede la convención referirse a una región, a una localidad e incluso a un determinado establecimiento y contratarse sin fijar su duración, para un período determinado, o para una obra también determinada, no excediendo su duración, en ningún caso, de cinco años.

B) SINDICATOS PROFESIONALES.—Regulados en su constitución y funcionamiento por Dahir de 24 de diciembre de 1936, tienen exclusivamente por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas de sus adheridos, pudiendo ser creados por y entre europeos que ejerzan, un año como mínimo, el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones conexas.

Quienes deseen constituir un sindicato profesional deben depositar ante la autoridad local competente los estatutos del sindicato en proyecto y la lista de las personas encargadas de su dirección y administración. Si en el plazo de un mes del depósito de los estatutos y listas antes mencionados la autoridad local no comunica por carta certificada a los interesados su oposición, el sindicato se entiende legalmente constituido.

Las personas que hayan abandonado su oficio o profesión pueden continuar inscritas en el sindicato, siempre que la hayan ejercido tres años como mínimo; y todo miembro puede retirarse del sindicato en cualquier momento, aunque exista cláusula en contrario y conservando, si lo desea, el derecho de ser miembro de las sociedades de socorros mutuos y de retiro para la vejez a las que haya contribuido con sus aportaciones. En caso de disolución, se dará a los bienes del sindicato el destino previsto en sus estatutos, y si éstos nada disponen, se estará a lo acordado en la asamblea general que habrá de celebrarse, no pudiendo ser repartidos entre los miembros del dicho sindicato.

Regularmente constituidos, gozan de personalidad jurídica y pueden comparecer en justicia en defensa de sus intereses, adquirir bienes muebles e inmuebles a título gratuito u oneroso, constituir cajas especiales de socorros mutuos y de retiro, crear, administrar y subvencionar obras asistenciales o profesionales, organizar cooperativas, ser con-

sultados y emitir informes en relación con su especialidad y, en general, defender sus intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas.

C) MIGRACIONES LABORALES.—Los Daires de 15 de noviembre de 1934 y de 13 de julio de 1938 son las disposiciones fundamentales en esta materia; afectan a toda persona inmigrante en la zona del protectorado francés en Marruecos que se proponga ejercer una actividad profesional de cualquier naturaleza que sea. Estas personas deberán encontrarse en posesión de un contrato de trabajo, visado por el correspondiente servicio administrativo de Rabat (Bureau du Travail), que concederá a quien lo solicite la necesaria autorización de entrada dentro de los límites de las posibilidades que la situación económica deja a la profesión considerada. Denegado el visado, el inmigrante no puede entrar, y si lo hubiera hecho, viene obligado a abandonar la zona en el plazo de ocho días a contar desde aquel en que se le hizo la oportuna notificación por la autoridad municipal o local del lugar de su residencia.

Las maniobras fraudulentas en esta materia pueden sancionarse con multas hasta de 500 francos y encarcelamiento hasta tres meses, que podrán elevarse a 5.000 francos y un año respectivamente en caso de reincidencia.

Por lo que se refiere a la emigración de trabajadores marroquíes, se halla vigilada y ordenada por el Servicio de Emigración, adjunto al Secretariado General del Protectorado, que estudiará y preparará los necesarios acuerdos de emigración, ocupándose de la protección de los trabajadores, selección profesional y sanitaria, puesta en camino de los emigrantes, cumplimiento de las condiciones estipuladas y, en general, de todas las operaciones administrativas que se refieren a la emigración.

Ningún marroquí podrá abandonar el territorio con destino a Francia, Argelia y colonias francesas si no se halla provisto de: 1.º tarjeta de identidad de trabajador marroquí protegido francés; 2.º, carnet sanitario; 3.º autorización de salida; 4.º de todos los demás documentos exigidos por el país al cual se dirige. Para dirigirse a países distintos de los antes enumerados, el trabajador debe hallarse provisto:

1.º de un pasaporte; 2.º de un carnet sanitario; 3.º de un contrato de trabajo; 4.º de un extracto de su ficha antropométrica en el que se haga constar que el emigrante no ha sufrido condena grave, y 5.º de un recibo del depósito en la Tesorería del Protectorado de la cantidad que se considere necesaria para su repatriación.

