

¿Qué tengo que recibir de mi empleador?

Cuando finalice la relación laboral, tiene derecho a solicitar sus documentos de trabajo, entre otros:

- La baja en la seguridad social (Abmeldung von der Sozialversicherung).
- Una impresión de la declaración electrónica de la renta (Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung).
- Un certificado oficial de trabajo (Arbeitszeugnis).

¡Asegúrese de recibir y comprobar su última nómina! Si todavía tiene derecho a vacaciones o derechos salariales pendientes, se le deberán abonar. Asimismo, el empleador debe entregarle un certificado de empleo (Arbeitsbescheinigung) para la oficina de empleo y deberá presentarlo en la misma para que se pueda calcular su subsidio de desempleo. La oficina de empleo le entregará el formulario del certificado de empleo.

¿Quién me puede ayudar?

Lo más importante es saber que no está obligado a firmar nada de inmediato. Si no está seguro o si tiene preguntas, busque ayuda y déjese aconsejar. En muchas ocasiones, solamente los expertos pueden juzgar si un despido es legal o no. Puede acudir a:

- Su centro de asesoramiento Faire Integration,
- Su sindicato,
- Su consejo de trabajo/de personal o
- a un abogado.

Puede encontrar la dirección de un centro de asesoramiento en su proximidad y más información en www.faire-integration.de

El programa de fomento «Integration durch Qualifizierung (IQ)» está destinado a mejorar de forma sostenible la integración en el mercado laboral de los adultos de origen inmigrante. Para ello contamos con la colaboración de redes federales en todo el país que cuentan con el apoyo de departamentos especializados en temas centrales relacionados con la migración: el programa está financiado por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) y el Fondo Social Europeo (FSE). Nuestros socios son el Ministerio Federal de Educación e Investigación (BMBF) y la Oficina Federal de Trabajo (BA).

Versión: marzo de 2020

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



In Kooperation mit:



Impressum | Herausgeber: Projekt Support: Faire Integration, DGB Bildungswerk BUND e.V., Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf, Redaktion: Marie Bauer, Laura Chelebat, Jochen Empen, Layout: Geron Nolte, ZWH e.V.

El despido

Lo que hay que saber

¿Qué es un despido o rescisión de contrato?

Un despido supone la terminación de un contrato laboral. Tanto usted como su empleador pueden rescindir el contrato. Hay dos tipos de despidos:

- En el caso de un **despido con preaviso** (ordinario), se aplican ciertos plazos que hay que cumplir. Estos plazos están regulados por ley o por convenios colectivos. El plazo de preaviso legal durante el periodo de prueba es de tan solo dos semanas, y a partir de entonces, de al menos cuatro semanas antes del día 15 o el final de un mes natural. Si rescinde el contrato a su debido tiempo, no tiene que aportar un motivo, pero sí respetar los plazos de preaviso.
- En el caso de un **despido sin previo aviso** (extraordinario), la relación laboral finaliza al instante. En este caso, no hay plazos de preaviso. En el caso de los despidos sin previo aviso, tanto el empleador como el empleado han de contar con un motivo imperante, como violencia en el lugar de trabajo o robo. Desear aceptar un nuevo puesto trabajo en otra empresa no se considera un motivo adecuado para una rescisión sin previo aviso.

¿Cómo puedo recurrir?

Si desea recurrir un despido, solo puede hacerlo presentando un recurso contra el despido ante el tribunal laboral competente. En cuanto reciba la notificación de despido, deberá reaccionar con rapidez. ¡Solo tiene **3 semanas** para presentar un recurso!

¿Qué tengo que tener en cuenta?

Hay tres condiciones formales que se deben cumplir si un empleador le quiere despedir. Las dos primeras condiciones también se aplican si usted desea dimitir:

1. Únicamente una carta firmada, es decir, un documento escrito, se considera un despido válido. ¡Un correo electrónico, SMS o WhatsApp, no!
2. El despido deberá llegarle a usted o a su empleador directamente, es decir, deberá serle entregado en el buzón o personalmente. El despido es válido a partir del primer día tras su recepción.
3. El empleador solo le puede despedir si lo ha consultado con el comité de empresa. Esto solo se aplica si existe un comité de empresa en su compañía.

Atención: Tras un despido, deberá informar a la oficina de empleo de que **busca trabajo** en un plazo de tres días. Si se apunta más tarde, esto podría conllevar una suspensión temporal del subsidio de desempleo. Puede apuntarse a la búsqueda de empleo en persona, por teléfono o en línea.

¿Qué significa «protección especial contra el despido»?

Algunas personas tienen cierta protección especial contra el despido y no pueden ser despedidas de manera ordinaria. Este es el caso, por ejemplo, de:

- Los miembros de los comités de empresa y de personal
- Los aprendices tras la finalización del periodo de prueba
- Los empleados con excedencia por cuidado de hijos/familiares
- Mujeres embarazadas y mujeres en baja por maternidad
- Personas con una grave discapacidad o equiparadas



¿Qué es un contrato de rescisión (Aufhebungsvertrag)?

Una relación laboral puede finalizar no solo con un despido, sino también mediante un contrato de rescisión. A diferencia de un despido, ambas partes firman este contrato. Por lo tanto, ambas partes tienen que estar de acuerdo con la finalización de la relación laboral. En este caso no es necesario cumplir ningún plazo. En un contrato de rescisión hay muchos puntos que se pueden negociar. No obstante, también puede estar muy incompleto y conllevar muchas desventajas. Por lo tanto, asesórese antes de firmar un contrato de rescisión.

Atención: Si su empleador le despide sin previo aviso, si usted firma un contrato de rescisión, o si usted mismo dimite, la oficina de empleo puede bloquearle el subsidio de desempleo durante tres meses.

¿Tengo la obligación de firmar un despido?

El despido lo firma únicamente la persona que lo escribe. Puede firmar una notificación de recibo. Se trata de un documento adicional que al firmarlo indica que recibió la notificación de despido en un día específico.

Atención: ¡Si su empleador desea que usted firme una notificación de despido, tenga cuidado, porque podría tratarse de una dimisión o un contrato de rescisión! Al firmar estos documentos, es complicado interponer un recurso más tarde. No tiene que firmarlo de inmediato, así que es mejor que se lleve el documento a casa y lo lea con tranquilidad.