**Resumen del tema**

En el mundo laboral, cualquier relación entre un empleador y sus empleados debe formalizarse mediante un contrato. Estos contratos son la base de la actividad laboral, ya que en él se explicitan los deberes y derechos del trabajador, sus condiciones de trabajo, sus horarios, el salario que recibe… En ocasiones, sin embargo, y por motivos diversos, puede darse el caso de que el empresario dé por finalizada la relación con alguno de su empleados de forma unilateral, lo que se conoce como *despido*.

Algunos de estos despidos tienen causas relacionadas con el incumplimiento del contrato por parte del trabajador: incumplimiento de horarios, evasión de obligaciones, bajo rendimiento… En estos casos hablamos de *despido procedente*, ya que el despido tiene razones demostrables y con fundamento.

En otros casos, por el contrario, el empleador rescinde el contrato sin ningún motivo que lo respalde, o por una causa que la ley considera inapropiada o insuficiente como razón para despedir a un empleado. Dichos casos se caracterizan como *despido improcedente*, y si esto sucede, el trabajador en cuestión puede expresar su inconformidad con el despido y presentar reclamación en forma de demanda judicial contra la empresa.

El tema que se ha seleccionado para esta práctica es precisamente este: el despido improcedente y las demandas relacionadas con el mismo. Para ilustrar este tema, hemos escogido el caso de una trabajadora española, recientemente despedida de la empresa en la que llevaba trabajando los últimos veinte años. El empleador afirma que se trata de un despido por causas objetivas, alegando una disminución injustificada del rendimiento como motivo. La trabajadora no está conforme con dicho despido y por ese motivo desea interponer una demanda por despido improcedente contra la empresa.

Para que su reclamación sea exitosa, le será necesario conocer el procedimiento habitual que se debe seguir al ser despedido de manera improcedente, recogido oficialmente en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Hay que tener en cuenta, sin embargo, que no se trata de una empresa española, sino que nos encontramos ante una filial española de una multinacional de origen italiano, lo que puede suscitar ciertas preguntas: ¿De qué modo afecta esto a las gestiones administrativas? ¿A qué normativa debe ampararse la empleada en cuestión? Estas y otras preguntas se resolverán más adelante a partir de textos seleccionados por su relevancia en este ámbito y su estrecha relación con el tema que nos ocupa.

El componente multilingüe de la práctica se halla en el contraste entre las legislaciones que intervienen en semejante caso: la italiana y la española. La trabajadora debe informarse de ambas, y actuar según lo previsto en ellas. En esta práctica se analizarán brevemente ambas normativas y la relación que existe entre ellas, centrándose luego en la española para realizar una búsqueda conceptual y terminológica, y finalmente se observará sumariamente un modelo de demanda y una sentencia por despido improcedente.