

Análisis de la Ley Orgánica n.º 97-15: El nuevo marco jurídico del derecho de huelga en Marruecos

Ruth Morales Cosano

Universidad de Granada

Dirección electrónica: rmoralescosano@ugr.es

Resumen. Esta ponencia analiza la Ley Orgánica n.º 97-15, promulgada en marzo de 2025, que establece por primera vez un marco jurídico detallado para el ejercicio del derecho de huelga en Marruecos. Desde una perspectiva sociohistórica, examina la evolución de este derecho, reconocido constitucionalmente desde 1962, así como el prolongado estancamiento legislativo, las tensiones políticas y sociales que condicionaron su aprobación y las críticas formuladas por distintos actores. El análisis aborda los mecanismos de regulación, control y aplicación de la norma, así como su relación con los instrumentos internacionales de protección de derechos laborales, situándolos en las transformaciones posteriores a 2011.

Palabras clave: Marruecos; derecho de huelga; sindicatos; acción colectiva; legislación laboral.

Nota biográfica. Ruth Morales Cosano fue investigadora de la Universidad de Granada. Su trabajo aborda las transformaciones legislativas y sociopolíticas del Magreb, con especial atención a las políticas lingüísticas, y a los derechos laborales en Marruecos. Además, también investiga las políticas reproductivas, aborto y experiencias corporales en Egipto.

1. Introducción

Desde la Constitución de 1962, el reconocimiento del derecho de huelga en Marruecos ha estado acompañado por la previsión de una ley orgánica destinada a determinar sus condiciones y modalidades de ejercicio. Sin embargo, durante más de seis décadas esta regulación no llegó a adoptarse, pese a las distintas iniciativas impulsadas desde la década de 1980. La Constitución de 2011 mantuvo esta continuidad al garantizar nuevamente el derecho en su artículo 29 y reiterar su posterior desarrollo mediante una ley orgánica. En ausencia de una regulación específica, más allá de las disposiciones constitucionales, el único texto jurídico que hacía referencia directa a la huelga, era el Código de Trabajo de 2003 que, sin regular su ejercicio, contemplaba la suspensión temporal del contrato durante la huelga y la prohibición de sustituir a una persona de la plantilla cuando su ausencia se debiera a su participación en ella. En este contexto, la posibilidad de ejercer el derecho dependió en gran medida de la correlación de fuerzas existente en cada conflicto y, cuando estos llegaban a los tribunales, de decisiones adoptadas caso por caso, lo que dio lugar a interpretaciones diversas, una aplicación irregular y, en determinadas ocasiones, medidas disciplinarias contra las personas participantes (Feltrin, 2020).

La promulgación de la Ley Orgánica n.º 97-15 mediante el dahir n.º 1-25-34, de 18 de marzo de 2025, y su publicación el 24 de marzo de ese mismo año modificaron este escenario al establecer por primera vez un marco jurídico específico para el ejercicio de la huelga, que entró en vigor seis meses después, el 24 de septiembre de 2025. La norma define su ámbito de aplicación y las personas titulares del derecho, determina las entidades facultadas para convocarlo, establece requisitos de negociación y preaviso, regula su desarrollo y los servicios que deben mantener un nivel mínimo de actividad e incorpora un régimen específico de sanciones. La aprobación de la ley permite así superar parte de la indeterminación anterior, desplazando el análisis hacia el contenido de las condiciones establecidas y hacia las consecuencias que estas pueden tener sobre las distintas formas de organización y conflicto laboral.

Esta ponencia analiza la Ley n.º 97-15 a partir de tres dimensiones relacionadas entre sí: el contexto sociopolítico y el itinerario parlamentario que explican el prolongado proceso transcurrido entre la previsión constitucional y su aprobación; la configuración jurídica del derecho, y su inserción en los marcos internacionales de derechos laborales asumidos por Marruecos.

