



# HAMBOORG.CITY

Plataforma gratuita para extranjeros en Alemania

- ✓ Asistente 24/7 en tu idioma
- ✓ Escáner de documentos oficiales
- ✓ Recordatorios de plazos
- ✓ Calculadoras de prestaciones

**hamboorg.city — es y será GRATUITO**

## Protección contra el despido en Alemania — Derechos y obligaciones

Cuándo se aplica la Ley de Protección contra el Despido (Kündigungsschutzgesetz), qué motivos de despido son permitidos y cómo defenderse contra un despido.

**Deutsche Begriffe:** Kündigungsschutz | Kündigungsschutzgesetz | Sozialauswahl | Betriebsrat | Abmahnung | Sonderkündigungsschutz

### ¿Qué es la protección contra el despido?

La **Kündigungsschutz** protege a los empleados contra el **despido arbitrario** por parte del empleador. La ley más importante para esto es la **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**. Asegura que un despido solo sea permitido por **motivos específicos**.

### ¿Cuándo se aplica la Ley de Protección contra el Despido?

La KSchG se aplica cuando se cumplen **ambas** condiciones:

- 1.** La empresa tiene **más de 10 empleados** (puestos a tiempo completo; tiempo parcial se cuenta proporcionalmente)
- 2.** Usted ha sido **empleado durante más de 6 meses** (período de prueba finalizado)

**Importante:** En **pequeñas empresas** (10 o menos empleados) la KSchG **no se aplica** — el empleador puede despedir más fácilmente (¡pero no de manera discriminatoria!).

### ¿Qué motivos de despido son permitidos?

La KSchG permite tres tipos de motivos de despido:

- 1.** Despido por motivos empresariales

El empleador debe **reducir puestos** debido a:

- **Caída de pedidos** — menos trabajo disponible
- **Reestructuración** — el departamento se cierra o se fusiona
- **Cierre de la ubicación**
- **Outsourcing** — las tareas se asignan a empresas externas

**Selección social:** El empleador debe examinar qué empleados tienen menor necesidad de protección:

| Criterio                           | Mayor protección                   |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Antigüedad en la empresa</b>    | Mayor antigüedad = más protección  |
| <b>Edad</b>                        | Empleados mayores = más protección |
| <b>Obligaciones de manutención</b> | Hijos, cónyuge = más protección    |
| <b>Discapacidad grave</b>          | GdB $\geq$ 50 = más protección     |

## 2. Despido por motivos personales

El empleado **no puede** proporcionar su **desempeño laboral**, por ejemplo:

- **Enfermedad a largo plazo** — si no se espera mejora en un futuro próximo
- **Ausencias frecuentes por corta duración** — si las faltas son permanentemente demasiado altas (más de 6 semanas/año durante 3+ años)
- **Pérdida del permiso de trabajo** — para extranjeros, si el título de residencia no se renueva
- **Pérdida del permiso de conducir** — si el puesto requiere un permiso de conducir

**Atención:** Un despido por enfermedad es **muy difícil** para el empleador. Debe realizar un **betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** antes de poder despedir.

## 3. Despido por motivos de conducta

El empleado **incumple** sus obligaciones contractuales laborales, por ejemplo:

- **Ausencia sin justificación**
- **Negativa a trabajar**
- **Robo** (incluso menor)
- **Insultos** a superiores o compañeros
- **Alcohol/drogas** en el lugar de trabajo
- **Acoso sexual**

## • Abuso de datos

**Advertencia:** Por lo general, el empleador debe **advertir** antes de un despido por motivos de conducta — es decir, reprochar por escrito el comportamiento incorrecto e indicar las consecuencias. Solo en caso de **repetición** se puede despedir.

**Excepción:** En caso de **violaciones graves** (por ejemplo, robo, violencia) es posible un **despido inmediato** sin advertencia previa.

## Protección especial contra el despido

Ciertos grupos de personas disfrutan de **protección especial**:

| Grupo de personas                                 | Protección   |
|---|--|
| <b>Mujeres embarazadas</b>                        | Despido prohibido (desde el embarazo hasta 4 meses después del parto)        |
| <b>Licencia parental</b>                          | Despido prohibido (desde la notificación, máximo 8 semanas antes del inicio) |
| <b>Discapacitados graves</b> (GdB $\geq$ 50)      | Se requiere aprobación de la oficina de integración                          |
| <b>Miembros del comité de empresa</b>             | Despido solo por causa justificada + aprobación del comité de empresa        |
| <b>Oficial de protección de datos</b>             | Despido solo por causa justificada   |
| <b>Protección de maternidad</b>                   | Despido prohibido (período de protección + 4 meses después del parto)        |
| <b>Aprendices</b> (después del período de prueba) | Despido solo por causa justificada   |
| <b>Soldados profesionales</b>                     | Despido prohibido  |

## Advertencia (Abmahnung) — la tarjeta amarilla

¿Qué es una advertencia?

