



# ORTEGA & SUÁREZ

ASOCIADOS



Diciembre 2013

Boletín IX

**" La Navidad es la temporada para encender el fuego de la hospitalidad en el salón, y la genial llama de la caridad en el corazón."**

Washington Irving.

## El calendario laboral para 2014 recoge nueve fiestas nacionales.

El calendario laboral para 2014 recoge un total de nueve fiestas comunes a todas las regiones, de las que sólo tres se celebrarán entre semana.

El próximo año habrá ocho días festivos nacionales, a los que se sumará otro más, el 6 de enero (lunes), que será fiesta también en todas las comunidades.

Las nueve fiestas nacionales son el 1 de enero (Año Nuevo), el 6 de enero (Epifanía del Señor), el 18 de abril (Viernes Santo), el 1 de mayo (Fiesta del Trabajo), el 15 de agosto (Asunción de la Virgen), el 1 de noviembre (Día de Todos los Santos), el 6 de diciembre (Día de la Constitución española), el 8 de diciembre (La Inmaculada Concepción) y el 25 de diciembre (Natividad del Señor).

## JUICIOS PARALELOS.

De nuevo es tiempo de juicios paralelos. Nos referimos a los que son seguidos por gran parte de la opinión pública por ocupar el plato principal en las parrillas televisivas, radiofónicas, publicaciones en papel y cómo no, a través de nuestra amiga la red. A aquellos que, con una ligereza aplastante, confieren a cada una de las personas que participan de las numerosas informaciones al caso, el estatus de jurado. Sí, jurados que fabrican conclusiones sobre la base de unas informaciones en muchos casos falsas y en otros casos interesadas. He ahí el peligro.

Nos gustaría llamar la atención sobre este fenómeno tan dañino por injusto, tan típico en nuestro país y que, desde nuestra modesta opinión, constituye un flaco favor a la ya de por sí necesitada calidad de y en la Justicia. Se podría decir que tenemos muy poco respeto a los asuntos *de los otros* y mucho menos cuando se trata de buscar un alivio social a lo que nos repele. Esperemos que salgan heridos los menos y que de todos estos ejemplos de relajación de nuestras responsabilidades sociales también vayamos aprendiendo y es que está comprobado que nuestra democracia aún es joven.

Esperamos que el contenido de este mes te aporte información interesante y práctica. Felices fiestas y un abrazo de tu despacho de abogados.



Ortega & Suárez Asociados, calle Alcalá 98, 4ª planta, 28009, Madrid

www.ortegaysuarez.com - Tlfno.: 914 314 303 – Fax: 915 783 811

Si no desea recibir este boletín comuníquelo a [administracion@ortegaysuarez.com](mailto:administracion@ortegaysuarez.com)

Visita nuestro Sitio Web

[www.ortegaysuarez.com](http://www.ortegaysuarez.com)

## ¿Qué será lo próximo?

### Reforma de la Ley de Tráfico y Seguridad Vial.

La nueva Ley de Tráfico y Seguridad Vial que, previsiblemente, entrará en vigor el primer semestre de 2014 contemplará, entre otros, los siguientes cambios con respecto a la normativa vigente hasta ahora:

**Límite de 130 km/h:** la nueva Ley de Tráfico no modifica los actuales límites de velocidad. Será el Reglamento General de Circulación, que se aprobará en primavera, el que refleje la subida de la velocidad máxima en determinados tramos de autopista y autovía a 130 km/h.

**Multas por superar los límites de velocidad:** aunque el Anteproyecto de Ley indicaba que la pérdida de puntos del carné en los tramos de 130 km/h no se produciría hasta superar los 160 km/h, finalmente la Ley de Tráfico establece que la detracción de puntos tendrá lugar al circular a más de 150 km/h, independientemente de si el límite es 120 o 130 km/h.

**Multas por consumo de alcohol y drogas:** la prueba salival pasa a ser el medio preferente para detectar la presencia de drogas en el

## ¿Qué opinas?

### El Tribunal Constitucional ampara a Gonzalo Miró por vulneración de su derecho a la intimidad familiar.

El Tribunal Constitucional ha otorgado el amparo a Gonzalo Miró, hijo de la fallecida Pilar Miró, frente a la intromisión en su derecho a la intimidad personal y familiar que supusieron determinadas informaciones sobre la identidad de su padre, un dato que tanto su madre como él mismo nunca han querido hacer público. La sentencia, de la Sala Primera, anula la resolución dictada el 30 de junio de 2010 por el Tribunal Supremo.

Los hechos ocurrieron los días 16 y 17 de agosto de 2005, fechas en las que los programas "Aquí hay tomate" y "TNT", ambos de la cadena Telecinco, "difundieron una serie de manifestaciones relativas a la identidad del padre del recurrente mediante la emisión de una serie de reportajes con voz en off y a través de manifestaciones directas de ciertos periodistas que participaban en el debate suscitado a tal efecto".

