

¿Cuál es el trámite para despedir a una mujer embarazada o en licencia de maternidad, cuando existe una causa justificada para el despido?

1. Es necesario que el empleador acuda al inspector de trabajo para que se autorice el despido.
2. Presentada la solicitud, el inspector de trabajo citará a la mujer embarazada para ser escuchada, solicite las pruebas que considere necesarias y se pronuncie sobre la autorización de despido.
3. El inspector del trabajo valorará las pruebas y autorizará el despido únicamente si encuentra probada la existencia de una justa causa. En el ejemplo de Gloria, el inspector de trabajo autorizará el despido si queda plenamente demostrado que la trabajadora ha realizado actos delictivos en el desempeño de sus labores.

Si en su municipio no existe inspector de trabajo, deberá tramitarse la autorización ante la alcaldía municipal.

¿A dónde acudir?

Alcaldía Municipal

- Casa De Justicia
- Inspección De Trabajo

Tenga en cuenta

La mujer embarazada o en licencia de maternidad no puede ser despedida, salvo que exista una causa relevante que justifique la terminación del contrato de trabajo, las causales de despido por justa causa se contemplan en los artículos 62 y 63 del Código sustantivo del trabajo.

- Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso para el despido con justa causa, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano.
- Así mismo, si pese al concepto favorable otorgado por el Inspector de trabajo, la mujer embarazada o en período de la lactancia, considera que fue injusto su despido, podrá acudir al juez laboral para solicitar la declaratoria de despido injusto, junto con las indemnizaciones a que hubiere lugar.