

Preguntas y respuestas acerca del código de conducta y protocolo de actuación

Sistema de Protección a la Infancia y Personas Vulnerables



Coordinadora estatal

Plataformas Sociales
Salesianas

ÍNDICE

Introducción	3
Objetivo del proyecto.....	3
Metodología.....	3
Parte I: El sistema de Protección	4
1. ¿Qué es el Sistema de Protección?.....	4
2. ¿Quiénes están amparados por el Sistema de Protección?.....	4
3. ¿Qué son entonces las personas 'vulnerables'?	4
4. ¿Hay algún concepto legal de lo que es una persona 'vulnerable'?.....	5
5. ¿Son iguales todos los menores o se tiene en cuenta su edad?	7
Parte II: Protocolo de Actuación y su aplicación	7
1. ¿Qué es un Protocolo de Actuación?.....	7
2. ¿En qué se diferencian una demanda, una denuncia y una notificación?	8
3. En caso de menores, cuando los malos tratos vienen de fuera de la entidad, por parte de los padres y/o tutores legales: ¿Cómo debemos proceder desde la entidad?.....	8
4. ¿Dónde se debe realizar la notificación?	8
5. ¿Cuándo se puede realizar la notificación?.....	9
6. ¿Hay que informar a padres y/o tutores legales de que vamos a notificar a Servicios Sociales?	9
7. No sé si notificar ... ¿Y si me equivoco? ¿Y si se lo ha inventado?.....	9
8. ¿Qué son los delitos? ¿Qué tipo de conductas constituyen delitos?.....	9
9. ¿Quién puede denunciar y quién está obligado a hacerlo? ¿Si observo un delito estoy obligado a denunciar?	13
10. ¿Qué argumentos legales podemos ofrecer para apoyar a que se denuncie a la persona abusadora, si se tienen vínculos familiares con el agresor?.....	13
11. ¿Cuál es la responsabilidad que tiene la entidad social en los casos donde sabe que se ha cometido un delito pero la víctima no ha denunciado?	14
12. ¿Cuáles son las posibles consecuencias de no denunciar?	14
13. ¿Y si simplemente tengo sospechas de que existe maltrato?.....	15
14. ¿Si denuncio unos hechos tengo que probarlos?.....	15
15. ¿Qué ocurre con las denuncias falsas?	16
16. ¿Cómo y dónde se presenta una denuncia?.....	16
17. ¿Podría hacer una denuncia anónima de una situación de violencia?.....	17
18. ¿Qué ocurre si yo soy la víctima?	17
19. ¿Quién puede tener acceso a la justicia gratuita?.....	17
20. ¿Qué es un antecedente penal?.....	18
21. ¿Qué es y cuál es la validez del Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual?	18
22. ¿Se podría incluir por Ley la obligación de entrega del certificado de Antecedentes Penales para formar parte de una organización?.....	19
23. ¿El Certificado de delitos sexuales caduca?	19
25. ¿Qué hacer si tengo dudas o consultas?	19
Parte III: Acerca del Código de Conducta	20
1. ¿Qué es el Código de Conducta?.....	20
2. ¿Hasta qué punto es obligatorio el código de conducta?.....	20

3. ¿Es lícito que un Código de Conducta tenga sanciones previstas ante ciertos comportamientos?	20
4. ¿Es exigible el código de conducta a los voluntarios de Plataformas Salesianas?.....	21
5. ¿Y qué hay de los empleados?	21
6. ¿Cuál es la diferencia entre un Empleado y un Voluntario?.....	21
7. ¿Puede un voluntario reemplazar a un empleado?.....	23
8. ¿Puede modificarse el Código de Conducta?	23
9. ¿Qué ocurre si algún miembro se niega a aceptar la modificación?	24
10. ¿Se podrían incluir obligaciones de muchos Protocolos o Reglamentos en el Código de Conducta?	24
Parte IV: Sobre la relación del Sistema de Protección y el Reglamento de Régimen Interior	25
1. ¿Qué es el Reglamento de Régimen Interior?.....	25
2. ¿Si una conducta está en el Reglamento de Régimen Interior, como afecta a su exigibilidad por Código de Conducta?.....	25
3. ¿Una referencia en el Reglamento de Régimen Interior, que obligue al cumplimiento del Código Ético es suficiente para imponerlo?	25
Parte V: Acerca de la Responsabilidad Civil.....	26
1. ¿Qué es la responsabilidad civil?.....	26
2. ¿De dónde proviene?	26
3. ¿Qué debe hacer el responsable civil de un daño?.....	27
4. ¿En qué consiste la restitución de la cosa?.....	27
5. ¿En qué consiste reparar el daño?.....	27
6. ¿Qué es la indemnización de daños y perjuicios?	27
7. ¿Cómo se determina la cantidad indemnizatoria?	28
8. ¿Tiene responsabilidad civil la organización, además de quien realiza el daño?.....	29