2. De la previsión constitucional a la tramitación de la Ley n.º 97-15

La trayectoria de la Ley n.º 97-15 se inscribe en las transformaciones políticas e institucionales que siguieron a las protestas de 2011 y al Movimiento 20 de Febrero. La Constitución aprobada en julio de ese año amplió formalmente las competencias del jefe de Gobierno, aunque la práctica política posterior mostró la continuidad de la capacidad de influencia de la monarquía. Además, se reconocieron determinados derechos, entre ellos el derecho de huelga en el artículo 29, cuyo desarrollo quedaba pendiente de una ley orgánica posterior. En este contexto, se convocaron elecciones legislativas para noviembre de 2011, que dieron la victoria al Partido de la Justicia y el Desarrollo (PJD) y propiciaron la formación de un gobierno de coalición, cuya experiencia estuvo marcada por una relación de «cohabitación subordinada» con la institución monárquica (López García y Hernando de Larramendi, 2016).

Los dos gobiernos encabezados por el PJD entre 2011 y 2021 coincidieron, además, con un periodo de movilización social caracterizado por la diversidad de los colectivos participantes, sus reivindicaciones y sus formas de protesta (Mifdal, 2024). La conflictividad laboral formó parte de este escenario: junto a movilizaciones sectoriales, como las desarrolladas en el ámbito educativo, las huelgas generales de 2014 y 2016 plantearon reivindicaciones relacionadas con distintas reformas económicas y sociales, la adopción unilateral de determinadas decisiones y las limitaciones del diálogo social (Al-Ittiḥād al-Magribī li-l-Šuġl et al., 2014; Al-Ittiḥād al-Magribī li-l-Šuġl et al., 2016). Estas movilizaciones se desarrollaron en un contexto en el que las tensiones entre el Ejecutivo y la monarquía convivían con la intervención de actores e instituciones vinculados al poder real en ámbitos estratégicos y con la difusión de diagnósticos críticos sobre la gestión económica y social del Gobierno, contribuyendo a consolidar una narrativa de incompetencia gubernamental (Desrues, 2020).

En octubre de 2015, Muḥammad VI instó al Gobierno ante el Parlamento a completar antes del final de la legislatura las leyes orgánicas previstas por la Constitución e incluyó expresamente entre los textos pendientes la regulación del derecho de huelga (Muḥammad VI, 2015). El anteproyecto fue impulsado por el entonces ministro de Empleo y Asuntos Sociales, Abdeslam Seddiki, aprobado por el Consejo de Gobierno el 28 de julio de 2016 y examinado por el Consejo de Ministros el 26 de septiembre. El proyecto fue depositado en la Cámara de Representantes el 6 de octubre, un día antes de las elecciones legislativas, cumpliéndose así formalmente la presentación de la norma prevista por el texto constitucional antes del término de la legislatura. Su

elaboración sin una consulta previa con las organizaciones sindicales generó un fuerte rechazo entre las principales centrales, que cuestionaron tanto determinadas disposiciones como el procedimiento seguido para preparar el texto.

Tras su remisión a la Comisión de Sectores Sociales de la Cámara de Representantes el 3 de febrero de 2017, la tramitación permaneció paralizada durante varios años, aunque la regulación de la huelga continuó formando parte de las sucesivas rondas de diálogo social entre el Gobierno, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales. Cuando el examen parlamentario se reanudó en julio de 2024, el proyecto se encontraba ya en una nueva legislatura, presidida por Aziz Ajanuch, líder del Reagrupamiento Nacional de los Independientes (RNI), formación estrechamente vinculada a círculos tecnocráticos y empresariales próximos a la monarquía, y ante una Comisión de Sectores Sociales cuya composición había cambiado respecto de la que había recibido inicialmente el texto en 2017. La reactivación del proyecto quedó entonces en manos de Younes Sekkouri, ministro de Integración Económica, Pequeña Empresa, Empleo y Competencias, tecnócrata y miembro fundador del Partido Autenticidad y Modernidad (PAM), partido administrativo pro-monárquico integrado en la coalición gubernamental. Sekkouri presentó la reapertura del expediente como una vía para incorporar al debate parlamentario las consultas mantenidas con sindicatos y organizaciones empresariales y superar una paralización que vinculó a la insuficiente concertación de la etapa anterior (El Hourri, 2024).

