

DERECHO COMPARADO Y TEXTOLOGÍA COMPARADA: ESTUDIO
COMPARATIVO DE CONTRATOS DE TRABAJO EN ESPAÑA Y FRANCIA

Guadalupe Soriano Barabino

(Universidad de Granada)

Grupo de Investigación AVANTI

barabino@ugr.es

Fecha de recepción: 22-12-2016 / Fecha de aceptación: 5-5-2017

Resumen

El presente artículo presenta una comparación entre la regulación y el objeto de los contratos de trabajo en España y Francia y analiza un tipo contractual determinado: el contrato de trabajo indefinido español del servicio del hogar familiar y su correspondiente en Francia, el contrat à durée indéterminée du salarié du particulier employeur. Para llevar a cabo dicha comparación hemos aplicado la metodología propia del derecho comparado, que permite identificar semejanzas y diferencias entre instituciones, figuras o conceptos jurídicos propios de diferentes ordenamientos jurídicos y constituye, así, el primer paso para una comunicación jurídica eficaz.

Palabras clave: Derecho comparado, traducción jurídica, contratos de trabajo, textología comparada.

Abstract

This article compares the regulation and object of employment contracts in Spain and France and analyzes a particular contract type: the Spanish and French permanent contracts for housekeeping services. The methodology of comparative law has been applied to the comparison, so as to identify similarities and differences between legal institutions, figures or concepts belonging to different legal systems. This analysis constitutes the first step towards effective legal communication.

Key words: Comparative law, legal translation, employment contracts, comparative textology.

INTRODUCCIÓN

El derecho es un fenómeno nacional (o incluso regional), consecuencia del desarrollo cultural de cada sociedad, lo que resulta en que cada ordenamiento jurídico tiene unas normas, una estructura jurídica, una forma de entender el derecho, diferentes a las de los demás ordenamientos jurídicos, aunque pueda ocurrir que varios de ellos compartan su origen y pertenezcan a la misma familia o tradición jurídica.

Como consecuencia de lo anterior, cuando traducimos textos pertenecientes a diferentes culturas jurídicas (a diferencia de cuando la traducción se produce en sistemas monoculturales, jurídicamente hablando), las discrepancias entre ordenamientos jurídicos se hacen patentes y dificultan, frecuentemente, la labor del traductor.

El derecho comparado, entendido como metodología de estudio e investigación (Zweigert y Kötz, 1998) tiene como objeto el estudio del derecho a través de la comparación de elementos de diferentes ordenamientos jurídicos. Por tanto, el derecho comparado constituye una herramienta, sin duda, de extrema utilidad en el proceso de traducción de textos jurídicos, ya que permite la identificación de semejanzas y diferencias entre diferentes ordenamientos jurídicos. De hecho, autores como Pommer (2008: 18), han subrayado la importancia que adquiere el traductor en tanto que mediador jurídico-cultural al facilitar la comunicación jurídica más allá de los límites impuestos por la coexistencia de diferentes culturas y sistemas lingüísticos jurídicos. La comparación jurídica, por tanto, constituye un primer paso para una comunicación eficaz.

Las divergencias entre ordenamientos jurídicos pueden ser de diferente tipo. Pommer (ibid.: 18) señala 'the asymmetry of legal systems, the relativity of legal terminology, inconsistent categorizations and classifications between the different branches and fields of law, distinguishing between the terminological and conceptual levels as well as the complexities of conceptual and terminological change'. A estas,

podemos añadir, entre otras, la diferente organización procedimental, las diferentes funciones de órganos o instituciones o la diversidad de tipologías textuales existentes en cada ordenamiento jurídico. De igual modo, el alcance de la comparación puede variar también y podemos hablar de macro y microcomparación. La primera se refiere a la comparación del espíritu y el estilo de diferentes ordenamientos jurídicos (Pizzorusso, 1987) mientras que la segunda se centra en la comparación de instituciones o problemas jurídicos específicos (Zweigert y Kotz, 1998). En el ámbito estrictamente jurídico, la macrocomparación suele constituir el primer paso para comprender la realidad de los ordenamientos jurídicos comparados, mientras que la microcomparación requiere un mayor grado de detalle (Pizzorusso, 1987). Esto es también cierto en el marco de la traducción jurídica: consideramos que el traductor debe contar con un conocimiento general de los ordenamientos jurídicos con los que está trabajando antes de analizar los aspectos específicos necesarios para abordar su/s traducción/es, tales como el análisis de diferentes ramas, conceptos o instituciones (Soriano Barabino, 2016: 17).