Preguntas y respuestas acerca del código de conducta y protocolo de actuación

Alumnos: Lucía Blasco, Sofía Celaya, Pablo Chaure, Sara Elvira, Pelayo Lantero, Ignacio Martín

Despacho: Linklaters

Tutores: Lucía López, Ana Mozo, Gonzalo Sánchez del Cura, Jorge Toral.

Tutora de la Organización Plataformas Salesianas: Guadalupe Juárez

Introducción

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas es una red formada por las entidades sociales de salesianos y salesianas de España.

Su objetivo principal es promover la inclusión integral de niños/as, adolescentes, jóvenes y familias en situación de riesgo y otros colectivos vulnerables.

Desde el marco educativo de Don Bosco y María Mazzarello, Plataformas Sociales ofrece una intervención preventiva de crecimiento cercano y aprendizaje, caracterizado por una presencia activa y espíritu de familia; una relación educativa y seguimiento personal del joven; una educación en valores y de sentido positivo de la vida; una convivencia basada en el respeto y un protagonismo de sus procesos educativos, capaces de convertirlos en agentes de transformación social.

Todas las entidades están fuertemente comprometidas a ofrecer respuesta a las situaciones más urgentes de los jóvenes en dificultad a través de diversas obras, presencias y servicios específicos en el campo de la exclusión juvenil. La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas coordina el trabajo que realizan en este sector.

Plataformas Salesianas está presente en toda España y está compuesto por 12 entidades.

Objetivo del proyecto

El objetivo del presente documento es dar respuesta a las dudas sobre la aplicación del sistema de protección implantado en Plataformas Salesianas, concretamente de su Protocolo de Actuación y Código de Conducta. Se han tenido en cuenta las necesidades de aclaraciones y asesoramiento legal que han surgido en la organización y han sido expresadas por empleados y voluntarios desde la introducción del citado sistema. Asimismo, este documento servirá como base para la preparación de una jornada formativa para miembros de las entidades que se celebrará el 15 de abril de 2021.

Metodología

Para la preparación de este documento los alumnos hemos contado con los recursos de la Universidad, jornadas de formación específica a través de la asignatura de Aprendizaje y Servicio así como de los conocimientos jurídicos adquiridos a lo largo de nuestra formación en la Universidad Pontificia de Comillas. Además, se ha contado con la guía del despacho Linklaters y con el seguimiento de Guadalupe Juárez desde Plataformas Salesianas.

Se ha elaborado en un formato de preguntas y respuestas por la facilidad de consulta y agilidad de uso que aporta.

Parte I: El sistema de Protección

1. ¿Qué es el Sistema de Protección?

El Sistema de Protección implantado por la CEPS en 2018 es una constatación de su compromiso de prevenir, detectar y actuar de forma contundente en su ámbito de actuación contra cualquier modalidad de violencia contra las personas, especialmente menores de edad y adultos en situación de vulnerabilidad.

Se trata de un conjunto de cuerpos de normas: Protocolo de Actuación y Código de Conducta, además de una promesa de formación constante y puesta a disposición de los miembros de las herramientas necesarias para cumplir con los objetivos y garantizar el buen trato.

Entre sus objetivos se encuentra no solo la creación de una cultura de buen trato dentro de la organización sino servir de inspiración para su implantación y consolidación en el tercer sector y ser una herramienta de cambio social.

2. ¿Quiénes están amparados por el Sistema de Protección?

