

El mismo despido, desde las dos caras

El caso de las láminas 23, 24 y 25, resuelto de principio a fin

María Fernanda Valarino González

Un despido del 3 de marzo de 2026. Por un lado, la abogada que lo impugna y tiene que construir la demanda. Por el otro, la responsable de RR.HH. que tuvo que tomar la decisión y documentarla. Mismo hecho, dos encargos a Cowork, dos resultados. Verlo desde las dos caras es lo que enseña de verdad cómo se trabaja con esto: el que prepara bien el expediente desde el principio es el que llega fuerte al final.

El caso

Dato	Valor
Fecha del despido	3 de marzo de 2026, por carta, con efectos de esa fecha
Causa alegada en la carta	«bajo rendimiento», sin concreción de hechos ni fechas
Alta en la empresa	1 de junio de 2019
Salario	2.100 € mensuales con prorrata de pagas
Antigüedad al despido	6 años y 9 meses
Documentación disponible	carta de despido · contrato · 3 nóminas · historial de incidencias

Todo anonimizado: tanto el abogado como la empresa trabajan sobre documentos con etiquetas —[CLIENTE], [EMPRESA], [ID]—. Las fechas, los importes y la antigüedad se conservan, porque son los que sostienen el fondo. Es el paso previo de la lámina 13 y del Skill «Anonimizar expediente».

Cara A · La abogada que impugna el despido

Lo que le doy a Cowork

- Los hechos, en cuatro líneas: cliente despedido el 3/03/2026 por carta alegando «bajo rendimiento»; antigüedad desde el 1/06/2019; salario 2.100 €/mes; la carta no concreta hechos ni fechas.
- Los documentos, anonimizados: carta de despido, contrato y tres nóminas.
- Una instrucción clara: «redacta la demanda por despido improcedente, con hechos, fundamentos y súplica».

El prompt exacto

► PROMPT · lámina 23

Eres mi letrado de apoyo especializado en Derecho laboral de [JURISDICCIÓN]. Te adjunto, ya anonimizados, la carta de despido, el contrato y las tres últimas nóminas de mi cliente [DOCUMENTOS].

Hechos: [CLIENTE] fue despedido el 03/03/2026 mediante carta, alegando «bajo rendimiento». Alta el 01/06/2019. Salario 2.100 € mensuales con prorrata de pagas. La carta no concreta qué conductas se imputan ni en qué fechas.

Redacta la DEMANDA POR DESPIDO IMPROCEDENTE con esta estructura:

- 1) Encabezamiento y comparecencia.
- 2) HECHOS numerados, cada uno con su fecha y remitido al documento que lo acredita.
- 3) FUNDAMENTOS DE DERECHO: competencia, plazo, y el fondo —falta de concreción de los hechos imputados en la carta y, subsidiariamente, falta de acreditación—.
- 4) SÚPLICA con la petición concreta.
- 5) OTROSÍ de proposición de prueba.

Marca [VERIFICAR] todas las citas legales y jurisprudenciales. Deja entre corchetes lo que yo deba completar. No inventes hechos ni normativa: si falta un dato, escribe [FALTA: qué necesito].

Al terminar, dame la lista de lo que debo completar y verificar antes de presentar.

Lo que me devuelve, en minutos

Este es el borrador que produce Cowork. Está recortado a lo esencial para que se vea la estructura; el modelo completo está en la carpeta 4 de este material.

AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE [...]

[PROCURADOR], en nombre de [CLIENTE], ante el Juzgado comparezco y DIGO: que formulo DEMANDA POR DESPIDO frente a [EMPRESA], con base en los siguientes

HECHOS

Primero.— El trabajador prestó servicios desde el 1 de junio de 2019, con categoría [...] y salario de 2.100 € mensuales con prorrateo de pagas extraordinarias (documentos nº 1 a 3).

Segundo.— El 3 de marzo de 2026 recibió carta de despido que no concreta los hechos imputados, con la vaga mención de «bajo rendimiento» (documento nº 4).

Tercero.— La carta no identifica conducta alguna, ni fecha, ni consecuencia, lo que impide al demandante conocer los hechos de los que debe defenderse.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

... la carta incumple el requisito de expresar los hechos que motivan el despido, defecto de forma que determina la improcedencia [VERIFICAR art. y cita jurisprudencial] ...

SUPlico

... se declare la IMPROCEDENCIA del despido de 3 de marzo de 2026, con los efectos legales inherentes a tal declaración.

Lo que Cowork me devuelve además del escrito

- **Lo que debo completar:** juzgado competente, datos del procurador, categoría profesional exacta, cuantía y el resultado del acto de conciliación.
- **Lo que debo verificar:** el precepto que exige la expresión de los hechos, el plazo de caducidad de la acción y su cómputo, el módulo indemnizatorio y la cita jurisprudencial propuesta.
- **Lo que me falta:** el justificante de la papeleta de conciliación y el convenio colectivo aplicable, que puede exigir expediente contradictorio.

El trabajo que queda: abrir la fuente oficial y comprobar cada [VERIFICAR], completar los corchetes y decidir la estrategia — solo improcedencia, o también nulidad—. Eso son treinta minutos de criterio sobre un borrador que antes costaba media mañana de mecánica.