Tomando como punto de partida todo lo expuesto anteriormente, la presente contribución tiene como objeto comparar el contrato de trabajo indefinido español del servicio del hogar familiar y su equivalente francés, el *contrat à durée indéterminée du salarié du particulier employeur*¹. Aunque se trata de dos contratos muy específicos en ambas culturas jurídicas, haremos algunas generalizaciones aplicables a otros tipos de contratos en las dos culturas jurídicas. Como ya hemos indicado, esta comparación, tiene como objeto constituir un primer paso para una comunicación eficaz en la que el traductor se convierte en mediador jurídico. Varios autores (Mattila, 2006; Soriano Barabino, 2016) señalan la conveniencia de abordar estudios sistemáticos comparativos de instituciones y conceptos jurídicos en diferentes ámbitos y lenguas en el marco de la traducción jurídica. Por otra parte, este estudio viene a completar, desde una perspectiva diferente y complementaria, trabajos realizados en el ámbito del derecho contractual y la traducción jurídica, entre los cuales cabe citar el de Campos Plaza (2013) en la combinación lingüística y cultural que nos atañe.

Antes de proceder a la comparación propiamente dicha, procederemos a contextualizar el contrato de trabajo en las dos culturas

jurídicas a las que pertenecen nuestros textos: Francia y España. En segundo lugar, realizaremos una comparación macroestructural de los documentos objeto de análisis y, finalmente, compararemos una serie de segmentos fraseológicos recurrentes en este tipo textual en ambos ordenamientos jurídicos.

LOS CONTRATOS DE EMPLEO EN ESPAÑA Y EN FRANCIA

Un contrato de empleo o de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que el último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del primero y bajo su dirección a cambio de una retribuciónⁱⁱ.

A continuación describiremos las principales características de los contratos de trabajo en España y en Francia y enumeraremos los principales tipos de contrato de empleo en ambos países.

En España tienen capacidad para trabajar los mayores de 18 años o los menores de 18 años legalmente emancipados, así como los menores de 16 y mayores de 18 si tienen autorización de sus padres o tutores y los extranjeros conforme a la legislación que les sea aplicable.

El contrato de trabajo en nuestro país puede celebrarse por escrito o de palabra y deberá recogerse por escrito cuando así lo disponga alguna disposición legal además de, en todo caso, algunos tipos específicos de contrato (por ejemplo, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, para realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia o los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas). En caso contrario, el contrato se presumirá por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario. En cualquier caso, las partes pueden exigir que el contrato se celebre por escrito, aunque ya haya comenzado la relación laboral.

En el plazo de diez días hábiles desde su concertación, los empresarios deben comunicar a los Servicios Públicos de Empleo el contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas, deban o no celebrarse por escrito. Esta notificación se hará mediante la presentación de una copia del contrato o de su prórroga.

Si no consta en el contrato formalizado por escrito que obre en poder del trabajador, cuando la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar a este, en el plazo máximo de dos meses desde el comienzo de la relación laboral, sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, lo cual se resume en los siguientes elementos:

- Referencia legal, reglamentaria o convenio colectivo aplicable a la relación laboral.
- Identidad de las partes del contrato.
- Fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que sea temporal, la duración previsible de esta.
- Domicilio social de la empresa o, en su caso, domicilio del empresario y centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios de forma habitual.
- Grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.
- Cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- Duración de las vacaciones y modalidades de atribución de determinación de las mismas.
- Plazos de preaviso que deben respetar ambas partes en caso de extinción del contrato.
- Convenio colectivo aplicable a la relación laboral.

Si la prestación de servicios se realiza en el extranjero, el empresario deberá aportar información adicional relativa a la duración del trabajo en el extranjero, la moneda en que se realizará el pago del salario, las retribuciones por dietas o gastos de viaje, etc.

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. En España el período de prueba es optativo y debe aparecer por escrito en el contrato, su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y, en su defecto, existen unas restricciones en cuanto a su duración en función de unos parámetros, tales

como la cualificación del trabajador o el número de trabajadores en la empresa.

En España existen diferentes tipos de contrato de trabajo. Actualmente, cabe señalar las principales modalidades:

- Contrato indefinido.
- Contrato temporal. Dentro de esta categoría, existen diferentes modalidades:
 - o Contrato temporal por obra o servicio determinado.
 - o Contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (conocido como contrato eventual).
 - o Contrato temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (conocido como contrato de interinidad).
- Contrato para la formación y el aprendizaje.
- Contrato en prácticas.
- Contrato a tiempo parcial.

En Francia se aprobó recientemente (el 9 de agosto de 2016) una nueva ley sobre el trabajo (loi Travail, conocida también como loi El Khomri), que introduce algunos cambios en la regulación laboral tal y como se venía produciendo en ese país hasta dicho momento. Dicha ley, no exenta de polémica en el país vecino, entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y algunas de las principales novedades que presenta, muy criticadas por sus detractores, son la flexibilización en el despido y el posible aumento de la jornada laboral semanal, previo acuerdo de empresa.

En Francia, la edad mínima para poder trabajar, son los 16 años, independientemente del tipo de contrato. En algunos sectores profesionales pueden trabajar los menores de 16 años (pero mayores de 14) y existen ciertas actividades profesionales prohibidas a los menores de 18 años.