Cualquier persona que forme parte de CEPS o tenga cualquier tipo de relación con la organización (incluidos beneficiarios, proveedores...). Primeramente, cabe aclarar que la organización considera que todas aquellas personas que son destinatarias de la actividad están en una situación de vulnerabilidad. Sin embargo, cualquier otra persona podría ser vulnerable en una situación concreta, incluidos los profesionales. Es decir, será exigible de manera multidireccional, independientemente de la jerarquía, y también entre iguales miembros de un mismo equipo.

Ej. Un educador podrá encontrarse también en situación de vulnerabilidad con respecto a un menor beneficiario si este ejerce la violencia sobre él/ella y será exigible el cumplimiento de las normas del Sistema de Protección (sin perjuicio de la responsabilidad penal o civil extracontractual que pudiera derivarse en su caso)

3. ¿Qué son entonces las personas 'vulnerables'?

En el Sistema de Protección de CEPS no se definen las implicaciones de lo que constituye una persona vulnerable. Esto se debe a que se considera que cualquier persona que forme parte de la organización de cualquier manera, sea empleado, voluntario o

destinatario podría potencialmente encontrarse en una situación de vulnerabilidad en un momento concreto y debe valorarse caso por caso.

4. ¿Hay algún concepto legal de lo que es una persona ‘vulnerable’?

No existe, a nivel legal, una definición acotada de lo que es la vulnerabilidad. Normalmente tienden a definirse ciertos colectivos como potencialmente vulnerables por las situaciones en las que se colocan. Es decir, que cualquier persona puede ser vulnerable en un momento dado, por ejemplo, cualquiera puede ser considerado vulnerable según la Ley de Protección de Consumidores y Usuarios en una relación si se relaciona con una empresa como consumidor. Por lo tanto, podemos concluir que se trata de un término indefinido y dependiente de las concepciones sociales y culturales del momento. El concepto depende de las circunstancias del caso, engloba a todos aquellos que se encuentran en una circunstancia en la que sus derechos podrían ser potencialmente vulnerados, aunque muchas veces se asocie sólo a colectivos concretos por temas físicos o de edad, por ejemplo, los ancianos, niños y mujeres.

Dependiendo del momento histórico y la concepción del momento, la sociedad demandará que exista una ley protegiéndolos específicamente. Es por ello que, en aquellos casos en que sí sea posible, como es el término de ‘vulnerabilidad económica’ para el acceso a determinadas ayudas, cada ley especificará la definición y los requisitos necesarios para el acceso a un determinado subsidio o protección.

En este sentido, cabe mencionar la definición de este concepto dada para optar las medidas del llamado ‘escudo social’ introducidas durante la pandemia en el Real decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al covid-19 en el artículo 5:

Artículo 5. Definición de la situación de vulnerabilidad económica a efectos de obtener moratorias o ayudas en relación con la renta arrendaticia de la vivienda habitual.

1. Los supuestos de vulnerabilidad económica a consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 requerirán la concurrencia conjunta, a los efectos de obtener moratorias o ayudas en relación con la renta arrendaticia de la vivienda habitual, de los siguientes requisitos:

a) Que la persona que esté obligada a pagar la renta de alquiler pase a estar en situación de desempleo, Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE), o haya reducido su jornada por motivo de cuidados, en caso de ser empresario, u otras circunstancias similares que supongan una pérdida sustancial de ingresos, no alcanzando por ello el conjunto de los ingresos de los miembros de la unidad familiar, en el mes anterior a la solicitud de la moratoria:

i. Con carácter general, el límite de tres veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual (en adelante IPREM).

ii. Este límite se incrementará en 0,1 veces el IPREM por cada hijo a cargo en la unidad familiar. El incremento aplicable por hijo a cargo será de 0,15 veces el IPREM por cada hijo en el caso de unidad familiar monoparental.

iii. Este límite se incrementará en 0,1 veces el IPREM por cada persona mayor de 65 años miembro de la unidad familiar.

iv. En caso de que alguno de los miembros de la unidad familiar tenga declarada discapacidad igual o superior al 33 por ciento, situación de dependencia o enfermedad que le incapacite acreditadamente de forma permanente para realizar una actividad laboral, el límite previsto en el subapartado i) será de cuatro veces el IPREM, sin perjuicio de los incrementos acumulados por hijo a cargo.