D) OFICINAS DE COLOCACIÓN.—El Dahir de 27 de septiembre de 1921 reserva al Estado o a las municipalidades la facultad de crear oficinas de colocación de carácter gratuito. Estas oficinas llevarán un registro en el que se constaten las ofertas y demandas de trabajo, que será puesto gratuitamente a disposición del público, y un repertorio destinado a recibir las notificaciones individuales que quienes solicitan trabajo puedan unir a sus peticiones. Bimensualmente vienen obligadas las Oficinas de Colocación a remitir al Servicio de Comercio e Industria de Rabat el cuadro de las demandas y ofertas de trabajo, recibiendo del Servicio un cuadro general que les permite poner al día sus registros de colocación.

Las oficinas de colocación retribuidas existentes el día de la promulgación del Dahir quedan suprimidas, sin indemnización; y para el futuro queda prohibida su creación, siendo castigados con multa hasta de mil francos y prisión hasta tres meses quienes contravengan esta prohibición. Con las mismas penas se castigará a quien, gratuitamente o mediante remuneración, se ocupe de la colocación de trabajadores marroquíes del Protectorado francés, correspondiendo a los tribunales franceses la represión de esta clase de infracciones.

E) CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.— Toda clase de conflictos colectivos que se planteen deben ser obligatoriamente sometidos a los trámites de la conciliación y arbitraje antes de iniciar huelga o lock-out, exceptuándose únicamente las empresas marroquíes que trabajen con arreglo a las tradiciones corporativas de la zona y empleando personal exclusivamente marroquí.

Por lo que a conciliación se refiere, en cada región existe una Comisión regional de conciliación, y en Rabat existe una Comisión interregional cuya competencia se limita a los conflictos que afectan a más de una región.

Cuando un conflicto colectivo no ha podido ser resuelto amigablemente, el más diligente de los interesados puede acudir a la Comisión mediante simple escrito en el que se hagan constar los puntos a que se concreta el litigio; y si ninguna de las partes acude a la Comisión, ésta puede ser requerida de oficio por la autoridad local del lugar de residencia del empresario o por el agente encargado de la inspección del trabajo en el establecimiento en que el litigio se haya producido. La Comisión debe reunirse en el plazo de cuatro días hábiles y resolver en el máximo de seis días; ambos a contar desde la fecha en que fué requerida su intervención. Las partes deben comparecer personalmente, asistidas, si lo desean, por un miembro del sindicato o de la organización profesional a que pertenezcan. En caso de acuerdo, la Comisión procederá a levantar acta del mismo e igualmente se hará cuando, en todo o en parte, no se produzca acuerdo. Cuando no haya acuerdo o alguna de las partes no comparezca, el Presidente de la Comisión invitará a las partes a designar cada una un árbitro, o bien a designar un árbitro común si así lo prefieren. A falta de designación por las partes, el Presidente designará de oficio al árbitro.

Situados así ya en el terreno del arbitraje, el árbitro o árbitros deben producir su sentencia en el plazo de ocho días a contar desde aquel en que fueron designados, redactando un acta en la que se precisarán, si procede, las cuestiones que continúan en litigio y que serán sometidas a un superárbitro. En ningún caso podrán los árbitros ocuparse de otras cuestiones que las reseñadas en el acta de no conciliación.

Las decisiones arbitrales deben ser motivadas y son susceptibles de recurso ante el Tribunal Superior de Arbitraje, existente en Rabat, dentro de los tres días hábiles de su notificación, pudiendo fundamentarse el recurso en incompetencia, exceso de poder o infracción de ley. Los recursos no son suspensivos y deben ser resueltos dentro de los diez días hábiles contados desde su presentación, publicándose la decisión en el *Boletín Oficial del Protectorado*.

III. LEGISLACIÓN SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO

El Dahir de 2 de junio de 1927, con una larga serie de modificaciones posteriores cuya enumeración sería excesiva, constituye la pieza fundamental de la legislación marroquí en esta materia.

El accidente ocurrido por el hecho o con ocasión del trabajo al personal obrero o de dirección da derecho a una indemnización, en provecho de la víctima o de sus representantes y a cargo del empresario, cualquiera que sea la causa de dicho accidente, salvo el acto intencional de la propia víctima, incluso cuando haya sobrevenido en el trayecto entre su domicilio y el lugar de trabajo.