El contrato de trabajo puede formalizarse de forma verbal o por escrito, aunque solo se permite que no se plasme por escrito el llamado CDI o contrat à durée indéterminée (contrato indefinido). Si no existe contrato por escrito, se presume que el trabajador está contratado de forma

indefinida. Si el contrato no llegara a formalizarse por escrito, el empleador deberá facilitar al trabajador un documento en el que conste toda la información que se debe facilitar a los servicios de empleo franceses, la denominada *déclaration préalable à l'embauche*, mediante la cual, los empleadores deben notificar a la URSSAF (Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) o a la Mutualité sociale agricole – MSA, la contratación de los trabajadores.

El contrato de trabajo debe incluir todos los aspectos requeridos por el Código de Trabajo Francés y, además, puede contener cualquier otra cláusula pactada por las partes, siempre que no sea contraria al orden público. El período de prueba está contemplado como posible cláusula en el contrato de empleo si tanto empleador como trabajador así lo estiman conveniente.

El contenido del contrato de trabajo en Francia es libre aunque deben incluirse obligatoriamente una serie de elementos:

- Función y cualificación profesional del trabajador.
- Lugar de trabajo.
- Duración del trabajo.
- Remuneración (salario y complementos salariales).
- Vacaciones pagadas.
- Duración del período de prueba.
- Plazo de preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo.
- Cláusula de no competencia, en su caso.

Los contratos de trabajo en Francia en el sector privado pueden revestir tres formas diferentes:

- Contrat à durée indéterminée (CDI) (de carácter indefinido).
- Contrat à durée déterminée (CDD) (de duración determinada)
- Contrat de travail temporaire.

Dentro de dichas modalidades, es posible establecer algunos subtipos, tales como el *contrat de travail intermittent*, el *contrat à durée déterminée Senior* o el *contrat de travail à temps partiel*.

En la siguiente tabla podemos comparar de forma más gráfica y resumida las características fundamentales y las principales modalidades de los contratos de trabajo en España y en Francia que hemos descrito arriba:

TABLA I. Comparación de las características fundamentales y principales modalidades de contratos en España y Francia. Fuente: elaboración propia.

	ESPAÑA	FRANCIA
TRABAJADOR	> 18 años < 18 años emancipado 16-18 años con autorización	> 16 años 14-16 años en algunos sectores < 18 en algunas actividades
FORMA	Verbal o por escrito Escrito obligatorio en ciertos casos	Verbal: <i>CDI</i> Por escrito: todos los demás
COMUNICACIÓN A LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	Obligatoria en el plazo de 10 días desde la formalización del contrato	Declaración previa obligatoria (<i>déclaration préalable à l'embauche</i>) a la <i>URSSAF</i> o a la <i>MSA</i>
ELEMENTOS ESENCIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Norma aplicable - Identidad de las partes - Fecha de comienzo y duración - Domicilio social de la empresa - Grupo profesional del puesto de trabajo - Salario y complementos - Jornada de trabajo - Vacaciones - Plazos de preaviso en caso de extinción del contrato - Convenio colectivo aplicable - Información adicional si el trabajo se desempeña en el extranjero 	<ul style="list-style-type: none"> - Función y cualificación profesional del trabajador - Lugar de trabajo - Duración del trabajo - Remuneración (salario y complementos salariales) - Vacaciones pagadas - Duración del período de prueba - Plazo de preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo - Cláusula de no competencia
PERÍODO DE PRUEBA	Optativo	Optativo
MODALIDADES PRINCIPALES	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato indefinido - Contrato temporal <ul style="list-style-type: none"> o por obra o servicio determinado o por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual) o para sustituir a trabajadores con 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Contrat à durée indéterminée (CDI)</i> - <i>Contrat à durée déterminée (CDD)</i> - <i>Contrat de travail temporaire</i> <p>[Existen algunos subtipos. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> o contrat de travail intermittent

	<p>derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad)</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrato para la formación y el aprendizaje - contrato en prácticas - contrato a tiempo parcial 	<ul style="list-style-type: none"> o contrat à durée déterminée Senior o contrat de travail à temps partiel]
--	--	--

Como vemos, a grandes rasgos no existen grandes diferencias significativas en cuanto a las características principales de los contratos de empleo en España y Francia (más allá de la edad mínima para poder trabajar), aunque bien es cierto que las modalidades de contrato de trabajo en uno y otro país no necesariamente coinciden. Por otra parte, habrá que atender a la regulación específica de cada tipo contractual en cada uno de los dos países para establecer en mayor profundidad las posibles diferencias o semejanzas jurídicas existentes entre ellos.

ESTUDIO DESCRIPTIVO MACROESTRUCTURAL DEL CONTRATO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y EN FRANCIA: EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL HOGAR FAMILIAR

En este apartado analizaremos la macroestructura típica de los contratos de trabajo en España y en Francia para así poder establecer semejanzas y diferencias, y nos centraremos en un tipo de contrato específico, tal y como precisaremos más adelante.