v. En el caso de que la persona obligada a pagar la renta arrendaticia sea persona con parálisis cerebral, con enfermedad mental, o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, o persona con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65 por ciento, así como en los casos de enfermedad grave que incapacite acreditadamente, a la persona o a su cuidador, para realizar una actividad laboral, el límite previsto en el subapartado i) será de cinco veces el IPREM.

b) Que la renta arrendaticia, más los gastos y suministros básicos, resulte superior o igual al 35 por cien de los ingresos netos que perciba el conjunto de los miembros de la unidad familiar. A estos efectos, se entenderá por «gastos y suministros básicos» el importe del coste de los suministros de electricidad, gas, gasoil para calefacción, agua corriente, de los servicios de telecomunicación fija y móvil, y las posibles contribuciones a la comunidad de propietarios, todos ellos de la vivienda habitual que corresponda satisfacer al arrendatario.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por unidad familiar la compuesta por la persona que adeuda la renta arrendaticia, su cónyuge no separado legalmente o pareja de hecho inscrita y los hijos, con independencia de su edad, que residan en la vivienda, incluyendo los vinculados por una relación de tutela, guarda o acogimiento familiar y su cónyuge no separado legalmente o pareja de hecho inscrita, que residan en la vivienda.

3. No se entenderá que concurren los supuestos de vulnerabilidad económica a consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 a los efectos de obtener moratorias o ayudas en relación con la renta arrendaticia de la vivienda habitual cuando la persona arrendataria o cualquiera de las personas que componen la unidad familiar que habita aquella sea propietaria o usufructuaria de alguna vivienda en España. Se considerará que no concurren estas circunstancias cuando el derecho recaiga únicamente sobre una parte alícuota de la misma y se haya obtenido por herencia o mediante transmisión mortis causa sin testamento. Se exceptuará de este requisito también a quienes, siendo titulares de una vivienda, acrediten la no disponibilidad de la misma por causa de separación o divorcio, por cualquier otra causa ajena a su voluntad o cuando la vivienda resulte inaccesible por razón de discapacidad de su titular o de alguna de las personas que conforman la unidad de convivencia.

Estas medidas relacionadas principalmente con: vivienda (prórroga automática de los contratos de arrendamiento de vivienda habitual, suspensión de lanzamientos de vivienda habitual de arrendatarios que se encuentren en situación de vulnerabilidad y no tengan alternativa habitacional, moratoria en el pago de la renta cuando el arrendador es una empresa o un gran tenedor de vivienda o una entidad pública de vivienda) y suministros (nueva categoría de consumidor vulnerable en el bono social y prohibición de corte de suministros a los consumidores vulnerables) se han visto prorrogadas a pesar del fin del Estado de Alarma hasta agosto de 2021, aunque el gobierno no ha publicado cuáles en específico. Habrá que esperar a que se publique la referencia del Consejo de Ministros o el RD-ley para tener el detalle completo de las medidas que se prorrogan.

5. ¿Son iguales todos los menores o se tiene en cuenta su edad?

Los Tribunales tendrán en cuenta en todo caso las circunstancias concretas de quien sufre el daño, a efectos de considerar su edad, circunstancias y todo lo que rodea la realización del acto constitutivo de delito o infracción.

Ej. En el caso de dejar a un menor solo en la vivienda la jurisprudencia valora de forma muy diferente la realización de esta conducta hacia menores de 12 años y personas entre 12 y 18 años. Sin embargo, en cada caso se valorará siempre según las circunstancias específicas y esto podría evolucionar, ya que forma parte de la labor de investigación y estudio por parte del juzgado.

Parte II: Protocolo de Actuación y su aplicación

1. ¿Qué es un Protocolo de Actuación?

Un protocolo de actuación es un instrumento de gestión de organizaciones que establece reglas específicas para perfilar las prácticas y comportamientos específicos que deben ser alentados o prohibidos en una organización o individuo en base a su declaración de valores, principios y creencias. Incluye tanto comportamientos que no son deseables en la organización como delitos que, además de notificación, requerirán una correspondiente denuncia, al constituir violaciones legales y no solo del protocolo interno.

2. ¿En qué se diferencian una demanda, una denuncia y una notificación?