Las rentas por incapacidad permanente o muerte se calculan sobre el salario anual de la víctima; la incapacidad temporal da lugar a una indemnización diaria igual a la mitad del salario durante los veintiocho primeros días, y de los dos tercios del salario a partir del vigésimonoveno día; en todo caso, la víctima tiene derecho a asistencia facultativa y al suministro, renovación y reparación de los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, así como, en caso de muerte, a los gastos funerarios, entierro, etc. Los empresarios pueden descargarse de estas obligaciones durante los treinta, sesenta y noventa días a partir del accidente si justifican que han afiliado a sus obreros a sociedades de socorros mutuos inscritos en el Secretariado general del Protectorado y que estas sociedades aseguran, en caso de heridas, durante treinta, sesenta o noventa días, la asistencia médica y farmacéutica, así como una indemnización diaria, igual o mayor a la mínima marcada por la ley; en caso contrario, el empresario viene obligado a cubrir la diferencia. Independientemente de estas normas, la víctima o sus causahabientes conservan contra los autores del accidente el derecho de reclamar la reparación del perjuicio causado conforme a las reglas del derecho común.

El salario base para la determinación de las rentas o indemnizaciones es la remuneración efectiva total que ha recibido el trabajador, por todos conceptos, durante los doce meses que han precedido al accidente; si el trabajador no llevase doce meses en su empleo, la base

del cálculo es la remuneración efectiva total que haya recibido desde su empleo, aumentada por la remuneración que hubiera podido percibir durante el período de trabajo necesario para completar los doce meses; si el trabajador llevase en su categoría menos de doce meses, la base de cálculo es el salario total percibido en la categoría más alta, aumentado en la remuneración media de un trabajador de la misma categoría empleado, bien por el mismo empresario, bien por otro empresario de profesión similar. Si el trabajo no es continuo, el salario anual será calculado sobre la base de trescientos días de trabajo por año. En todo caso el salario base no puede ser inferior, incluso cuando se trate de un trabajador con capacidad disminuída, al salario normal de un obrero adulto y válido de la misma categoría profesional.

La víctima del accidente debe informar en el plazo máximo de veinticuatro horas a su empresario, el cual, a su vez, dentro de las cuarenta y ocho dará cuenta a la superioridad local, que levantará el correspondiente atestado; ante la misma autoridad y en el plazo de quince días se presentará certificado médico dando cuenta del estado de la víctima y consecuencias del accidente y habrá de producirse nuevo certificado cuando se hayan determinado de manera definitiva dichas consecuencias; de todos estos documentos se dará traslado a la Inspección de Trabajo y en definitiva irán al Tribunal de paz, el cual procederá a determinar contradictoriamente la causa, naturaleza, tiempo y lugar del accidente, identidad y categoría profesional de la víctima, naturaleza de las lesiones, cuantía de la indemnización, si procede, y sociedad de seguros que cubre el riesgo. Las decisiones del juez de paz son ejecutorias en lo que se refiere a la indemnización diaria; y todas son recurribles para ante el juez de instancia y sucesivamente apelables según las reglas del derecho común.

Los derechos a indemnizaciones y prestaciones dimanados de accidentes de trabajo prescriben a los dos años de la fecha del día del accidente, del fin de la intervención judicial o de la cesación del pago de las indemnizaciones debidas.

No puede atribuirse indemnización alguna a la víctima que ha provocado intencionalmente el accidente; y si en la falta intencional se halla incurso el empresario o alguno de sus mandatarios o apodera-

dos, la víctima y sus causahabientes, además de las indemnizaciones exigibles por vía laboral, tienen expedito el camino para iniciar reclamación conforme a las normas del derecho común.

