

Protección especial contra el despido durante el embarazo y la baja por maternidad/paternidad

En principio no se puede ser despedido durante el embarazo y la baja por maternidad/ paternidad. Trabajadoras embarazadas gozan de especial protección contra despido hasta cumplir cuatro meses después del parto. Condición es, que el empresario haya estado enterado del embarazo o que haya sido informado dentro de las dos semanas después de la entrega de despido. Si este plazo de dos semanas fue omitido involuntariamente, se debe informar sobre el embarazo en forma inmediata después de tener conocimiento de este hecho. En todo caso hagase asesorar para que el despido pueda ser declarado nulo.

Ocho semanas antes del inicio previsto de la baja por maternidad/paternidad, durante la baja por maternidad/paternidad o en caso de trabajo a tiempo parcial durante la baja por maternidad/paternidad, existe la protección contra el despido. Si a pesar de todo le despiden, puede emprender acciones legales.

Importante:

Comunique a su empresario por escrito que usted está embarazada. Evite el comunicado verbal, sin testigos!

Los contratos de trabajo limitados aún durante el embarazo terminan automáticamente al cumplir el plazo convenido, sin necesidad de despido.

En un aviso de modificación, un aviso de despido extraordinario u otras formas de terminación del contrato de trabajo, consulte inmediatamente a la Oficina de Asesoramiento para trabajadores europeos o a un abogado o abogada.

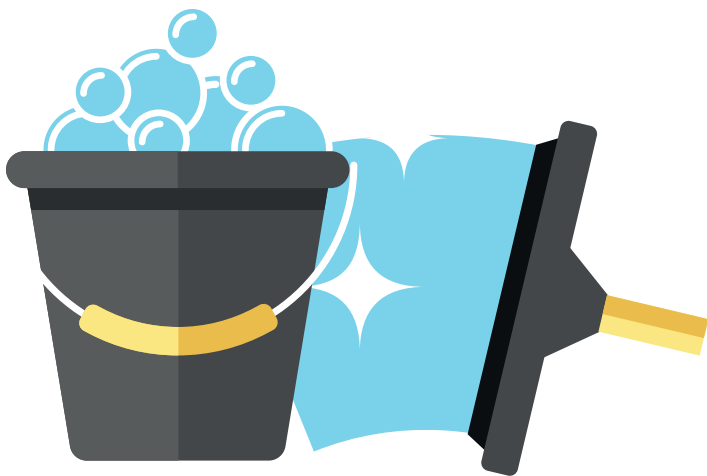
**Oficina de asesoramiento sobre libre
circulación de trabajadores de Schleswig-Holstein**
**Oficina de asesoramiento sobre libre
circulación de trabajadores de Schleswig-Holstein**

Legienstraße 22, 24103 Kiel
Teléfono: +49 (0)431 5195-1670
gutearbeit@sh.arbeitundleben.de
www.sh.arbeitundleben.de

El proyecto está financiado por la Consejería de Economía,
Trabajo, Tráfico y Tecnología de Schleswig-Holstein.



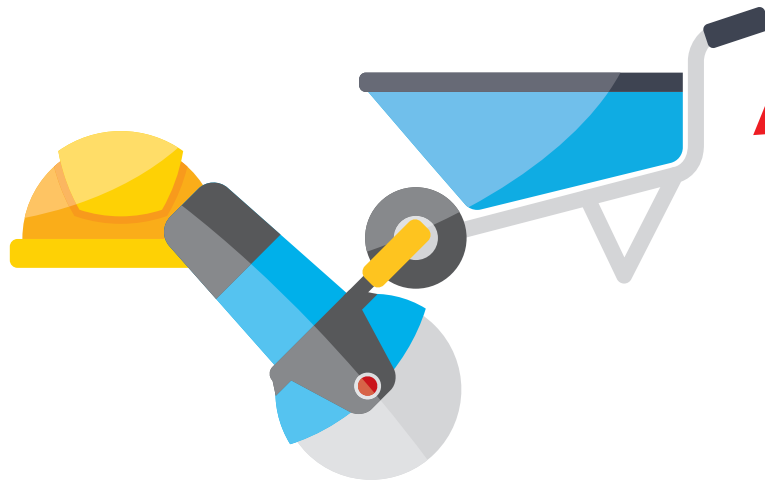
Jornada laboral y Protección de despido



Jornada laboral

En principio la jornada laboral es de ocho horas diarias. Una prolongación de la jornada laboral a diez horas es posible, si las horas adicionales de trabajo son compensadas con horas libres dentro de seis meses. Después de la jornada laboral deberá usted tener un tiempo de reposo continuo de por lo menos once horas. El tiempo laboral semanal no deberá pasar un promedio de 48 horas (en un tiempo de 6 meses).

Los domingos y feriados hay prohibición de trabajo. Pueden haber excepciones que están reglamentadas por ley o requieren de aprobación especial de la Oficina de protección laboral. En algunos ramos, por ejemplo de la salud (clínicas, asilos), gastronomía u hotelería, es permitido el trabajo los domingos y feriados sin autorización de la oficina correspondiente. Sin embargo por lo menos 15 días al año no se deberán trabajar. Si trabaja un domingo, tiene derecho a un día de descanso dentro de las dos semanas siguientes. Si trabaja en un día feriado, tiene derecho a un día de descanso dentro de las ocho semanas siguientes.



Pausas

Las pausas son obligatorias. A partir de la sexta hora de trabajo son impuestas por ley. Pausas son interrupciones de trabajo y deben ser cumplidas. Con una jornada laboral de seis a nueve horas le corresponde una pausa de por lo menos 30 minutos. Si su tiempo de trabajo es de más de nueve horas, su empleador debe concederle una pausa de por lo menos 45 minutos.

Trabajos físicos y cargas pesados requieren de descansos adicionales. Estos tiempos de descanso no son considerados como pausas. Sin embargo se permite realizar trabajos más livianos durante los tiempos de descanso. Para mayor información diríjase a la Oficina de protección laboral o a la mutua de accidentes de trabajo.

Para embarazadas, madres lactantes así como para trabajadores móviles hay reglamentaciones especiales.

Protección general de despido

El despido de un trabajo debe ser por escrito. El despido es un acto de voluntad unilateral y no debe ser firmado por la contraparte. El plazo legal de preaviso es de dos semanas durante el tiempo de prueba, luego es de cuatro semanas, siempre a final de mes o al quince del mes siguiente. Si el tiempo de ocupación en el mismo trabajo es mayor de dos años también aumenta el tiempo de preaviso de parte del empresario. Al terminar el tiempo de prueba el empresario está obligado a dar las razones en su aviso de despido.

Por los diferentes convenios colectivos existen reglamentaciones especiales en algunos ramos. Por ejemplo en el ramo de limpieza se puede anular el contrato de trabajo con un plazo de un día, durante las primeras dos semanas de tiempo de prueba.

Importante:

Dentro de tres semanas después de recibir el aviso de despido puede presentar demanda.

Un aviso de despido no deberá ser retroactivo. Es importante que usted pueda comprobar la fecha cuando recibió el aviso (p.ej. guardar el sobre, tener testigos).

En Alemania el empresario puede despedirle aún si está dado de baja por enfermedad.