La **demanda** es el escrito de petición sobre asuntos no penales que se interpone en la jurisdicción civil, mientras que la denuncia es el acto por el que se informa a la autoridad de que ocurrió un delito y que inicia un procedimiento penal.

Una notificación **no es una denuncia ni una demanda**. Notificar es transmitir o trasladar información sobre el supuesto caso de riesgo o maltrato infantil a la familia o contexto de la supuesta víctima. **Sin esta no es posible la intervención** y no se pueden activar los recursos de apoyo a los niños, niñas y adolescentes y sus familias.

3. En caso de menores, cuando los malos tratos vienen de fuera de la entidad, por parte de los padres y/o tutores legales: ¿Cómo debemos proceder desde la entidad?

La notificación de la sospecha de un maltrato es **una obligación legal y profesional**. El conjunto de la sociedad es parte del sistema de protección infantil. Todos tenemos el deber de colaborar en identificar a los niños que pueden estar sufriendo malos tratos para que los Servicios de Protección pueden iniciar sus actuaciones. Esto es independiente del origen del maltrato, de si procede del exterior o del interior de la entidad. Lo que cambiará en uno y otro caso serán las consecuencias y la posibilidad de acabar con esa situación (si viene de dentro de la entidad, se podrá proceder directamente contra el perpetrador).

Esta obligación está recogida en diversas leyes:

- Artículo 13 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.
- Artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- Artículo 259 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

4. ¿Dónde se debe realizar la notificación?

- Servicios Sociales básicos o de Atención Primaria (municipales: en Ayuntamientos).
- Servicios especializados con competencia en Protección de Menores.
- Juzgado de Guardia. Fiscalía de Menores. En este caso, aunque lo que se quiera es simplemente notificar, probablemente la comunicación que se haga tenga la forma de denuncia (que no es más que poner en conocimiento de la autoridad la existencia de hechos con apariencia delictiva, pero sin inicial una acción penal - que se inicia mediante querrela-).

- Cuerpos y Fuerzas de Seguridad (Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Local, policías autonómicas). En este caso, aunque lo que se quiera es simplemente notificar, probablemente la comunicación que se haga tenga la forma de denuncia (que no es más que poner en conocimiento de la autoridad la existencia de hechos con apariencia delictiva).

5. ¿Cuándo se puede realizar la notificación?

Será suficiente con tener **indicios razonables/sospechas de que se está dando una situación de desprotección infantil**. No es necesario tener la certeza absoluta de que la situación de maltrato se está produciendo.

Servicios Sociales será el encargado de verificarlo y constatarlo y emprenderán las acciones correspondientes.

6. ¿Hay que informar a padres y/o tutores legales de que vamos a notificar a Servicios Sociales?

No es necesario. Es más, la legislación vigente a nivel nacional y autonómico permite salvaguardar la confidencialidad del profesional que realiza la notificación.

7. No sé si notificar ... ¿Y si me equivoco? ¿Y si se lo ha inventado?

El principal miedo que nos solemos encontrar es "*¿Y si me equivoco?*" "*Me preocupa que pueda perder mi trabajo*" o "*¿y si no era tan grave?*". Cuando sospechamos una situación de maltrato debemos comunicarlo, y para evitar que no se notifique por miedo a las posibles represalias, se habilita que se hagan de forma anónima.

8. ¿Qué son los delitos? ¿Qué tipo de conductas constituyen delitos?

Los delitos constituyen ataques contra los derechos y bienes jurídicos de una persona o de la sociedad. Se consideran delito todas aquellas conductas consideradas en la legislación como tal. Con esta tabla-resumen se pretende aclarar dónde está la frontera entre una conducta reprochable desde el punto de vista moral y una conducta que constituye delito.

