

Insights, News & Events

LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO EN ALEMANIA: MITOS, REALIDADES Y ACCIONES

Insights
Oct 8, 2024

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

Aunque muchos lo desconocen, los empleados en Alemania no tienen en automático un derecho a una indemnización por despido. Sin embargo, la ley ofrece oportunidades para obtenerla bajo ciertas condiciones. Este artículo explora los mitos y realidades sobre las indemnizaciones, los escenarios más comunes y las mejores estrategias para asegurar una salida laboral sin problemas. Además, abordamos el cálculo de indemnizaciones, los costos adicionales para las empresas y la importancia de la transparencia en las negociaciones con el Consejo de Trabajadores.

Los empleados en Alemania, por difícil que parezca creer, no cuentan con el derecho legal de recibir de manera automática e inmediata una indemnización por despido. Sin embargo, el marco legal alemán permite a los empleados acceder a la indemnización bajo ciertas circunstancias:

- En primera instancia, la legislación contempla que los derechos a la indemnización se encuentran en los programas de seguridad social, convenios colectivos e incluso en los contratos individuales.
- En segundo orden, el empleador y empleado de manera voluntaria establecen un plan de indemnización mediante un acuerdo de terminación o liquidación.

Related People



Mauricio Foeth

Of Counsel

+52 55 48992148/+49 1575
8880464

Servicios

Counseling and Advice

International

Reclamos de indemnización bajo la Ley de Protección contra Despidos (KSchG)

El empleado puede solicitar la indemnización bajo el Art. 1a de la Ley de Protección contra Despidos (KSchG) únicamente sí:

1. El empleador emite un aviso de despido por redundancia, es decir, cuando el trabajo desempeñado por el empleado ha dejado de ser necesario, o su puesto ya no es relevante para el logro de los objetivos de la empresa.
2. El aviso indica explícitamente que el despido se debe a razones empresariales urgentes e informa al empleado que puede reclamar la indemnización al presentar una **demanda de protección contra el despido** después de tres semanas.
3. En el caso que el empleado no presente una demanda en el periodo de tres semanas de manera automática tiene el derecho de recibir una indemnización equivalente a medio mes de salario por cada año laborado.

La indemnización después de haber presentado demanda de protección contra el despido

Una demanda de protección contra el despido no otorga de manera automática el derecho a la indemnización, porque su objetivo es declarar la invalidez del despido. Sin embargo, el proceso de la demanda fomenta acuerdos entre ambas partes y puede ser útil para la búsqueda ulterior de empleo.

En 2020, los tribunales laborales en Alemania emitieron 23,773 sentencias contenciosas, mientras que 220,607 casos se resolvieron mediante acuerdo judicial. Esto evidencia que la mayoría de los conflictos laborales pueden solucionarse de manera pacífica. (Fuente: Allianz, <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/rechtsberatung/arbeitsgericht/>)

Es importante mencionar que entre más sólido y estructurado sea el caso presentado por el empleado, es mayor la probabilidad de que el empleador ofrezca una conveniente indemnización, evitando así llegar al litigio.

También se ha observado que si el procedimiento de la demanda se alarga y el empleado gana el caso, los empleadores se ven obligados a pagar los salarios atrasados. Así mismo, el tribunal en raras ocasiones puede

ordenar al empleador realizar una indemnización bajo los Art. 9 y 10 de la KSchG si se comprueba que el despido es injustificable.

Cálculo de la indemnización

El monto de la indemnización propuesto por un tribunal laboral se basa en las probabilidades de éxito de la demanda, la antigüedad del empleado y su salario. Por lo general, la indemnización oscila entre medio mes y un mes de salario bruto por cada año de servicio, pero en algunos casos se pueden acordar mayores montos.

Por lo general, las indemnizaciones no afectan los seguros de desempleo provistos por el estado con la excepción cuando éstos se hayan incluido como parte del acuerdo de terminación o liquidación. En tal caso, se puede recurrir a un **periodo de bloqueo**, que evita afectar los beneficios de desempleo del empleado.

Tres puntos clave de las indemnizaciones para las empresas estadounidenses que operan en Alemania:

1. Conozca las reglas locales:

Las leyes laborales en Alemania difieren de manera significativa de las leyes en EE.UU., en lo concerniente a las indemnizaciones y el funcionamiento del Consejo de los trabajadores (Betriebsrat). De manera similar, los desafíos se pueden presentar en los procesos de reestructura o la reducción de la fuerza laboral, por ende es importante considerar la asesoría de expertos locales que conozcan la complejidad del marco legal alemán y así mitigar el riesgo de posibles demandas.

