



hamboorg.city

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
Antigüedad en la empresa	Mayor antigüedad = más protección
Edad	Empleados mayores = más protección
Obligaciones de manutención	Hijos, cónyuge = más protección
Discapacidad grave	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
Mujeres embarazadas	Despido prohibido (desde el embarazo hasta 4 meses después del parto)
Licencia parental	Despido prohibido (desde la notificación, máximo 8 semanas antes del inicio)
Discapacitados graves (GdB \geq 50)	Se requiere aprobación de la oficina de integración
Miembros del comité de empresa	Despido solo por causa justificada + aprobación del comité de empresa
Oficial de protección de datos	Despido solo por causa justificada
Protección de maternidad	Despido prohibido (período de protección + 4 meses después del parto)
Aprendices (después del período de prueba)	Despido solo por causa justificada
Soldados profesionales	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)
Período de prueba	2 semanas
Hasta 2 años	4 semanas al 15 o fin de mes
2 años	1 mes al final del mes
5 años	2 meses al final del mes
8 años	3 meses al final del mes
10 años	4 meses al final del mes
12 años	5 meses al final del mes
15 años	6 meses al final del mes
20 años	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, regístrese 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

Redacción hamboorg.city · Estado: abril 2026 · Cuidadosamente elaborado, actualizado regularmente. El contenido es informativo y no sustituye el asesoramiento legal.