TIPO DE DELITO	Definición/ Conducta típica	Indicadores de detección	Ejemplos	Regulación legal
Maltrato físico Delito de lesiones	Cualquier acción no accidental por parte de los/las familiares o tutores/as que provoque daño físico o enfermedad o le coloque en grave riesgo de padecerlo. El castigo corporal se califica como maltrato físico cuando la intensidad de la reacción del padre/ madre/ tutor no se corresponde con la gravedad de la acción o hay una ausencia de la misma en el niño.	<ul style="list-style-type: none"> - Magulladuras, moratones, raspaduras, cortes - Quemaduras - Fracturas - Señales de asfixia o ahogamiento - Lesiones internas - Señales de mordeduras. 	<p>Un padre pega a su hija de 7 años, provocando una magulladura.</p> <p>Juan le pega una patada a Luis de 11 años y se le prescriben antiinflamatorios durante una semana.</p>	Art. 147.1 y 2 CP
Abandono y negligencia física	Las necesidades físicas básicas (la alimentación, el vestido, la higiene, los cuidados médicos, la educación, la vigilancia y protección en situaciones potencialmente peligrosas) quedan descuidadas temporal o permanentemente por los miembros del	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio inapropiado para su edad - Permanencia prolongada fuera del hogar - Caótica vida familiar - Falta de vacunación - Falta de higiene - Caries - Malnutrición - Infecciones recurrentes. 	Noelia permite que sus hijas menores de edad falten repetidamente a clase, se queda por las noches viendo la tele hasta la madrugada sin acostar antes a sus hijas y no se preocupa por su alimentación.	Arts. 172 CC, 142 CC, 154 y ss. CC + Art. 226 CP

	grupo con el que convive.			
Maltrato emocional	Hostilidad verbal crónica en forma de insulto, críticas o amenazas de abandono y constante bloqueo de las iniciativas de interacción infantiles por parte de cualquier persona adulta del grupo familiar.	<ul style="list-style-type: none"> - Trastornos alimentarios - Trastornos psicosomáticos - Cefaleas - Retrasos en el desarrollo físico - Inmadurez - Perturbación del lenguaje 	Carlos es criticado constantemente por sus padres, haciéndole responsable de todas las culpas. María es testigo de violencia entre sus dos progenitores.	Art. 147.3 CP
Acoso escolar	Comportamiento realizado en grupo o por un individuo, repetido en el tiempo, para lastimar, acosar, amenazar o meterse con otra persona con la intención de causarle daño.	<ul style="list-style-type: none"> - Retraimiento o aislamiento - Pérdida de interés en la escuela - Trae el material escolar roto - Descenso del rendimiento escolar - Angustia, nerviosismo o ansiedad - Prefiere compañía de adultos - Sentimiento de rechazo. 	Los compañeros de clase de David, todos los días en la hora del recreo le insultan y humillan por razón de su forma de hablar.	Art. 173.1 CP (caso más grave). También podría ser lesiones (147 CP) o amenazas (169-171 CP) + Art. 124 Ley Orgánica 2/2006 (sanción interna centro educativo-no penal)
Abuso sexual	Cualquier clase de contacto sexual con un menor de 16 años o con menores entre 16 y 18 años si intervienen engaños o abuso de la confianza,	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para andar y sentarse - Ropa interior rasgada - Dolo o picor en la zona genital 	Marina, de 17 años, es forzada a mantener relaciones sexuales con un hombre mayor que ella.	Arts. 182 y 183 CP

	<p>autoridad o influencia sobre la víctima. No es necesario que haya un contacto físico para considerar que existe abuso sexual. El consentimiento no es válido en los menores de 16 años.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contusiones/ sangrado en los genitales - Tiene una enfermedad venérea - Embarazo - Hematomas en cara interna del muslo. 		
Maltrato prenatal	<p>El consumo de drogas o alcohol durante el embarazo que provocan que el bebé nazca con ciertas alteraciones derivadas del consumo. Se excluyen aquellas lesiones provocadas al feto por imprudencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento anormal - Patrones neurológicos anómalos - Síndrome de abstinencia 	<p>Una madre consume sustancias tóxicas y medicamentos durante el embarazo, con falta de conciencia de enfermedad y sin advertir las repercusiones y riesgos.</p>	<p>Arts. 157 y 158 CP</p>
Violencia de género	<p>Se reconoce como víctimas directas a los hijos de las mujeres afectadas por violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lesiones corporales - Dificultades en el desarrollo (lenguaje, psicomotricidad, bajo rendimiento escolar) - Trastornos del comportamiento - Dificultad en las relaciones (inhibición y aislamiento) 		<p>Art. 153.1 y 171.4 CP + Art. 173.2 CP</p>

		- Depresión, ansiedad		
--	--	--------------------------	--	--

9. ¿Quién puede denunciar y quién está obligado a hacerlo? ¿Si observo un delito estoy obligado a denunciar?