El proceso se aceleró a partir de finales de 2024. La Cámara de Representantes aprobó el proyecto en primera lectura el 24 de diciembre y, tras su examen y modificación por la Cámara de Consejeros, que lo aprobó el 3 de febrero de 2025, el texto regresó a la Cámara de Representantes, donde recibió la aprobación definitiva el 5 de febrero. La Corte Constitucional examinó posteriormente su conformidad con la Constitución mediante la Decisión n.º 251.25 M.D., de 12 de marzo de 2025, y la ley fue promulgada mediante el dahir n.º 1-25-34 de 18 de marzo y publicada en el Boletín Oficial el 24 del mismo mes.

La aprobación de la Ley n.º 97-15 culminó así una tramitación iniciada formalmente en 2016 y prolongada durante casi una década, atravesada por cambios de legislatura, desacuerdos con las organizaciones sindicales y extensos periodos de paralización. Más que un desarrollo lineal de la previsión constitucional de 2011, su recorrido muestra cómo la regulación del derecho de huelga quedó vinculada a las transformaciones de la relación entre Gobierno, Parlamento, monarquía e

interlocutores sociales, mientras que las controversias que acompañaron la elaboración del proyecto continuaron presentes durante su aprobación y después de la entrada en vigor de la norma.

3. La configuración jurídica del ejercicio de huelga

La Ley n.º 97-15 organiza el ejercicio del derecho de huelga a través de disposiciones relativas a su objeto, titularidad, convocatoria y desarrollo. El artículo 1 reconoce su carácter constitucional, declara nula cualquier renuncia al derecho y vincula su ejercicio con los principios de derechos humanos y los convenios internacionales ratificados o asumidos por Marruecos, dentro del marco constitucional. A su vez, el artículo 5 dispone que la huelga ejercida en contra de la ley y de sus textos de aplicación se considera ilícita, si bien la Corte Constitucional precisó, en su Decisión n.º 251.25 M.D., de 12 de marzo de 2025, que esos desarrollos reglamentarios no pueden introducir condiciones o modalidades de ejercicio distintas de las previstas por la propia Ley n.º 97-15.

El artículo 2 define la huelga como una suspensión colectiva y temporal del trabajo, total o parcial, destinada a defender intereses sociales, económicos, profesionales o morales relacionados con las condiciones de trabajo o con el ejercicio de una profesión. La referencia expresa al vínculo profesional delimita el objeto del derecho y excluye aquellas huelgas cuya finalidad principal se sitúe fuera de la relación laboral, entre ellas las de carácter político o solidario. Esta opción normativa responde a una concepción contractual del derecho de huelga en la que el conflicto se encuadra fundamentalmente dentro de la relación laboral y de la negociación entre las partes, limitando su utilización como instrumento de protesta frente a decisiones políticas o económicas de alcance más general que, aun afectando a las condiciones de vida de las personas trabajadoras, no tengan una conexión profesional suficientemente directa (Martínez Martínez, 2018).

En cuanto a la titularidad subjetiva, la ley adopta una concepción relativamente amplia del derecho de huelga. El artículo 4 reconoce el ejercicio no solo a las personas asalariadas de los sectores público y privado, sino también al personal doméstico, profesionales autónomos y personas no asalariadas. Desde una perspectiva comparada, esta inclusión supera modelos que restringen la titularidad a quienes mantienen una relación laboral asalariada clásica; la legislación española, por ejemplo, no reconoce del mismo modo el derecho de huelga a profesionales autónomos y liberales (Guardiola Lafuente, 1991). No obstante, la ley no desarrolla una regulación

específica sobre las modalidades y procedimientos de ejercicio de la huelga para algunos de estos colectivos, cuyas relaciones laborales difieren de la estructura clásica entre parte contratante y parte contratada, lo que puede generar dificultades para el ejercicio efectivo del derecho

Los artículos 11 y 12 regulan la titularidad de la convocatoria y atribuyen esta facultad, con carácter general, a las organizaciones sindicales que reúnen los criterios de representatividad exigidos en cada ámbito, tanto en el sector público como en el privado, así como entre profesionales y personal doméstico. En el sector privado, la ley prevé además la intervención subsidiaria de un comité de huelga cuando no exista una organización sindical representativa en la empresa o institución o en ausencia de un pliego de demandas. Esta configuración contrasta con la amplitud de la titularidad reconocida por el artículo 4, pues la norma no prevé modalidades de ejercicio del derecho de huelga adaptadas a las particularidades de aquellos colectivos cuya actividad no se desarrolla en el marco de un empleo asalariado. El artículo 12 remite las modalidades de aplicación en el sector privado a un texto reglamentario posterior¹, si bien la ley no precisa si este desarrollo alcanzará también a estos colectivos, lo que puede dificultar el ejercicio efectivo del derecho.