Cara B · La empresa que tomó la decisión

Es la lámina 25. El mismo despido, pero desde dentro de la empresa y unas semanas antes: cuando todavía se puede hacer bien. Si esta parte se hubiera trabajado así, la demanda de la cara A tendría mucho menos recorrido.

Lo que le doy a Cowork

- El historial de incidencias con sus fechas.
- El contrato y el convenio colectivo aplicable.
- Las comunicaciones previas al trabajador, si las hubo.
- Todo anonimizado, y una instrucción: «instruye el expediente y redacta la carta».

El prompt exacto

► PROMPT • lámina 25

Actúa como responsable de Recursos Humanos con apoyo jurídico laboral en [PAÍS/JURISDICCIÓN]. Te adjunto, anonimizados, el historial de incidencias, el contrato, el convenio aplicable y las comunicaciones previas [DOCUMENTOS].

Situación: valoramos extinguir el contrato de [TRABAJADOR], puesto [PUESTO], alta el 01/06/2019, salario 2.100 € mensuales, por un rendimiento sostenidamente por debajo de lo exigible.

Prepárame el expediente completo:

- 1) CRONOLOGÍA de las incidencias documentadas, con fecha, hecho, consecuencia y el documento que lo acredita. Señala qué hechos NO están documentados.
- 2) VALORACIÓN: si los hechos documentados sostienen una causa disciplinaria y de qué gravedad según el convenio [VERIFICAR], o si conviene otra vía.
- 3) PLIEGO DE CARGOS con los hechos imputados y su prueba.
- 4) COMUNICACIÓN al trabajador con trámite de alegaciones y su plazo.
- 5) CARTA DE DESPIDO concreta y motivada: hechos con fechas, encaje en la causa, fecha de efectos y puesta a disposición de la liquidación.
- 6) LIQUIDACIÓN calculada, mostrando la fórmula [VERIFICAR el módulo de mi país].
- 7) CALENDARIO de plazos del procedimiento.

Marca [VERIFICAR] toda referencia legal y de cálculo. No inventes hechos que no consten en la documentación: si un hecho no está probado, dímelo y déjalo fuera.

Lo que me devuelve

1 • Cronología de incidencias

Fecha	Hecho	Prueba	¿Documentado?
12/09/2025	Objetivos trimestrales no alcanzados	Informe de desempeño	Sí — doc. 2
04/11/2025	Advertencia verbal en reunión de equipo	—	No — sin soporte
16/12/2025	Amonestación escrita, con acuse	Carta firmada	Sí — doc. 3
20/01/2026	Reiteración tras plan de mejora	Seguimiento del plan	Sí — doc. 4

El apartado que más vale: la última columna. La advertencia del 4 de noviembre no está documentada, así que no entra en la carta. Es exactamente el tipo de hecho que, incluido sin prueba, hunde el despido en juicio.

2 • Pliego de cargos

Relación de hechos imputados, cada uno con su fecha y su documento; encaje en la falta [leve / grave / muy grave] conforme al convenio [VERIFICAR]; y prueba de cada hecho.

3 • Comunicación con trámite de alegaciones

Escrito al trabajador dándole traslado del pliego y concediéndole el plazo aplicable para alegar, con acuse de recibo.

4 • Carta de despido

«... se le comunica la extinción de su contrato con efectos del [FECHA], por las siguientes conductas: el 12 de septiembre de 2025, [hecho concreto], según consta en [documento]; el 16 de diciembre de 2025, [hecho concreto], que motivó amonestación escrita; el 20 de enero de 2026, [hecho concreto], pese al plan de mejora suscrito el [FECHA] ...»

«... queda a su disposición la liquidación de partes proporcionales por importe de [IMPORTE] [VERIFICAR cálculo] ...»

5 • Liquidación, con la fórmula a la vista

Partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas, con el cálculo desglosado para poder comprobarlo. Todo marcado [VERIFICAR]: el módulo cambia por país.

La diferencia entre las dos caras

En la cara A, la abogada ataca una carta que dice «bajo rendimiento» y nada más. En la cara B, la carta enumera tres hechos con fecha, cada uno con su documento, y deja fuera el que no estaba probado.

Es el mismo despido y la misma herramienta. Lo que cambia es el momento en que se usa: preparar bien el expediente antes de decidir cuesta una tarde; reconstruirlo después, cuando ya hay demanda, no siempre se puede.

Y en las dos caras, la misma regla: todo lo marcado [VERIFICAR] lo confirma la persona, en la fuente. La empresa decide y firma; la abogada decide y firma. Cowork acelera el vuelo, no releva al piloto.

Hazlo tú, con tu propio asunto

La práctica de este módulo. Coge un asunto real que ya esté cerrado —así puedes comparar el resultado con lo que hiciste— y recórrelo entero.

1. Anonimiza los documentos con el prompt de la carpeta 2 o con el Skill «Anonimizar expediente».
2. Escribe los hechos en cuatro líneas, como en la cara A. Si no caben en cuatro líneas, todavía no los tienes claros.
3. Encarga el documento con uno de los dos prompts de arriba, adaptado a tu asunto y tu jurisdicción.
4. Pasa el checklist de calidad de la carpeta 2 al borrador que te devuelva.
5. Compáralo con lo que hiciste tú en su día: qué falta, qué sobra, qué no se te ocurrió.
6. Convierte el resultado en plantilla parametrizable con el prompt de la carpeta 3. Ya tienes tu primer modelo reutilizable.