



Despidos en Alemania: Guía legal para empresas provenientes de los Estados Unidos

Insights

9.30.24

An English version of this Insight is available by clicking above.

Descubre los aspectos esenciales del proceso de despido en Alemania en nuestra guía legal para empresas estadounidenses. Conoce las estrictas leyes laborales, desde la necesidad de razones válidas para despedir hasta la importancia de involucrar al Consejo de los Trabajadores. Aprende sobre las protecciones especiales para grupos vulnerables, los requisitos de notificación, y la complejidad de las indemnizaciones. Asegúrate de cumplir con la normativa alemana y evita conflictos legales con esta guía completa y detallada.

Conozca los aspectos legales.

- 1. En Alemania las leyes de terminación de los contratos laborales son estrictas.** A diferencia del marco legal en Estados Unidos en Alemania se requieren de razones válidas y sustentadas para despedir a un empleado, aunado al seguimiento de un proceso formal.
- 2. Existen protecciones especiales:** Ciertos grupos de empleados como las mujeres embarazadas y los miembros del Consejo de los Trabajadores tienen mayor protección.
- 3. Es importante conocer el proceder de una indemnización:** El pago de la indemnización no es automático, sin embargo el marco legal contempla condiciones específicas para la indemnización.
- 4. La importancia de las advertencias formales:** Antes de despedir por mala conducta, por lo general se requiere emitir una advertencia formal.
- 5. Involucre al Consejo de los Trabajadores:** En las empresas donde exista el Consejo de los Trabajadores, los empleadores deben consultarlo antes de proceder con los despidos.
- 6. Cumpla con los plazos de las notificaciones y formalidades:** Los periodos de preaviso así como de terminación tienen plazos estrictos y deben hacerse por escrito para ser validas.
- 7. Reglas especiales para los despidos masivos y pequeñas empresas:** Existen obligaciones adicionales para los despidos masivos. Las pequeñas empresas cuentan con algunas exenciones.

8. Consulte a los expertos legales: Debido a la complejidad de las leyes, es esencial buscar asesoría legal local y así evitar posibles demandas o conflictos mayores.

Introducción

Dar por concluida una relación laboral con un empleado en Alemania es un proceso complejo que se rige por estrictas leyes que difieren significativamente del marco legal en Estados Unidos.

Esta guía ofrece a los profesionales de recursos humanos, asesores legales internos y abogados laborales extranjeros que supervisan operaciones en Alemania una visión general de los aspectos esenciales de las leyes alemanas referentes al despido o terminación de la relación laboral.

La guía incluye los sujetos que pueden ser despedidos, los motivos requeridos para el despido, el papel de las indemnizaciones y la importancia de involucrar al Consejo de los Trabajadores.

La comprensión de estos aspectos es crucial para evitar problemas legales y asegurar el cumplimiento de las leyes laborales en Alemania.

Conceptos básicos de la terminación: Lo que deben saber las empresas estadounidenses

¿Qué constituye una terminación?

En Alemania, una terminación se define como la finalización unilateral de una relación laboral, ya sea por parte del empleador o del empleado (en cuyo caso se denomina renuncia). A diferencia de EE. UU., las terminaciones deben cumplir con los periodos de preaviso establecidos por la ley o por el contrato, lo que significa que los despidos inmediatos son inusuales porque están regulados con rigor.

¿Qué grupos están especialmente protegidos?

Los grupos de empleados disfrutan de una protección especial y no pueden ser despedidos fácilmente son:

- **Empleados con contrato a plazo fijo:** Solo pueden ser despedidos si antes de la terminación se acordó la posibilidad (Art. 15 (3) Ley de Empleo a Tiempo Parcial y a Plazo Fijo).
- **Mujeres embarazadas:** Están protegidas contra el despido durante el embarazo y hasta cuatro meses después del parto (Art. 17 Ley de Protección de Maternidad). Las excepciones requieren de la aprobación gubernamental.
- **Empleados en licencia por maternidad o paternidad:** No pueden ser despedidos desde la solicitud de la licencia (hasta ocho semanas antes del inicio) y hasta el final de la misma (Art. 18 Ley Federal de Subsidios Parentales y Licencia Parental).