El contrato de trabajo es un tipo textual bastante estandarizado y convencionalizado. En España los contratos de trabajo siempre siguen la misma estructura y cambiarán tan solo algunos elementos de los mismos en función del tipo o modalidad de contrato de empleo (indefinido, de obra o servicio determinado, de interinidad, etc.), o del objeto del contrato. Hay que tener en cuenta que las cláusulas específicas de cada contrato diferirán según dicho objeto, además de que habrá cierta información que aparecerá solo en la modalidad concreta de que se trate. Así, por ejemplo, el contrato de trabajo en prácticas incluirá una declaración acerca de la titulación del trabajador, del período transcurrido desde la finalización de los estudios o

respecto a la no contratación previa del trabajador con otro contrato del mismo tipo por un tiempo superior a dos años.

El contrato de trabajo en Francia sigue básicamente la misma estructura que cualquier otro contrato de todo otro tipo y no es tan rígida como en España, permitiéndose la alteración del orden de las cláusulas o la utilización de modelos no oficiales.

Partiremos de un corpus documental de contratos de trabajo de carácter indefinido en ambos países cuyo objeto es regular la relación contractual entre un empleador particular y una persona que trabaje para él/ella en su hogar (normalmente, realizando tareas domésticas). Nos referimos, concretamente al contrato de trabajo indefinido del servicio del hogar familiar en España y su correspondiente francés *contrat à durée indéterminée du salarié du particulier employeur*. Algunas de las conclusiones a las que lleguemos serán extensibles a otros tipos de contrato de diferente modalidad y objeto, con la salvedad de aquellas cláusulas o elementos específicos de la modalidad y objeto que analizamos a continuación. En ambos casos, los modelos analizados son los modelos oficiales puestos a disposición de los empleadores particulares en uno y otro país (en España por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y en Francia, por la URSSAF).

Dado que se incluyen como anexos un modelo de cada uno de los contratos referidos, analizaremos a continuación de forma esquemática la estructura de ambos, para lo cual nos serviremos de una tabla comparativa en la que podremos ver fácilmente las correspondencias, o la ausencia de las mismas, en la estructura textual de ambos documentos. Al final de la tabla comentaremos los aspectos que nos parecen más reseñables.

TABLA II. Comparación del contrato de trabajo indefinido del servicio del hogar familiar (España) y *contrat à durée indéterminée du salarié du particulier employeur* (Francia). Fuente: elaboración propia.

	ESPAÑA	FRANCIA
Identificación del organismo regulador	Escudo de España y nombre del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a la izquierda. Nombre del Servicio Público de Empleo, bandera de la UE, nombre y eslogan del Fondo	Nombre del organismo regulador (Cesu, Urssaf) a la izquierda. Página web a la derecha (bajo el nombre del contrato).

	Social Europeo, a la derecha.	
Nombre del contrato	En mayúsculas, a la izquierda: CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO. No incluye el objeto del contrato.	En la parte superior derecha, incluye el nombre y objeto del contrato: <i>Contrat de travail à durée indéterminée. Salarié du particulier employeur.</i>
Encabezado/Información sobre las partes	Estructura: casillas para rellenar. Información: - datos de la empresa - datos del trabajador	Estructura similar a otros contratos, redacción a modo de «diálogo» entre el empleador y el trabajador. Información: - datos del empleador - datos del trabajador
Información previa a las cláusulas	Representante legal, en su caso	No existe
Declaración de capacidad de las partes	Fórmula en la que las partes se reconocen la capacidad para contratar y da paso a las cláusulas.	No existe
CLÁUSULAS	Encabezado que da paso a las diferentes cláusulas, que aparecerán en letra mayúscula y en números ordinales (ej.: PRIMERA, SEGUNDA, etc.)	La fórmula <i>LES TERMES DU CONTRAT</i> introduce la primera cláusula. Aparecen numeradas correlativamente a partir del número 3 (los números 1 y 2 corresponden a la identificación de las partes del contrato).
Primera	- Cualificación profesional del trabajador. - Grupo profesional. - Lugar de trabajo. - Modalidad de trabajo (presencial o a distancia).	(3) Designación del convenio colectivo aplicable al contrato.
Segunda	- Periodicidad del trabajo, en su caso. - Duración de la actividad. - Distribución horaria.	(4) Identificación de los organismos competentes en materia de jubilación y previsión.
Tercera	Jornada de trabajo a tiempo completo o tiempo parcial.	(5) - Fecha de inicio. - Duración del período de prueba.
Cuarta	- Duración del contrato (en este caso, indefinida). - Fecha de inicio. - Duración del período de	(6) Lugar de trabajo.