Esta Sentencia del Tribunal Constitucional es un revés judicial al fallo del Supremo quien dictó en su anterior resolución que no se vulneraba la intimidad porque las informaciones no identificaban al padre del recurrente sino que se trataban de opiniones subjetivas y conjeturas. El Constitucional considera, así, que este razonamiento no puede ser aceptado puesto que a nadie se le puede exigir que soporte pasivamente la revelación de datos reales o supuestos de su vida privada.

El fallo del Tribunal Constitucional ordena al Supremo que repita su sentencia y esta vez reconociendo el daño y vulneración a un derecho fundamental, al art 18.1 CE ("Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen"). La sentencia también impone que en función de esa vulneración determine qué indemnización debe pagar Telecinco a Miró, una cantidad que rondaría los 300.000 euros analizando los precedentes.

## Consultorio legal

Desgraciadamente, en los últimos meses están saliendo a la luz diversas noticias relativas a la decisión de muchas empresas de emprender un Expediente de Regulación de Empleo, pero no todo el mundo sabe en qué consisten exactamente, ni conoce cuál es la actitud que debe tomar el trabajador que se enfrente a uno.

Un expediente de regulación de empleo, también conocido popularmente como ERE, es un procedimiento mediante el cual una empresa en una mala situación económica busca obtener de la autoridad laboral competente un permiso para suspender o extinguir las relaciones laborales en un marco en el cual se garantizan ciertos derechos de los trabajadores.

De esta manera, los Eres son presentados por las empresas, o por los responsables legales de los trabajadores, para solicitar la suspensión o extinción de las relaciones de trabajo o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

**Ortega & Suárez Asociados, calle Alcalá 98, 4ª planta, 28009, Madrid**

[www.ortegaysuarez.com](http://www.ortegaysuarez.com) - Tlfno.: 914 314 303 – Fax: 915 783 811

Si no desea recibir este boletín comuníquelo a [administracion@ortegaysuarez.com](mailto:administracion@ortegaysuarez.com)

organismo. El conductor podrá exigir una prueba de contraste, que se realizará mediante análisis de sangre. En cuanto a la sanción por alcohol, se incrementa de 500 a 1.000 euros en caso de superar la tasa permitida.

**Casco en ciclistas:** los adultos que transiten por vías interurbanas siguen estando obligados a llevar casco, pero ahora también deben utilizarlo los menores de 18 años en todas las vías.

**Inmovilización del vehículo:** se añaden dos nuevos supuestos de inmovilización del vehículo. El primero, por incumplimiento de las condiciones fijadas para la circulación (horarios, peso máximo autorizado, etc.) y el segundo, por conducir autobuses y camiones sin el permiso correspondiente.

Síguenos en:



Dónde estamos



Se trata, así, de un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial que puede ser tramitado por las siguientes causas:

- Despido colectivo fundamentado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Suspensión o extinción de la relación laboral por fuerza mayor.
- Suspensión de la relación laboral fundamentada en las mismas causas del apartado primero.
- Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En Cualquiera de los supuestos deben existir unas causas, que deben ser debidamente probadas, tanto si son de origen económico, técnico, organizativo o de producción.

El proceso legal de un ERE es el siguiente:

- Se solicita a la Autoridad Laboral competente documentando las causas y un plan de viabilidad para los afectados.

- Se inicia un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta negociación se realiza para comprobar que está justificado y se buscan alternativas para que los afectados sean el menor número posible, y que cuenten con los mayores derechos.

- La negociación puede acabar con acuerdo o con desacuerdo. En este último caso, depende de la Autoridad Laboral el que sea aprobado o desestimado.

Hay dos tipos de ERE: los que suspenden temporalmente el contrato por unas circunstancias determinadas, y los que terminan definitivamente la relación laboral.

-En el caso de que sea temporal, los afectados cobrarían de la Seguridad Social el 70% de su salario y la empresa está obligada a cotizar a la Seguridad Social la parte que le corresponde, y además, puede llegarse con la negociación a un acuerdo en el que el empresario complementa parte del salario de los afectados para menor perjuicio del trabajador.

-En el caso de que sea definitivo, la indemnización mínima es de 20 días por año trabajado. En estos supuestos la negociación suele intentar reducir el número de trabajadores afectados e incrementar la indemnización.

## El latinajo

**Condicio sine qua non** - Condición sin la cual no (Necesaria e imprescindible). Condición sin la cual no es posible, condición inexcusable. Se emplea para referirse a algo que no es posible sin una condición determinada, porque es aquella sin la cual no se hará una cosa o se tendrá por no hecha.

*Puedes enviarnos tus consultas a [administracion@ortegaysuarez.com](mailto:administracion@ortegaysuarez.com).*

Aviso legal

**Ortega & Suárez Asociados, calle Alcalá 98, 4ª planta, 28009, Madrid**

[www.ortegaysuarez.com](http://www.ortegaysuarez.com) - Tlfno.: 914 314 303 – Fax: 915 783 811

Si no desea recibir este boletín comuníquelo a [administracion@ortegaysuarez.com](mailto:administracion@ortegaysuarez.com)