- Cuidadores: Los empleados en licencia para cuidar a familiares están protegidos contra el despido (Art. 5 Ley de Licencia para Cuidadores).
- **Miembros del Consejo de los Trabajadores:** Tienen una fuerte protección y solo pueden ser despedidos por razones o faltas graves (Art. 15 Ley de Protección de Empleo).
- **Empleados con discapacidad severa:** El despido requiere la aprobación previa de la Oficina de Inclusión.
- **Aprendices:** Solo pueden ser despedidos durante el periodo de prueba, al menos que exista una causa grave.
- **Funcionarios especiales:** Los oficiales de protección de datos, y otros tienen protecciones durante y después de su nombramiento.
- **Durante transferencias de negocios (M&A):** Los empleados no pueden ser despedidos debido a la transferencia en sí (Art. 613a (4) Código Civil Alemán).

¿Cuándo se requiere una razón para el despido?

Bajo la Ley de Protección contra Despidos (Kündigungsschutzgesetz, KSchG), se requiere una razón válida si:

- El empleado ha trabajado en la empresa por más de seis meses.
- La empresa emplea a más de diez empleados (para contrataciones posteriores a 2003) o más de cinco empleados (para contrataciones anteriores a 2003, siempre que se mantengan al menos cinco empleados).

Si estas condiciones no se cumplen, el despido puede ser más sencillo, pero no puede ser discriminatorio ni transgredir otras protecciones legales.

Razones válidas para el despido

Alemania reconoce tres principales motivos para el despido bajo la KSchG:

- **Razones personales:** Son aquellas que están relacionadas con las capacidades necesarias para desempeñar el trabajo: una enfermedad de largo plazo o la pérdida de las competencias indispensables (por ejemplo, una licencia de conducir para un puesto de conductor). Los empleadores antes de despedir al empleado deben buscar adaptaciones o ajustes que le ofrezcan la posibilidad de continuar trabajando.
- **Razones de comportamiento o conducta:** Debido a la mala conducta del empleado o incumplimiento de sus deberes (por ejemplo, impuntualidad repetida o violación de políticas de la empresa). Por lo general, se requiere una advertencia formal antes del despido.
- **Razones operativas:** Basadas en las necesidades empresariales, como reestructuraciones o recortes de personal. Los empleadores deben realizar un proceso de "selección social", para

decidir a quién despedir tomando en consideración factores como la edad, antigüedad, las obligaciones familiares y discapacidades.

¿Pueden los empleados exigir una indemnización?

Aunque el pago de indemnización no es automático en Alemania, puede ser necesario bajo ciertas circunstancias:

- **Despidos operativos:** Los empleadores pueden ofrecer la indemnización para evitar litigios. Bajo el Art. 1a KSchG, si el empleador menciona la indemnización en la notificación de despido y el empleado no impugna el despido, tiene derecho a medio mes de salario por cada año de servicio.
- **Acuerdos colectivos o planes sociales:** Los términos de la indemnización pueden estar definidos en acuerdos con el Consejo de los Trabajadores o en convenios colectivos.
- **Acuerdos de liquidación:** Los empleadores y empleados a menudo negocian una indemnización como parte de un acuerdo mutuo para finalizar la relación laboral.

El papel de la Ley General de Igualdad de Trato (AGG)

Los despidos deben cumplir con la Ley General de Igualdad de Trato (AGG), que prohíbe la discriminación por raza, origen étnico, género, religión, discapacidad, edad o identidad sexual. Un despido que viole estos principios puede ser considerado inválido.

Importancia de las advertencias formales

Antes de despedir a un empleado por problemas conductuales, la ley alemana generalmente requiere:

- **Advertencia formal (Abmahnung):** El empleador debe emitir una advertencia escrita al empleado especificando la falta de conducta y advirtiéndole sobre un posible despido en caso de reincidencia.
- **Excepciones:** La advertencia formal puede no ser necesaria en el caso de que la falta de conducta sea tan grave que el empleador bajo criterios razonables decida prescindir del empleado. El tribunal es la instancia capacitada para determinar la gravedad de la conducta en una demanda posterior al despido.