	prueba.	
Quinta	Salario y complementos salariales.	(7) Especificación del tipo de empleo (dentro del amplio grupo de empleos de carácter familiar)
Sexta	Duración de las vacaciones anuales.	(8) Descripción del puesto de trabajo.
Séptima	Normativa y convenio colectivo aplicables.	(9) Nivel de cualificación del trabajador.
Octava	Información sobre si el contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo ⁱⁱⁱ .	(10) Horario de trabajo semanal.
Novena	Posible cofinanciación por parte del Fondo Social Europeo.	(11) Establecimiento del día de descanso semanal.
Décima	Obligación de comunicación al Servicio Público de Empleo en un plazo de 10 días desde la formalización del contrato.	(12) Designación de los días festivos trabajados.
Decimoprimera	Protección de datos.	(13) Salario.
Decimosegunda	No aparecen más cláusulas numeradas sino varias páginas	(14) Abono de dietas por uso del vehículo propio.
Decimotercera	en las que aparecen cláusulas	(15) Prestaciones en especie.
Decimocuarta	específicas relativas a la	(16) Fecha de abono del salario.
Decimoquinta	modalidad y el objeto del contrato:	(17) Plazo de establecimiento de las vacaciones pagadas.
Decimosexta	Página 3: Cláusula específica respecto al tipo de contrato indefinido. Página 4: Cláusulas específicas respecto al objeto del contrato (trabajadores del servicio del hogar familiar). Página 5: Cláusulas adicionales (deberán ser indicadas por las partes).	(18) Cláusulas específicas
FINAL	- Número de ejemplares (3). - Lugar y fecha de formalización del contrato. - Firma de las partes y del representante legal del trabajador, en su caso	(19) - Número de ejemplares (2). - Firma de las partes. - Lugar y fecha de formalización del contrato.

A continuación analizaremos ambos tipos contractuales en cuanto a su estructura y en cuanto a la información contenida.

Como podemos observar, la estructura de ambos contratos es parecida, lo cual cabe pensar que se debe a que estamos tratando con el mismo tipo textual, que responde, tanto en un país como en el otro, a la misma realidad o necesidad jurídica. Cabe recordar, además, que tanto Francia como España pertenecen a la misma familia de Derecho romano-germánico y se originan sobre la misma base del Derecho Romano, de ahí que no sea sorprendente encontrar similitudes en ambos ordenamientos jurídicos en cuanto a la regulación de determinadas instituciones o figuras jurídicas.

Sin embargo, sí que es posible determinar una serie de aspectos diferenciadores de la macroestructura del contrato de trabajo en España y en Francia, que podemos concretar en los siguientes:

El encabezado es el aspecto más diferenciador desde un punto de vista macroestructural (y visual). En el contrato español aparecen los datos de las partes contratantes en forma de casillas que deben ser completadas, mientras que en el contrato francés la estructura es similar a la que siguen la mayoría de los contratos en este país. Así, el encabezamiento se presenta como una larga frase en la que básicamente se expresa que se formaliza un contrato de trabajo entre ambas partes y se indican los datos personales de las mismas.

El contrato español está claramente dividido en cuatro partes (sin contar la información sobre el organismo regulador y el nombre del contrato, que aparecen en la parte superior del documento), que pueden identificarse como el encabezado, la declaración de capacidad de las partes, las cláusulas y la fórmula final. El contrato francés se presenta como un documento en el que la lectura se hace de forma continua de principio a fin con objeto de dar la sensación de que no existe ruptura entre las partes. Aún así, es posible diferenciar tres partes: encabezado, cláusulas y fórmula final.

Los números de cláusula en el contrato español aparecen en letra mayúscula y en números ordinales, como ya se ha indicado en la tabla precedente. Asimismo, tras la numeración de cada una de las cláusulas se

desarrollan estas directamente, a diferencia de lo que ocurre en el contrato francés, en el que al desarrollo de cada una de las cláusulas precede un pequeño título en el que se informa acerca del contenido. De igual modo, cada cláusula viene precedida de una numeración cardinal que comienza en el encabezado mismo, con la identificación de las partes.

En cuanto a la información que aparece en ambos casos, si bien podemos decir que es, básicamente, la misma, también existen diferencias entre ambos países, entre las cuales destacamos las siguientes:

El contrato español ofrece información que no aparece en el contrato francés, concretamente en cuanto al representante legal del trabajador, en su caso, la declaración de capacidad de las partes, la protección de datos y la obligación de comunicar la contratación a los servicios públicos de empleo en el plazo estipulado por la ley.

El contrato francés, por su parte, incluye información más detallada, en cláusulas independientes, en cuanto al horario de trabajo, los días festivos trabajados, las vacaciones y descansos, así como respecto a aspectos relacionados con la remuneración salarial, las dietas por uso del vehículo propio, las prestaciones en especie y la fecha en la que se realiza el pago del salario. Asimismo, el contrato francés ofrece información acerca de los organismos de jubilación y previsión, algo que no aparece en el contrato español.

Por otra parte, respecto al objeto, consideramos que el contrato francés (esta tipología, concretamente) se adapta mejor a la realidad del mismo ya que son frecuentes en el contrato español las referencias a la empresa, cuando hemos visto que se trata de un contrato de servicio del hogar familiar, con lo que el empleador no será normalmente una empresa sino un particular. En el contrato francés sí que se hace referencia en todo momento al empleador (no empresa), además de que se incluye la lista detallada de empleos del servicio del hogar familiar clasificados en dicho país para que se especifique en el contrato cuál o cuáles debe llevar a cabo el trabajador.

