

El juicio laboral: representamos un despido improcedente ante el Juzgado de lo Social

Dinámica de rol-play tipo juicio. La clase escenifica un caso de despido sobre el que se debate si fue procedente o improcedente, repartiendo papeles (trabajador, empresa, abogados, jueza, testigos). Aplica los derechos laborales de la unidad en un formato vivo que fija conceptos como causa, indemnización y carga de la prueba.

DURACIÓN

2 sesiones · 110 min (1 de preparación + 1 de juicio)

AGRUPACIÓN

grupo clase con papeles asignados

UNIDAD 8

Tus derechos como trabajador

MATERIALES

- Guion del caso y fichas de cada papel (incluidas abajo)
- Resumen del Estatuto de los Trabajadores sobre despido e indemnizaciones
- Disposición del aula en forma de sala de juicios
- Toga simbólica o cartel para la jueza (opcional)

ENCAJE CURRICULAR · Saberes E.4, E.5, E.6 · Comp. específicas CE6 · Comp. clave CC, CCL, CPSAA

Planteamiento

Los derechos laborales se entienden mucho mejor cuando se ven en acción. Esta dinámica convierte el aula en una sala del Juzgado de lo Social y pone a la clase a representar un caso de despido: ¿fue procedente o improcedente? Cada papel obliga a manejar los conceptos de la unidad —causa del despido, indemnización, carga de la prueba, papel del juez— desde dentro.

No es teatro por entretener: es una forma de fijar los derechos del Estatuto de los Trabajadores aplicándolos a un conflicto concreto. Al defender una postura ante un «tribunal», el alumnado descubre que conocer la ley con precisión es lo que da la razón.

Objetivos didácticos

- Aplicar los conceptos de despido procedente e improcedente del Estatuto de los Trabajadores.
- Comprender el papel de la indemnización, la carga de la prueba y la vía judicial.
- Argumentar a favor de una postura con base legal.
- Conocer cómo funciona, a grandes rasgos, un proceso ante el Juzgado de lo Social.

El caso (guion)

Despido de Carmen. Carmen lleva tres años de cajera en una tienda con contrato indefinido. La empresa la despide alegando «bajo rendimiento» de forma verbal, sin carta de despido y sin pruebas concretas. Carmen sostiene que la despidieron tras pedir la reducción de jornada por cuidado de un familiar. La empresa dice que su rendimiento bajó. No hay informes ni advertencias previas por escrito.

Reparto de papeles

- JUEZA / JUEZ (1): dirige la vista y dicta sentencia.
- TRABAJADORA (Carmen) + su ABOGADO/A.
- REPRESENTANTE DE LA EMPRESA + su ABOGADO/A.
- TESTIGOS (1-2 por parte).
- SECRETARIO/A: toma acta de los hechos clave.
- JURADO POPULAR (resto de la clase): valora con una ficha si el despido fue procedente o no.

Pasos

Sesión 1 — Preparación (55 min)

- 1. Reparto de papeles y lectura del caso (10 min).** El profesor asigna los papeles y entrega a cada uno su ficha con sus objetivos y los artículos del ET relevantes.
- 2. Preparación por equipos (35 min).** El equipo del trabajador y el de la empresa preparan su versión y sus argumentos legales. Los abogados buscan en el resumen del ET los artículos sobre despido, causas e indemnización. La jueza prepara las preguntas y el guion de la vista.
- 3. Ensayo del orden de la vista (10 min).** Se repasa el orden: apertura, exposición de cada parte, testigos, conclusiones y deliberación.

Sesión 2 — El juicio (55 min)

- 1. Apertura de la vista (5 min).** La jueza abre la sesión y recuerda las reglas.
- 2. Exposición y testigos (25 min).** Cada parte expone su versión y presenta testigos. Los abogados pueden repreguntar. El secretario toma acta.
- 3. Conclusiones (10 min).** Cada parte resume su argumento legal final.
- 4. Deliberación y sentencia (15 min).** El jurado popular vota con su ficha; la jueza dicta sentencia razonada citando los artículos. El profesor cierra explicando el desenlace probable según el ET: sin carta ni pruebas, y con indicio de represalia por solicitar conciliación, lo más probable es un despido improcedente, con readmisión o indemnización.

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Dominio del papel	Defiende su papel con coherencia y base legal	30 %
Uso del Estatuto de los Trabajadores	Cita artículos pertinentes (causa, indemnización, prueba)	30 %
Argumentación y escucha	Argumenta y responde a la otra parte	20 %
Participación del jurado	Valora con la ficha y justifica el veredicto	20 %

Variantes y extensiones

- **Variante apelación.** Una segunda vista en la que se recurre la sentencia, para introducir la idea de instancias.
- **Conexión con la actividad 8.** El detective laboral detecta vulneraciones en documentos; aquí se ve qué pasa cuando esas vulneraciones llegan al juzgado.
- **Para el docente.** Cuida que el caso no roce experiencias personales delicadas del alumnado. Si surge, redirige con tacto al plano del personaje.