IV. ASISTENCIA SOCIAL Y FAMILIAR

A) AYUDA Y PREVISIÓN SOCIAL.—El Dahir de 22 de abril de 1942, modificado el 1.º de mayo de 1944, creó la Caja de ayuda social, bajo el control de la Dirección de Finanzas y dotada de personalidad jurídica, cuyo funcionamiento fué regulado por decreto residencial de 15 de julio de 1947 y a la que se encuentra afiliada obligatoriamente toda persona física o jurídica que ejerce una actividad profesional. Regida por un Consejo de Administración en el que figuran representantes del Estado, de los empresarios y de los trabajadores, otorga subvenciones familiares en razón a los hijos menores de quince años, vigilando el empleo de dichas subvenciones y la situación y condiciones en que se crían y educan los niños subvencionados. Su intervención tiene carácter supletorio, por cuanto no es debida cuando la familia percibe de una colectividad pública o privada, y por sus hijos, una suma igual o mayor a la que le sería asignada por la Caja. Esta se sostiene con las cotizaciones de los empresarios, a razón de un 1 por 100 sobre los salarios que abonan, más una cuota suplementaria a determinar por el Director de Trabajo en cada caso, todo ello con un recargo del 20 por 100 para cubrir los gastos resultantes del funcionamiento de obras sociales y de la administración de la Caja.

B) AYUDA Y CONTROL MÉDICO.—Toda persona que participe en competiciones deportivas se halla sometida a control médico. Y el decreto residencial de 13 de julio de 1948 reglamenta las condiciones de aplicación en Marruecos de la ayuda médica y hospitalaria temporal en favor de los prisioneros y deportados repatriados.

C) PROTECCIÓN A LA FAMILIA.—Este tema ha merecido la atención del legislador durante los últimos años. Así el Dahir de 17 de abril de

1942 se ocupa de la protección de los nacimientos y de la agravación de las penas en esta materia.

El decreto residencial de 10 de junio de 1942 regula los préstamos a la nupcialidad, que alcanzan a diez veces la cifra del salario mensual y que devengan el interés del 1 por 100. Sólo pueden otorgarse a quienes posean nacionalidad francesa de origen, estén domiciliados en la zona, tengan menos de treinta años, no sufran enfermedad contagiosa o tara trasmisible a los descendientes, no se hallen divorciados y se encuentren en pleno goce de sus derechos civiles y políticos. Los préstamos son amortizables en quince años, comenzando a correr la primera anualidad a los tres años de la concesión del préstamo. Este será reducido en el 10 por 100 al nacimiento del primer hijo; a esta reducción se añadirá otra del 20 por 100 al nacer el segundo, otra del 30 por 100 al nacer el tercero y el préstamo quedará cancelado al nacer el cuarto hijo.

El decreto de 30 de octubre de 1942 reglamenta la ayuda a las familias francesas. Otorga una indemnización a la «madre en el hogar» que se otorgará a toda madre de familia ciudadana francesa por sus hijos legítimos también franceses, y que no ejerza ninguna actividad retribuida, cualquiera que sea la situación profesional y pecuniaria del jefe de familia. La subvención que se otorga por este concepto es del 10 por 100 del salario base mensual por cada hijo a su cargo y se considerarán tales los menores de quince años, los menores de veinte que sigan sus estudios en un centro de enseñanza público o privado debidamente autorizado y que no reciban retribución superior a 1.000 francos por mes, y aquellos, cualquiera que sea su edad, afectados por enfermedad crónica o incurable que les imposibilite totalmente para efectuar cualquier trabajo.

Igualmente se halla prevista una subvención especial para las viudas con hijos, y a partir de 1 de enero de 1943, una prima de crianza a favor de las madres que amamantan a sus propios hijos, prima que será del 10 por 100 del salario base anual si la alimentación es exclusivamente materna y del 5 por 100 si es mixta.

En 8 de diciembre de 1943 se estableció un descuento a favor de la familia francesa numerosa para los viajes en autocar, desde el lugar de residencia hasta la más próxima estación de ferrocarril. Este

NOTAS

descuento, que se hace en forma de retorno; varía según una escala, que va desde el 30 por 100 del precio real del viaje para las familias con tres niños, hasta el 75 por 100 para las familias con seis o más niños.

La penalización del abandono de familia, la ayuda excepcional a las familias de ciertos combatientes, la ayuda a la mujer embarazada, descuentos sobre gastos de hospitalización en caso de familia numerosa son otros tantos temas que han merecido la regulación legislativa en la Zona del Protectorado francés en Marruecos.

ANTONIO BOUTHELIER