Finalmente, el contrato en español incluye una disposición en su última página (tras la fórmula final) en la que establece la obligatoriedad de firmar todas las páginas del mismo en su margen izquierdo, para mayor seguridad jurídica.

LA MICROESTRUCTURA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN ESPAÑA Y FRANCIA

Nos detendremos a continuación en analizar los segmentos fraseológicos más relevantes y recurrentes en los documentos objeto de nuestro estudio. Para ello, al igual que hemos hecho anteriormente con la macroestructura de los contratos de trabajo objeto de nuestro estudio, realizaremos una comparación (a modo de tabla) entre segmentos que consideramos equivalentes en ambos textos. No incluiremos aquellos segmentos fraseológicos que aparecen solo en uno de los contratos ya que nuestro objetivo no es traducirlos sino comparar y mostrar los posibles equivalentes que existan entre ambos ordenamientos jurídicos. Finalmente, cabe precisar que no incluiremos segmentos fraseológicos de carácter general no específicos de este tipo de documento, como podrían ser, por ejemplo, domicilio, nacionalidad, nom de naissance o adresse, entre otros.

TABLA III. Segmentos fraseológicos propios del derecho contractual (España/Francia).
Fuente: elaboración propia.

CONTRATO ESPAÑOL	CONTRATO FRANCÉS
Contrato de trabajo indefinido	<i>Contrat de travail à durée indéterminée</i>
Trabajadores del servicio del hogar familiar	<i>Salarié(s) du Particulier employeur</i>
Datos de la empresa	<i>Entre l'employeur</i>
Datos del/de la trabajador/a	<i>Et le ou la salarié(e)</i>
Actividad económica	<i>Code NAF</i>
Datos de la cuenta de cotización	<i>Nº Urssaf</i>
Cláusulas	<i>Les termes du contrat</i>
Convenio colectivo	<i>Convention collective</i>
Período de prueba	<i>Période d'essai</i>
Centro de trabajo	<i>Lieu (habituel) de travail</i>
Retribución	<i>Rémunération</i>
Vacaciones (anuales)	<i>Congés payés</i>
Cláusulas específicas	<i>Clauses particulières</i>
Se extiende este contrato por (triplicado)	<i>Le présent contrat est établi en (deux) exemplaires</i>
El/la trabajador/a	<i>Signature du salarié</i>
El/la representante de la empresa	<i>Signature de l'employeur</i>

Sin perder de vista el marco comparativo en el que situamos la presente contribución, esta comparación microestructural nos ofrece soluciones de traducción útiles desde una perspectiva funcionalista, siempre que la situación comunicativa y el encargo de traducción de nuestro texto lo permitan.

CONCLUSIONES

En los apartados precedentes hemos llevado a cabo un estudio comparativo entre la definición, objeto y tipos de los contratos de trabajo en España y Francia. Asimismo, hemos analizado y comparado un tipo de contrato de trabajo específico en Francia y España, el de los trabajadores que prestan sus servicios en el hogar familiar, concretamente su macroestructura y los segmentos fraseológicos más relevantes y recurrentes en dicho documento en ambas culturas jurídicas. Este estudio comparativo responde a la necesidad de que exista un estudio sistemático comparativo de instituciones y conceptos jurídicos en diferentes ámbitos y lenguas (Mattila, 2006: 266) en el que el derecho comparado se pone al servicio de la traducción. Los traductores deben conocer en profundidad las culturas jurídicas con las que trabajan y, dentro de las mismas, las diferentes ramas, instituciones y conceptos jurídicos. Las decisiones del traductor han de ser conscientes y no podrán serlo si no conoce ampliamente dichas culturas y tiene, por tanto, la capacidad de discernir entre lo que es conveniente o no en la situación comunicativa dada y con el encargo de traducción de que se trate.

BIBLIOGRAFÍA

- CAMPOS PLAZA, N. 2013. La traducción jurídica: los contratos. Estudio traductológico y terminológico comparado (francés/español). Granada: Comares.
- MATTILA, H. 2006. Comparative legal linguistics. Traducción de Christopher Goddard. Aldershot: Ashgate.
- PIZZORUSSO, A. 1987. Curso de derecho comparado. Barcelona: Ariel.

- POMMER, S.E. 2008. «Translation as intercultural transfer: the case of law». SKASE Journal of Translation and Interpretation 3(1), 17-21.
- SORIANO BARABINO, G. 2016. Comparative Law for Legal Translators. Oxford: Peter Lang.
- ZWEIGERT, K. & H. KÖTZ. 1998. Introduction to Comparative Law (3rd ed.) Oxford: Oxford University Press.