2. Prepárese para afrontar los costos adicionales:

Las indemnizaciones en Alemania contemplan los impuestos y las contribuciones a la seguridad social, mismos que deben incluirse en la planeación financiera de la empresa.

3. Comunicación transparente con el *Betriebsrat* o Consejo de los trabajadores:

La comunicación entre ambas partes se debe basar en la transparencia misma que construye confianza y agiliza los procesos. Es importante evitar la ambigüedad en los términos de la negociación porque podría prolongar las disputas o agravar las tensiones.

¿Cómo estimar los costos de indemnización en Alemania?

Las indemnizaciones por despidos masivos en Alemania suelen estar reguladas por el "plan social" (Sozialplan), que es un acuerdo obligatorio negociado entre el empleador y el Consejo de los trabajadores durante los despidos. El plan regula la compensación por la pérdida de empleo. Los montos de indemnización se basan en el salario, la antigüedad, la edad del empleado y las circunstancias especiales de cuidado del empleado, por ejemplo las discapacidades.

Dos métodos usuales para calcular la indemnización:

1. Método de fórmula de indemnización

El método básico consiste en usar una fórmula sustentada en el salario mensual bruto del empleado y su antigüedad:

Indemnización = Salario mensual bruto x 0.5 x años de servicio

Ejemplo:

Un empleado de 45 años que gana €3,000 brutos al mes con 12 años de servicio recibiría: $€3,000 \times 0.5 \times 12 = €18,000$

2. Método de sistema de puntos

Por lo general, este método se utiliza en los despidos masivos; se asignan puntos en función de factores como la edad, los años de servicio, las obligaciones familiares y las discapacidades. El presupuesto total de la indemnización se divide por el número total de puntos de todos los empleados afectados.

Ejemplo:

Si una empresa asigna €100,000 para indemnizaciones y el total de puntos de todos los empleados es 100, cada punto valdría €1,000. Un empleado con 8 puntos recibiría €8,000, mientras que uno con 15 puntos recibiría €15,000.

La importancia de estimar correctamente las indemnizaciones: Como se mencionó en líneas anteriores, el cálculo para la indemnización en Alemania incluye costos adicionales como los impuestos, las contribuciones a la seguridad social y los posibles impactos en los beneficios

de desempleo del empleado. Las estimaciones erróneas o mal calculadas podrían llevar a la empresa a incurrir en déficits financieros o incumplir con la ley. Por ello, los empleadores extranjeros deben consultar con expertos legales y financieros para asegurar que los cálculos sean precisos y cumplan con las leyes laborales alemanas.

Comunicación con el Consejo de los trabajadores: Transparencia vs Flexibilidad

La negociación de las indemnizaciones en Alemania a menudo implica el establecimiento de mesas de diálogo con el Consejo de los Trabajadores (Betriebsrat). Es crucial que la empresa comprenda el impacto de la comunicación durante los procesos de negociación, por ello se invita a los directivos y responsables de la comunicación a consultar a los expertos locales y formular un plan de comunicación congruente y estratégico.

Construyendo confianza: En Alemania, es imperante mantener una relación de confianza con el Consejo de los Trabajadores ya que puede agilizar las negociaciones. La franqueza acerca de los diversos escenarios que la planta laboral puede enfrentar como los despidos masivos, fomentan la buena voluntad así como la cooperación cuando los tiempos no son favorables para ambos actores. Por el lado contrario, se debe evitar retener información clave ya que puede originar ambientes de desconfianza que conduzcan a conflictos.

Optar por la transparencia: la mejor opción: En la cultura laboral alemana la apertura es valorada. Por lo general, una comunicación clara sobre los posibles resultados, incluso si no se pueden descartar despidos, resulta en mejores negociaciones. La transparencia comunica la buena fe y ayuda a evitar disputas, lo que permite a ambas partes trabajar en soluciones justas y equitativas.

Sin embargo, hay que tener presente que la principal línea de negociación del Consejo de los Trabajadores será procurar los empleos, y en caso de presentarse una situación de despido masivo, el Consejo buscará negociar montos de indemnización elevados.

Conclusión

Las empresas norteamericanas interesadas en cumplir cabalmente con el marco legal relacionado con las

indemnizaciones y los despidos en Alemania deben asegurarse de contar con la orientación de expertos locales quienes tienen la capacidad y autoridad para guiarles en la complejidad y profundidad del marco legal así como en los contextos culturales.

Es muy recomendable que al inicio de las operaciones las empresas desarrollen un se cuenta plan estructurado de indemnizaciones basado en la comunicación transparente con el Consejo de los Trabajadores y adecuarse a las exigencias de un entorno laboral que prioriza la certeza y formalidad, minimizando los riesgos que conlleva la operación del cualquier empresa en el mercado alemán.

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