Estas limitaciones adquieren especial relevancia en el sector agrícola, mayoritariamente informal y precarizado, donde la elevada procedimentalización de la huelga y las exigencias legales y administrativas previstas por la norma han sido cuestionadas por resultar difícilmente compatibles con la realidad del trabajo rural, dando lugar a denuncias y actuaciones por parte de organizaciones sindicales y de derechos humanos. En marzo de 2025, la Fédération Nationale du Secteur Agricole (FNSA) y el Centre Europe-Tiers Monde (CETIM) presentaron una queja formal ante los mecanismos de derechos humanos de Naciones Unidas en la que solicitaron la revisión de la Ley n.º 97-15 y una mayor protección de las personas trabajadoras del sector agrícola, al considerar que determinadas exigencias de la norma resultaban difícilmente aplicables al trabajo rural debido, entre otros factores, a la elevada informalidad y a la limitada presencia sindical que caracterizan a una parte importante del sector (Fédération Nationale du Secteur Agricole y Centre Europe-Tiers Monde, 2025).

La queja dio lugar posteriormente a una actuación de los Procedimientos Especiales de Naciones Unidas. El 24 de noviembre de 2025, tres mandatos de los Procedimientos Especiales, relativos a los derechos de las personas campesinas y otras personas que trabajan en zonas rurales,

¹ A fecha 28 de agosto de 2026 esta regulación no ha sido promulgada.

la libertad de reunión pacífica y de asociación y la discriminación contra las mujeres y las niñas, remitieron al Gobierno marroquí la comunicación conjunta MAR 7/2025 sobre la Ley n.º 97-15, en la que expresaron su preocupación por el efecto desproporcionado que la complejidad de los procedimientos y determinadas exigencias de representación podían producir sobre las poblaciones rurales y otros colectivos en situación de vulnerabilidad. Marruecos presentó una respuesta, recibida el 23 de enero de 2026, en la que defendió el marco jurídico establecido por la ley y su adecuación al orden constitucional e internacional; la respuesta recordó asimismo los límites fijados por la Corte Constitucional a los posteriores textos de aplicación. La comunicación y la respuesta marroquí permanecen incorporadas al mecanismo de los Procedimientos Especiales y pueden ser objeto de seguimiento posterior si los mandatos consideran que persisten las cuestiones planteadas.

4. Procedimentalización, servicios esenciales y capacidad de intervención

La Ley n.º 97-15 somete el ejercicio de la huelga a una serie de condiciones que abarcan tanto su convocatoria como su desarrollo. La norma exige que la iniciativa proceda de una entidad legitimada, establece una fase previa destinada a la negociación y a la resolución del conflicto (art. 13) y obliga a comunicar la decisión con una antelación de cinco o siete días, según el ámbito de la convocatoria (art. 14), salvo en el supuesto excepcional de peligro inminente para la salud o la seguridad (art. 13). La comunicación debe incorporar, además, la información relativa a la entidad convocante, los motivos, los lugares afectados y el calendario de la huelga (art. 15), mientras que durante su preparación y desarrollo recaen sobre la entidad convocante funciones de organización y coordinación, así como la obligación de acordar las actividades necesarias para evitar determinados daños y garantizar la salud y la seguridad profesional, pudiendo intervenir la jurisdicción de urgencia cuando no exista acuerdo (art. 16). El cumplimiento de estas condiciones adquiere especial relevancia porque el artículo 5 vincula la licitud de la huelga al respeto de la propia ley y de sus textos de aplicación.