Legislación

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Páginas web

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en <<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/>> [Última consulta: 20 de diciembre de 2016]

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en <<http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/Relevo.aspx>> [Última consulta: 20 de diciembre de 2016]

ANEXO 1: MODELO DE CONTRATO ESPAÑOL (Contrato de trabajo indefinido del servicio del hogar familiar)

http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/Indefinido/Indefinido_Hog_C.pdf



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO DE(1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAÍS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAÍS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. en calidad de (2)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3), incluido/a en el grupo profesional de..... para la realización de las funciones (4).....de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad).....
 A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad).....

SEGUNDA :El contrato se concierda para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en(5)..... dentro de la actividad cíclica intermitente de (6)..... cya duración será de (7).....

La duración estimada de la actividad será de (8)Los/as trabajadores/as serán llamados en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo deLa jornada estimada dentro del periodo de actividad será dehoras (9).....y la distribución horaria será

Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos celebrar la modalidad de tiempo parcial , indique si se acoge al mismo. SI No

TERCERA: La jornada de trabajo será:

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de , a con los descansos establecidos legal o convencionalmente.
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año. siendo esta jornada inferior a (10)..... La distribución del tiempo de trabajo será de

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (11):

SI NO

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha y se establece un periodo de prueba de (12)

QUINTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (13) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (14)

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (15)

SÉPTIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) y el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO

El/la trabajador/a :

- Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de
 Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo de con el número..... con fecha.....

El/la representante de la Empresa :

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña..... nacido el que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) con la profesión de incluido en el grupo/laboral/nivel/categoría profesional de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un.....(16) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha..... y hasta el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de con el número..... y con fecha.....

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación .

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

- (1) Director/a, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
(3) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
(4) Indicar profesión .Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.
(5) Indicar la actividad profesional a desarrollar por el trabajador.
(6) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.
(7) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el/la trabajador/a.
(8) Diarios, semanales o mensuales o anuales. Detallar Convenio.
(9) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o la del trabajador a tiempo completo.
(10) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o la del trabajador a tiempo completo.
(11) Señale lo que proceda y en caso afirmativo adjuntar el anexo si hay hojas complementarias
(12) Respetando lo establecido en el art.14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo BOE de 29 de marzo). En caso de acogerse al art.4 de la ley 3/2012 el periodo de prueba será de un año.
(13) Diarios, semanales, mensuales o anuales.
(14) Salario base, complementos salariales, pluses.
(15) Mínimo: 30 días naturales.
(16) Un mínimo del 25% y un máximo del 75%



Que el CONTRATO INDEFINIDO que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas :

- INDEFINIDO ORDINARIO CON O SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES
- DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES
- DE UN JÓVEN POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS
- DE NUEVO PROYECTO DE EMPRENDIMIENTO JOVEN
- A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA O VÍCTIMAS DE TERRORISMO
- DE EXCLUIDOS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN
- DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO
- PROCENTE DE PRIMER EMPLEO JOVEN DE ETT
- PROCEDENTE DE UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE ETT
- PROCEDENTE DE UN CONTRATO EN PRÁCTICAS DE ETT
- DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
- OTRAS SITUACIONES
- CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO

y cumple los requisitos exigidos en la norma reguladora



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

CÓDIGO DE CONTRATO

<input type="radio"/>	TIEMPO COMPLETO	1	0	0
<input checked="" type="radio"/>	TIEMPO PARCIAL	2	0	0

Si No ,se acuerda la prestación de horas de presencia a disposición del empleador. Las horas de presencia serán.....horas semanales, distribuidas de la siguiente manera.....
El tiempo de presencia seá objeto de retribución o compensación de forma siguiente:(1)

- Compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido
- Retribución con un salario de una cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias
- De cualquiera de las anteriores maneras.

Si No , se acuerda que el/la trabajador/a pernocte en el servicio del empleador . El régimen de las pernoctas será de.....
noche a la semana. Durante el descanso semanal y el período de vacaciones el/la trabajador/a no está obligado a residir en el domicilio del empleador.

Si No se acuerdan prestaciones salariales en especie.

Si la obligación de cotizar se ha iniciado a partir del 1 de enero de 2012, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas. Esta reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% en el caso de familias numerosas, si se cumplen los requisitos de la Ley 40/2013, de 18 de noviembre.

En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar y supletoriamente en lo que resulte compatible, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D.Legislativo 1/1195, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) excepto su artículo 33 que no se aplicará.

El contenido del presente contrato se presentará en la Tesorería General de la Seguridad Social en el trámite de alta de el/la empleado/a de hogar de la Seguridad Social a efectos de comunicación del contenido del contrato al Servicio Público de Empleo.

(1) Señálese lo que procede,

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.
En a de de 20

El/la trabajador/a

El/la representante
de la Empresa

El/la representante legal
del/de la menor, si procede

*** IMPORTANTE**

(TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN ELMARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD

JURÍDICA)

<http://www.sepe.es>

ANEXO 2: MODELO DE CONTRATO FRANCÉS (Contrat à durée indéterminée du salarié du particulier employeur)

<https://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/pdf/contrat.pdf>



1 **Entre l'employeur :**

Mme, M.
Nom de naissance : Nom d'usage :
Prénom : Adresse :
.....
Ville : Code postal :
N° de téléphone : N° Urssaf : Code NAF : 950Z.