La **Abmahnung** es una **advertencia formal** del empleador. Debe contener:

- 1. Comportamiento concreto incorrecto** — qué, cuándo, dónde (no: "Siempre llega tarde")
- 2. Solicitud de mejora** — qué debe cambiar el empleado
- 3. Advertencia de consecuencias** — "En caso de repetición, se enfrenta a despido"

## Sus derechos

- Puede escribir una **contrarréplica** (se añade al expediente de personal)
- Puede **impugnar** la advertencia (si es injustificada)
- Después de **2-3 años** sin nuevos incidentes, la advertencia debe retirarse del expediente de personal

## Período de despido

### Períodos legales de despido (§ 622 BGB)

| Duración del empleo      | Período de despido (empleador) |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Período de prueba</b> | 2 semanas                      |
| <b>Hasta 2 años</b>      | 4 semanas al 15 o fin de mes   |
| <b>2 años</b>            | 1 mes al final del mes         |
| <b>5 años</b>            | 2 meses al final del mes       |
| <b>8 años</b>            | 3 meses al final del mes       |
| <b>10 años</b>           | 4 meses al final del mes       |
| <b>12 años</b>           | 5 meses al final del mes       |
| <b>15 años</b>           | 6 meses al final del mes       |
| <b>20 años</b>           | 7 meses al final del mes       |

**Convenio colectivo o contrato de trabajo** pueden prever períodos **más largos** — pero nunca más cortos (excepto durante el período de prueba).

### Despido inmediato (§ 626 BGB)

En casos **graves**, la relación laboral puede **terminarse inmediatamente** (sin período):

- **Causa justificada** requerida (por ejemplo, robo, violencia, insulto grave)
- Debe ser **declarado dentro de 2 semanas** después del descubrimiento del motivo
- Se aplica a **ambas partes** — el empleado también puede despedir sin período (por ejemplo, por acoso, falta de pago)

## ¿Qué hacer ante un despido?

¡Actúe de inmediato!

- 1. Verifique el despido** — ¿Es por escrito? ¿Es correcto el período? ¿Se consultó al comité de empresa?
- 2. Respete el plazo de 3 semanas** — ¡Presente demanda en el juzgado de lo social dentro de 3 semanas!
- 3. Notifique a la oficina de empleo** — **Dentro de 3 días** después de recibir el despido, registre como desempleado
- 4. Contacte a un abogado** — Abogado de derecho laboral, sindicato o asesoría de migrantes
- 5. Solicite un certificado de trabajo** — Su derecho a un certificado cualificado

Demanda en el juzgado de lo social

- **Costos:** Cada parte paga su propio abogado (sin reembolso de costos, incluso si gana)
- **Asistencia judicial gratuita:** Para ingresos bajos, el estado cubre los costos
- **Audiencia de conciliación:** En aproximadamente el 60% de los casos, acuerdo (a menudo con indemnización)
- **Duración:** Primera instancia aproximadamente 3-6 meses

## Comité de empresa (Betriebsrat) — Su escudo protector

El **Betriebsrat** debe ser **consultado** antes de cada despido (§ 102 BetrVG). ¡Un despido sin consultar al comité de empresa es **inválido**!

El comité de empresa puede:

- **Consentir** — Se procede con el despido
- **Expresar objeciones** — El despido puede procederse de todos modos
- **Objetar** — El empleado tiene derecho a **continuar siendo empleado** hasta la sentencia del juzgado de lo social

## Consejos para extranjeros

- 1. Plazo de 3 semanas** — ¡El plazo más importante! Presente la demanda, de lo contrario el despido es válido
- 2. Verifique su título de residencia** — El despido puede afectar su estatus
- 3. Únase a un sindicato** — Protección legal gratuita en derecho laboral
- 4. Conserve documentos** — Contrato de trabajo, advertencias, correos electrónicos, actas

**5. No firme precipitadamente** — Nunca firme un acuerdo de rescisión o despido de inmediato

---

[hamboorg.city/knowledge/article/kuendigungsschutz/](https://hamboorg.city/knowledge/article/kuendigungsschutz/)  
hamboorg.city jest i zawsze będzie za darmo