Junto a estas exigencias, la Jefatura del Gobierno adquiere facultades para prohibir o suspender temporalmente una huelga, mediante decisión motivada, ante plagas, desastres naturales o una crisis nacional grave susceptible de afectar al orden público y a los derechos de la ciudadanía (art. 19). La amplitud de conceptos como “crisis nacional grave” u “orden público” deja un margen

de interpretación que hace difícil determinar de antemano el alcance de esta facultad, por lo que sus efectos dependerán en buena medida de los criterios seguidos en una eventual aplicación.

La regulación de los servicios básicos responde a la necesidad de garantizar durante la huelga otros derechos igualmente constitucionales, aunque la amplitud de los ámbitos incluidos resulta especialmente significativa, pues comprende, entre otros, los establecimientos sanitarios, los tribunales y determinadas profesiones jurídicas y judiciales, los transportes, las telecomunicaciones, los medios públicos de radio y televisión, la producción y distribución de agua y energía, los servicios de saneamiento y recogida de residuos y determinadas actividades vinculadas a medicamentos, oxígeno y controles sanitarios (art. 21). La determinación concreta de ese nivel mínimo se remite a un texto reglamentario² que debe adoptarse previa consulta con las organizaciones profesionales y sindicales más representativas. La propia ley sí regula, sin embargo, la designación del personal encargado de garantizarlo mediante una secuencia que parte del acuerdo entre las partes y, en caso de desacuerdo, permite la intervención judicial, la sustitución de las personas designadas que se nieguen a prestar el servicio y, cuando esta tampoco resulte posible, la adopción de medidas por parte de la autoridad.

Las dificultades derivadas de este marco no se distribuyen de manera homogénea entre los distintos sectores. Allí donde existen estructuras sindicales consolidadas y mecanismos estables de negociación, las condiciones exigidas por la ley pueden integrarse con mayor facilidad en la organización del conflicto; en cambio, su cumplimiento resulta más complejo en ámbitos caracterizados por relaciones laborales informales, dispersas o temporales.

5. El régimen sancionador y los límites del ejercicio lícito

La ley asimismo establece, entre los artículos 23 y 31, un sistema de sanciones aplicable a conductas de las entidades empleadoras, de las organizaciones convocantes y de las personas participantes en la huelga. El artículo 23 considera ausencia injustificada la participación en una huelga ejercida sin respetar los procedimientos legales o declarada ilícita y permite, cuando corresponda, la aplicación de las sanciones disciplinarias previstas por la normativa aplicable. A partir de esta previsión, entre los artículos 24 y 28 establecen multas cuya cuantía varía según la infracción: entre 50.000 y 100.000 dirhams por obstaculizar injustificadamente el ejercicio de la

² A fecha 28 de agosto de 2026 esta regulación no ha sido promulgada.

huelga o proceder al cierre de la empresa o institución en contra de las condiciones legales; entre 20.000 y 50.000 por sustituir a la plantilla en huelga fuera de los supuestos permitidos; y entre 15.000 y 30.000 por adoptar medidas discriminatorias o disciplinarias vinculadas al ejercicio lícito del derecho. Las sanciones previstas para la obstaculización de la libertad de trabajo, la negativa a realizar las actividades necesarias contempladas en el artículo 16 o a garantizar el nivel mínimo de servicio del artículo 21 oscilan entre 1.200 y 8.000 dirhams, mientras que el incumplimiento de determinadas condiciones relativas a la convocatoria y su desarrollo puede ser sancionado con multas de entre 10.000 y 50.000 dirhams. El régimen se completa con la exclusión de la prisión por deudas derivadas de estas multas y con la duplicación de su cuantía en caso de reincidencia.

Algunas de estas conductas ya encontraban respuesta en la legislación anterior, aunque con un alcance distinto. La sustitución de personas en huelga estaba prohibida por el Código de Trabajo y sancionada con multas de entre 2.000 y 5.000 dirhams, de manera que la Ley n.º 97-15 eleva considerablemente la sanción económica aplicable a esta práctica. Junto a esta prohibición, el ordenamiento contenía otras disposiciones que podían incidir sobre los conflictos laborales: el artículo 39 del Código de Trabajo contempla como falta grave determinadas negativas injustificadas a realizar el trabajo correspondiente, mientras que el artículo 288 del Código Penal prevé sanciones para quienes inciten al cese colectivo del trabajo mediante violencia, amenazas, daños o medios fraudulentos. La aplicación de estos preceptos en contextos de movilización laboral había sido cuestionada por sus posibles efectos restrictivos sobre la huelga y otras formas de acción colectiva (Feltrin, 2020).