2 **Et le ou la salarié(e) :**

Mme, M.
Nom de naissance : Nom d'usage :
Prénom :
Adresse :
.....
Ville :
Code postal : N° de Sécurité sociale : / / / /

3 **Les termes du contrat :**

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la Convention collective nationale (CCN) des salariés du particulier employeur. La convention est tenue à la disposition du salarié qui pourra la consulter sur le lieu de travail. Toute modification de ces textes lui sera notifiée dans le délai d'un mois après sa date d'effet.

4 **Organismes de retraite et de prévoyance**

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :
IRCEM Retraite - 261, avenue des Nations Unies - 59 672 ROUBAIX CEDEX 1 - Tél.: 0980 980 990
IRCEM Prévoyance - 261, avenue des Nations Unies - 59 672 ROUBAIX CEDEX 1 - Tél.: 0980 980 990

5 **Date d'entrée :** / /

Durée de la période d'essai :
(Renouvellement possible sous réserve d'information écrite avant la fin de la première période. Art. 8 CCN)

6 **Lieu habituel de travail**

Adresse :
..... Ville : Code postal :

Autres lieux

Adresse :
..... Ville : Code postal :

7 Nature de l'emploi (à cocher selon le cas)

Emplois ménagers et familiaux

- Employé de maison
- Employé familial

Postes d'emploi à caractère familial

- Assistant de vie
- Employé familial auprès d'enfants
- Dame ou homme de compagnie
- Garde-malade de jour à l'exclusion de soins
- Garde-malade de nuit à l'exclusion de soins
- Nurse
- Gouvernante d'enfant(s)

Emplois spécifiques

- Repasseuse familiale
- Homme et femme toutes mains
- Garde partagée : garde d'enfants au domicile de l'employeur
- Cuisinier qualifié
- Femme de chambre
- Valet de chambre
- Lingère
- Repasseuse qualifiée
- Secrétaire particulier
- Maître d'hôtel
- Chauffeur
- Chef cuisinier
- Secrétaire particulier bilingue

8 Description du poste :

.....

.....

.....

9 Niveau de qualification
 Niveau : de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur (art. 2 CCN).

10 Horaires de travail hebdomadaire
Emplois ménagers, familiaux et spécifiques
 Nombre d'heures de travail effectif : heures / semaine réparties comme suit :

Jour	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure d'arrivée h.....						
Heure de départ h.....						
Durée travail effectif h.....						

Postes d'emploi à caractère familial
 Nombre d'heures de travail effectif : heures / semaine réparties comme suit :

Jour	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure d'arrivée h.....						
Heure de départ h.....						
Durée présence réelle h.....						
Dont travail effectif h.....						
Et présence responsable h.....						

Nombre d'heures de présence responsable : heures correspondant à heures de travail effectif (1 h de présence responsable = 2/3 d'1 h de travail effectif).

11 Jour de repos hebdomadaire :

Modalités particulières (s'il y a lieu) :

12 Jours fériés

Jours fériés travaillés : 1er janvier 8 mai 14 juillet 11 novembre
 Lundi de Pâques Jeudi de l'Ascension 15 août 25 décembre
 1er mai Lundi de Pentecôte 1er novembre

13 Rémunération (art. 20 CCN)

Avec le Cesu déclaratif, le salaire net est majoré de 10 % au titre des congés payés.

Salaire horaire brut (10% de congés payés inclus) avant déduction des cotisations sociales : € Salaire horaire net (10% de congés payés inclus) après déduction des cotisations sociales : €

14 Indemnités kilométriques

Si le ou la salarié(e) utilise son véhicule : € / Km (art. 20-e CCN)

15 Prestations en nature

Nourriture : € / repas

Logement : € / mois

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette (art. 20-a 5 CCN).

16 Date de paiement de la rémunération :

17 Congés payés :

Délai de prévenance pour fixer les congés (l'article 16 de la CCN prévoit 2 mois minimum) :
Cas particulier de l'année d'embauche (année de référence incomplète).

18 Clauses particulières

- Congés liés aux contraintes professionnelles de l'employeur :
- Évolution possible des tâches, des horaires :
- Logement de fonction :
- Autres :

19 Le présent contrat est établi en deux exemplaires.

Signature de l'employeur
(précédée de « Lu et approuvé »)

Signature du salarié
(précédée de « Lu et approuvé »)

À, le / /

À, le / /

ⁱ Pueden encontrarse, como anexos, un ejemplo de cada uno de estos dos tipos de contratos. Se han adjuntado formularios con objeto de proteger los datos de carácter personal, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

ⁱⁱ La información relativa a los contratos de trabajo en España ha sido extraída de la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

ⁱⁱⁱ Contrato de relevo es aquel que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa (Ministerio de Economía, Industria y Competitividad).