cazeau & associés
SOCIETE D'AVOCATS

web : http://www.ncazeau.com/es | *email : nathalie.cazeau@ncazeau.com*

FICHA PRÁCTICA N°3

Las diferentes formas de terminar un contrato de trabajo

Cada trabajador se enfrenta en algún momento de su vida al tema de la ruptura de su contrato de trabajo. Es una problemática ineludible para todos, pero puede ser difícil de entender sus distintas facetas al trabajar en un país distinto del suyo.

Aquí presentamos la variedad de formas previstas por el derecho francés para terminar un contrato de trabajo. Pueden ser por iniciativa del empleador, del asalariado o de un acuerdo mutuo. Si descartamos el contrato de duración determinada que termina con el vencimiento de un término fijado, la ley francesa regula entre otras las figuras del despido, la dimisión y la ruptura convencional. Al margen, también existen otras formas de terminar un contrato tal como la "prise d'acte", la rescisión judicial y la jubilación.

Ruptura por iniciativa del empleador: los tipos de despidos

En Francia, el despido está regulado de manera muy estricta. Primero tiene que existir un motivo legítimo para despedir a un asalariado. La lista de estos motivos es limitada y según la motivación en cuestión el procedimiento de despido puede ser diferente.

Concretamente existen dos grandes tipos de despidos:

- el despido por motivo personal (1) y;
- el despido por motivo económico (2).

(1) Los primeros se subdividen entre los despidos disciplinares y no disciplinares. Por una parte, el motivo disciplinar cubre todos aquellos casos de faltas del asalariado que puede ser simples, graves o con intención de dañar. Las dos últimas justifican que se rompa el contrato sin que se ejecute el preaviso.

Por otra parte, el motivo no disciplinar cubre los casos de insuficiencia profesional, de inaptitud física (como consecuencia de un accidente o de una enfermedad) o de rechazo de una modificación del contrato de trabajo. Aquí no se trata de tomar nota de la inadecuación entre la capacidad del asalariado situación personal y sus funciones.

(2) Respecto al motivo económico, existen varios tipos de procedimientos y cada uno tiene sus particularidades. Entonces el despido puede ser individual, y afectar solo a un asalariado, o colectivo. El procedimiento es diferente según el tamaño de la empresa y el número de personas despedidas.

En relación con el motivo económico, la ley francesa prevé mecanismos jurídicos para proteger el empleo como por ejemplo en ciertos casos la obligación de intentar reclasificar el asalariado o

http://www.ncazeau.com
nathalie.cazeau@ncazeau.com

proponer lo que se llama un contrato de protección profesional ("*contrat de sécurisation professionnel*").

Ruptura por iniciativa del asalariado: la dimisión

La dimisión es el único modo de terminación unilateral del contrato de trabajo por el asalariado.

Su voluntad tiene que ser libre. Es decir que, en caso de influencia del empleador, la dimisión puede estar recalificada en despido.

Su forma es libre, pero tiene que ser explícitamente expresada. Entonces, no se puede deducir una dimisión de la conducta del asalariado.

En principio, la dimisión es definitiva. Sin embargo, existen unos casos en los cuales el asalariado puede retractar su decisión (por ej.: dimisión bajo ira o choque con un regreso inmediato al trabajo).

En efecto, el asalariado tiene que pensarlo bien antes de dimitir porque, con muy rara excepción, no tendrá derecho a indemnizaciones por ruptura del contrato. Tampoco, tendrá derecho a prestaciones de desempleo.

El asalariado que dimite también tendrá que respetar el preaviso previsto en el contrato, el convenio colectivo o la ley.

Terminación de mutuo acuerdo: la ruptura convencional

La ruptura convencional es la única forma de romper el contrato de manera anticipada y de mutuo acuerdo. Es una figura bastante reciente que fue introducida en el derecho francés por una ley del 25 de junio 2008.

Su procedimiento está estrictamente regulado. De hecho, el acuerdo tiene que ser escrito y se comunica a la administración para que lo controle y lo homologue. También se prevé un plazo de 15 días durante el cual las partes pueden retractarse.

Al terminar el contrato, el asalariado recibe una indemnización y tiene derecho a las prestaciones de desempleo.

Por fin, en margen de la ruptura convencional existe otra figura que es la ruptura convencional colectiva. Instaurada en 2017, es un acuerdo colectivo, para evitar despidos, y en el marco del cual los empleados pueden elegir una salida voluntaria.

http://www.ncazeau.com
nathalie.cazeau@ncazeau.com

Los otros modos de terminación del contrato de trabajo

Al lado de las tres figuras principales que acabamos de exponer existen otras formas de terminar un contrato de trabajo.

- **El remedio a la inacción: la constatación o "*prise d'acte*"**

Este modo de ruptura tiene un origen jurisprudencial. Permite al asalariado tomar nota de la actitud del empleador y prevalecerse de un despido improcedente.

Sin embargo, el asalariado que constata una "*prise d'acte*" lo hace a sus propios riesgos. Es decir, que hasta que el caso sea examinado por el juez la "*prise d'acte*" será analizada como una dimisión. Una acción ante el tribunal laboral ("Conseil de prud'hommes") es la única opción para que la "prise d'acte" pueda producir los efectos de un despido improcedente y permita al asalariado obtener daños y perjuicios.

- **La rescisión judicial**

En este caso el contrato de trabajo continúa produciendo sus efectos. El asalariado continúa trabajando por el empleador y este continúa pagando su asalariado. Sin embargo, el asalariado ha pedido al juez que pronuncie la terminación del contrato afirmando que el empleador ha cometido una falta que permite obtener la rescisión del contrato.

Si el juez acepta la petición del asalariado, la rescisión judicial producirá los efectos de un despido improcedente.

Si el juez no acepta la petición del asalariado, no habrá rescisión y el contrato de trabajo continuará produciendo sus efectos

Es una forma de terminar el contrato poco usada, es evidente que no es nada fácil ir a trabajar todos los días y al mismo tiempo solicitar la rescisión del contrato.

- **El fin de la carrera y del contrato de trabajo: la jubilación**

Tampoco hay de olvidar la jubilación que marca, junto al fin de la carrera, el fin del contrato de trabajo. Como las otras formas de terminación, la jubilación puede ser a iniciativa del asalariado o bajo condiciones del empleador. Según el caso, las consecuencias financieras pueden ser distintas.

Síntesis

Al final, independientemente del motivo, la terminación del contrato de trabajo siempre es un terreno fértil para los contenciosos.

http://www.ncazeau.com
nathalie.cazeau@ncazeau.com

De hecho, según el motivo puede variar en particular:

- el procedimiento de la ruptura (y los plazos);
- el cumplimiento o no del preaviso;
- los derechos del asalariado
- las indemnizaciones.

Por todo ello, es muy fácil perderse en todas las reglas previstas por las leyes, los reglamentos y los convenios colectivos.

Afortunadamente, el gobierno francés facilita información gratuita a través de diferentes plataformas como:

- https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19611
- https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/

Los profesionales del derecho que somos también están a vuestra disposición para cualquier duda.