La Ley n.º 97-15 introduce así un régimen sancionador específico que opera en una doble dirección: por una parte, refuerza la protección frente a determinadas actuaciones que pueden impedir o penalizar el ejercicio lícito de la huelga y, por otra, asocia consecuencias disciplinarias y económicas al incumplimiento de las condiciones establecidas para su convocatoria y desarrollo.

6. Referencias internacionales y margen de regulación interna

El artículo 1 de la Ley n.º 97-15 establece que el ejercicio del derecho de huelga debe ajustarse a los principios y compromisos internacionales en materia de derechos humanos asumidos por Marruecos, en el marco constitucional. Esta referencia sitúa la regulación del derecho de huelga dentro de una relación más amplia entre legislación nacional y estándares

internacionales. Sin embargo, la incorporación de estos últimos no implica necesariamente una adhesión integral a los instrumentos que los desarrollan ni una aplicación uniforme de sus disposiciones. Por el contrario, la posición de Marruecos se caracteriza por una aproximación selectiva a los marcos internacionales de protección de derechos, en la que la adhesión a determinados instrumentos coexiste con la ausencia de otros y con distintos grados de implementación interna. Esta articulación entre reconocimiento internacional y margen de actuación nacional también ha sido identificada en otros ámbitos de la política marroquí, como el migratorio, donde la adopción de discursos y estándares de derechos humanos ha coexistido con una armonización jurídica parcial y con márgenes de implementación condicionados por objetivos internos y externos (Jiménez-Álvarez, Espiñeira y Gazzotti, 2020).

En el ámbito laboral, esta tensión resulta particularmente visible en la posición de Marruecos ante los instrumentos internacionales relativos a la libertad sindical y el derecho de huelga. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado reivindica su compromiso con los principios de libertad sindical y negociación colectiva, pero continúa sin ratificar el Convenio n.º 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación. La ausencia de ratificación resulta especialmente significativa dado que este instrumento ha sido utilizado como referencia en documentos oficiales marroquíes relativos al ejercicio de la huelga. En el ámbito de Naciones Unidas, Marruecos firmó en 1977 el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que reconocen derechos sindicales y, en el caso del primero, el derecho de huelga conforme a las leyes de cada Estado. La coexistencia de estos compromisos con la no ratificación del Convenio n.º 87 muestra que la vinculación internacional de Marruecos en materia de derechos laborales se articula mediante distintos niveles de compromiso y deja un espacio relevante para que su alcance sea concretado por la legislación nacional.

Esta selectividad también se manifiesta en el ámbito regional africano y permite situar la regulación laboral dentro de consideraciones que exceden estrictamente la protección de derechos. El regreso de Marruecos a la Unión Africana en 2017 reforzó su participación en las estructuras continentales, pero no estuvo acompañado de la adhesión a todos los principales instrumentos africanos de protección de derechos. En particular, Marruecos continúa fuera de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos. Su posición respecto de este instrumento presenta una dimensión política específica, dado que su artículo 20 reconoce el derecho de los pueblos a la

autodeterminación, cuestión estrechamente vinculada a la posición marroquí sobre el Sáhara Occidental (Mpunga-Biayi, 2025). La selección de los instrumentos aceptados o rechazados, por tanto, no puede entenderse únicamente en términos de protección jurídica de derechos, sino también en relación con las prioridades políticas y los espacios de cooperación internacional que Marruecos busca consolidar.