No es necesario emitir una advertencia si la conducta del empleado ha sobrepasado los límites razonables para continuar con la relación laboral. Si la conducta es lo suficientemente grave, el tribunal la determina mediante una demanda posterior al despido.

La importancia de involucrar al Consejo de los Trabajadores

Las empresas que tengan en activo el Consejo de los Trabajadores deben considerar las siguientes acciones:

- **Informar y consultar:** Los empleadores deberán proporcionar información detallada sobre el despido previsto, incluyendo los motivos y datos del empleado (Art. 102 Ley de Constitución del Trabajo).
- **Esperar la respuesta:** Ante el aviso de despido, el Consejo de los Trabajadores tiene como plazo una semana para responder, si bien el Consejo no puede impedir un despido, su exclusión del proceso podría invalidar el despido.

Cumplimiento de los plazos de las notificación y formalidades

Plazos de la notificación

- **Preaviso legal:** Varía entre cuatro semanas y siete meses, dependiendo de la antigüedad del empleado.
- **Preaviso contractual:** Puede ser mayor, pero no menor que el mínimo legal.
- Requisitos formales
- **Forma escrita:** Las terminaciones deben presentarse por escrito y firmadas personalmente (Art. 623 Código Civil Alemán). Los correos electrónicos o faxes no son válidos.
- **Prueba de entrega:** Los empleadores deben asegurarse de comprobar la recepción de la notificación del despido por parte del empleado.

Obligaciones respecto al reporte de desempleo

Los empleadores deben informar a los empleados sobre:

- **Obligación de registro:** Los empleados deben registrarse en la Agencia Federal de Empleo al menos tres meses antes de la finalización de su empleo para evitar las demoras de los beneficios de desempleo.

Manejo de despidos masivos: Obligaciones clave

Para despidos de mayor escala, los pasos adicionales incluyen:

- **Notificación:** Los empleadores deben notificar a la Agencia Federal de Empleo antes de proceder (Art. 17 KSchG).
- **Umbrales:** Varían según el tamaño de la empresa y el número de empleados que serán despedidos en un período de 30 días.
- **Involucrar al Consejo de los Trabajadores:** Deben consultar con el Consejo y considerar su opinión

opinion.

El incumplimiento de estos requisitos puede invalidar los despidos.

Terminación extraordinaria (inmediata)

- **Causa grave requerida:** La terminación inmediata sin preaviso solo se permite cuando el empleado ha cometido una grave e inaceptable falta de conducta para el empleador, por ejemplo: robo o violencia).
- **Plazo de dos semanas:** Una vez que el empleador tenga conocimiento de la conducta indebida, tiene dos semanas para actuar.

Exenciones para pequeñas empresas

- **Exenciones:** Las empresas con diez o menos empleados no están sujetas a los estrictos requisitos de la KSchG.
- **Protecciones básicas:** Los despidos no pueden ser discriminatorios ni violar los principios de buena fe.

Conclusión

El proceso para despedir a los empleados en Alemania se compone por un complejo conjunto de leyes cuyo enfoque es la protección de los trabajadores. Las empresas provenientes de los Estados Unidos deben conocer la naturaleza, las distinciones y peculiaridades del marco legal laboral alemán; por ello es imperativo contar con la asesoría legal de los expertos locales para asegurar el logro de los objetivos de la empresa y la mitigación de posibles dificultades legales.

Despedir empleados en Alemania implica navegar por un conjunto complejo de leyes diseñadas para proteger a los trabajadores. Para las empresas estadounidenses, es esencial comprender estas diferencias y cumplir con las normativas alemanas para mitigar riesgos. Se recomienda encarecidamente consultar a asesores legales locales con experiencia en derecho laboral alemán al gestionar despidos.

Para obtener más información sobre cómo esto afecta sus operaciones, comuníquese con su abogado de Fisher Phillips o con el autor de esta Insight.

Related People





Mauricio Foeth

Of Counsel

+52 55 48992148/+49 1575 8880464

Email

Service Focus

International

Counseling and Advice