Desde esta perspectiva, las referencias internacionales contenidas en la Ley n.º 97-15 no deben interpretarse como la incorporación automática de un conjunto homogéneo de estándares internacionales. Su significado depende, en primer lugar, de los instrumentos a los que Marruecos se encuentra efectivamente vinculado y, en segundo lugar, de la manera en que sus disposiciones son trasladadas al ordenamiento interno. La ley se inscribe así en una dinámica en la que el recurso a los estándares internacionales puede reforzar la legitimidad de la regulación nacional y proyectar una determinada imagen de alineamiento normativo, al tiempo que su concreción jurídica permanece condicionada por las decisiones legislativas y los márgenes de actuación del Estado. Analizar el marco internacional del derecho de huelga exige, por ello, distinguir entre las referencias normativas incorporadas al discurso jurídico y el alcance efectivo de los compromisos internacionales asumidos por Marruecos.

7. Conclusiones

La aprobación de la Ley Orgánica n.º 97-15 pone fin a un periodo prolongado en el que el reconocimiento constitucional del derecho de huelga no estuvo acompañado de la ley orgánica prevista para determinar sus condiciones de ejercicio. Su adopción en 2025 culminó una tramitación iniciada en 2016, marcada por años de paralización, cambios de legislatura y desacuerdos con las principales organizaciones sindicales. Con la nueva regulación, se establece un marco específico para la convocatoria y el desarrollo de la huelga, cuyo ejercicio queda condicionado por las condiciones establecidas para su ejercicio, entre ellas, la titularidad del derecho, los mecanismos de representación, los procedimientos previos, las obligaciones durante su desarrollo y las consecuencias derivadas de su incumplimiento.

Una de las principales tensiones de la norma reside en la distancia entre la amplitud de los colectivos comprendidos y las estructuras previstas para hacer efectivo el derecho. Aunque la ley incorpora relaciones laborales que exceden el trabajo asalariado clásico y establece determinadas garantías frente a actuaciones de la parte empleadora, la convocatoria y el desarrollo de la huelga

continúan articulándose fundamentalmente a través de organizaciones sindicales, mecanismos de negociación, plazos de preaviso y formas de organización propias de relaciones laborales formalizadas. Estas condiciones pueden resultar más difíciles de cumplir en sectores caracterizados por la informalidad, la dispersión del empleo o una presencia sindical limitada, como han señalado la Fédération Nationale du Secteur Agricole y el Centre Europe-Tiers Monde.

Algunos aspectos relevantes de la aplicación de la ley continúan, además, pendientes de desarrollo. Más de un año después de su promulgación, todavía no se han publicado los textos reglamentarios previstos por los artículos 12 y 21, cuya elaboración deberá respetar, en todo caso, los límites fijados por la Corte Constitucional, que impiden introducir condiciones o modalidades de ejercicio distintas de las establecidas por la propia Ley n.º 97-15. La práctica administrativa y judicial será, por tanto, necesaria para determinar el alcance concreto de disposiciones relativas a los servicios mínimos, las situaciones excepcionales y los mecanismos de intervención previstos por la norma.

Finalmente, la referencia expresa a los principios de derechos humanos y a los instrumentos internacionales ratificados por Marruecos debe entenderse, asimismo, dentro de una aproximación selectiva a los distintos marcos internacionales de protección. Esta posición táctica ante los instrumentos laborales y de derechos humanos permite al país combinar la adhesión a determinados compromisos con un margen significativo para definir internamente su contenido y sus efectos.

En conjunto, la Ley n.º 97-15 sustituye una regulación fragmentaria por un marco jurídico más definido, aunque también más condicionado, cuyos requisitos de representación, convocatoria y procedimiento pueden dificultar el acceso efectivo al derecho en determinados sectores. Su aplicación en diversos contextos laborales permitirá valorar hasta si las garantías reconocidas por la norma resultan accesibles para todos los colectivos.

Referencias bibliográficas

Al-Ittiḥād al-Magribī li-l-Šuġl, Al-Kūnfidirāliyya al-Dīmuqrāṭiyya li-l-Šuġl y Al-Fidirāliyya al-Dīmuqrāṭiyya li-l-Šuġl. 2014. *Balāġ: jawd idrāb waṭanī indārī ‘āmm*. Casablanca, Marruecos.

Al-Ittiḥād al-Magribī li-l-Šuġl, Al-Kūnfidirāliyya al-Dīmuqrāṭiyya li-l-Šuġl, Al-Ittiḥād al-‘Āmm li-l-šaggālīn bi-l-Magrib, Al-Fidirāliyya al-Dīmuqrāṭiyya li-l-Šuġl y Al-Niqāba al-Waṭaniyya li-l-ta‘līm al-‘ālī. 2016. *Nidā’ ilā kull al-mihaniyyīn, al-tuḡyār bi-kull ‘aṣnāfihim, al-ḥirafiyyīn, wa-aṣḥāb al-mihan al-ḥurra... min aḡl al-injirāt fī-l-idrāb al-waṭanī al-‘āmm*. Marruecos.

Desrues, Thierry. 2020. «Authoritarian resilience and democratic representation in Morocco: Royal interference and political parties’ leaderships since the 2016 elections», *Mediterranean Politics*, 25(2): 254-262. <https://doi.org/10.1080/13629395.2018.1543038>.

El Hourri, Abdelali. 2024. «Loi sur la grève. Entretien avec Younes Sekkouri à l’issue de la première réunion au Parlement», *Médias24*, 16 de julio. Disponible en: <https://medias24.com/2024/07/16/loi-sur-la-greve-entretien-avec-younes-sekkouri-suite-a-la-premiere-reunion-au-parlement/> [Consulta: 28 de agosto de 2026].

Fédération Nationale du Secteur Agricole y Centre Europe-Tiers Monde. 2025. «Marruecos: La lucha por el respeto del derecho de huelga en el sector agrícola» [comunicado de prensa], 18 de marzo. Disponible en: <https://www.cetim.ch/marruecos-la-lucha-por-el-respeto-del-derecho-de-huelga-en-el-sector-agricola/> [Consulta: 28 de agosto de 2026].

Feltrin, Lorenzo. 2020. «The Moroccan system of labour institutions: a class-based perspective», *Third World Quarterly*, 41(7): 1240-1260. <https://doi.org/10.1080/01436597.2020.1761254>.

Guardiola Lafuente, María Concepción. 1991. «Derecho de huelga: su regulación y contenido», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 104: 146-172. <https://doi.org/10.51302/rtss.1991.18403>.

Jiménez-Álvarez, Mercedes G., Keina Espiñeira y Lorena Gazzotti. 2021. «Migration policy and international human rights frameworks in Morocco: tensions and contradictions», *The Journal of North African Studies*, 26(5): 893-911. <https://doi.org/10.1080/13629387.2020.1800208>.

López García, Bernabé y Miguel Hernando de Larramendi. 2016. «Las elecciones legislativas de Marruecos de 2016: contexto y lecturas», *Análisis del Real Instituto Elcano (ARI)*, 82/2016, 30 de noviembre. Disponible en: [Real Instituto Elcano: Las elecciones legislativas de Marruecos de 2016](#) [Consulta: 28 de agosto de 2026].

Martínez Martínez, Pamela Alejandra. 2018. *El control de la huelga en el modelo normativo español y chileno*. Fernando Luis Fita Ortega (dir.), Universitat de València, Valencia. Disponible en: [Universitat de València: registro de la tesis doctoral](#) [Consulta: 28 de agosto de 2026].

Mifdal, Mohamed. 2024. «Social movements in Morocco: rethinking political opportunities in terms of claims and outcomes», *The Journal of North African Studies*, 29(2): 255-291. <https://doi.org/10.1080/13629387.2023.2197219>.

Mpunga-Biayi, Patient. 2025. «The assertion of a regional specificity of the right of peoples to self-determination by the African Court on Human and Peoples’ Rights», *Journal of Human Rights Practice*, 17(3): 1-13. <https://doi.org/10.1093/jhuman/huaf025>.

Muḥammad VI. 2015. *Al-jiṭāb al-sāmī fī iftitāḥ al-dawra al- ‘ulā min al-sana al-tašrī‘iyya al-jāmsa min al-wilāya al-tašrī‘iyya al-tāsi‘a* [Discurso de apertura del primer periodo de sesiones del quinto año legislativo de la novena legislatura], 9 de octubre. Rabat: Parlamento de Marruecos. Disponible en: [texto oficial del discurso](#) [Consulta: 28 de agosto de 2026].