Toda persona que presencie la comisión de un delito público o que, sin haberlo presenciado, tenga conocimiento de él por otra forma, está obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la autoridad, incurriendo en una infracción si no lo hiciera.

Están obligados especialmente a denunciar: los empleados o funcionarios públicos y los que conocieran la comisión de un delito por razón de su cargo, profesión u oficio.

Hay ciertas personas que no están obligadas:

- Los menores de 16 años
- Las que carezcan de uso de razón// incapacitados psíquicos
- Padres o ascendientes, cónyuge, hermanos y los hijos o descendientes del autor de los hechos.
- Los abogados y procuradores respecto de las instrucciones o explicaciones que recibieren de sus clientes, así como los eclesiásticos o ministros de una u otra religión respecto de las noticias que les hubieren sido reveladas en el ejercicio de las funciones de su ministerio.

La formulación de una denuncia no supone para su autor responsabilidad ni obligación especial alguna, ya que ni debe probar los hechos denunciados, ni debe intervenir en el proceso judicial que por tales sucesos se siga.

La obligación de puesta en conocimiento de dicho delito presenciado se puede cumplir acudiendo a la policía, al Juzgado de Guardia o incluso a la Fiscalía del sitio más próximo al lugar en que se halle.

10. ¿Qué argumentos legales podemos ofrecer para apoyar a que se denuncie a la persona abusadora, si se tienen vínculos familiares con el agresor?

Como todos sabemos, el pasado 16 de abril se aprobó por fin en el Consejo de Ministros el **Proyecto de Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia**. Una de las reformas más importantes introducidas por este es la inclusión de excepciones a la dispensa de la obligación de denunciar, al determinar la obligación

de denunciar del cónyuge y familiares cercanos de la persona que haya cometido un hecho delictivo cuando se trate de un delito grave cometido contra una persona menor de edad o con discapacidad necesitada de especial protección. De manera que existe ahora una **verdadera obligación legal de denuncia de todo tipo de abusos, incluidos los sexuales, que se pudieran dar a un menor, aun cuando el potencial denunciante sea pariente del agresor.**

Asimismo, se han modificado las excepciones a la dispensa de la obligación de declarar, con el fin de proteger en el proceso penal a las personas menores de edad o con discapacidad necesitadas de especial protección.

11. ¿Cuál es la responsabilidad que tiene la entidad social en los casos donde sabe que se ha cometido un delito pero la víctima no ha denunciado?

Como ya hemos comentado, la Ley de Enjuiciamiento Criminal establece la obligación de denunciar aquellos hechos de los que tengamos conocimiento. Esta denuncia no provoca de forma automática el inicio del proceso penal, sino que el órgano receptor debe examinar si los hechos revisten naturaleza delictiva.

Se podría dar el caso, por ejemplo, de que la entidad social conozca que una persona es víctima de violencia de género, pero que la víctima no diga nada o, como ocurre en muchos casos, sea la propia víctima la que se opone a denunciar a su agresor por miedo, culpabilidad, vergüenza, falta de apoyo o dependencia económica del agresor. La violencia de género es un delito público y, como tal, la ciudadanía tiene la obligación de denunciar a las autoridades para que se puedan activar los diversos mecanismos de protección a la mujer y los hechos no queden impunes. Pero esta obligación solo se da si es testigo directo del delito o se conoce por razón de su cargo o profesión. Concretamente, el artículo 544 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal establece que las entidades u organismos asistenciales, públicos o privados que tuvieran conocimiento de un delito de violencia de género deberán ponerlo inmediatamente en conocimiento del juez de guardia o del Ministerio Fiscal. En caso de no hacerlo, se incurriría en una pena de multa.

Respecto a si la víctima es un adulto o un menor, la ley no establece distinción en esta obligación de denunciar.

12. ¿Cuáles son las posibles consecuencias de no denunciar?

Si los hechos fueron directamente presenciados, se incurrirá en una multa.

Si los hechos no fueron presenciados, sino conocidos en desempeño de cargo, profesión u oficio, su incumplimiento supondrá una multa y responsabilidades específicas derivadas del cargo.

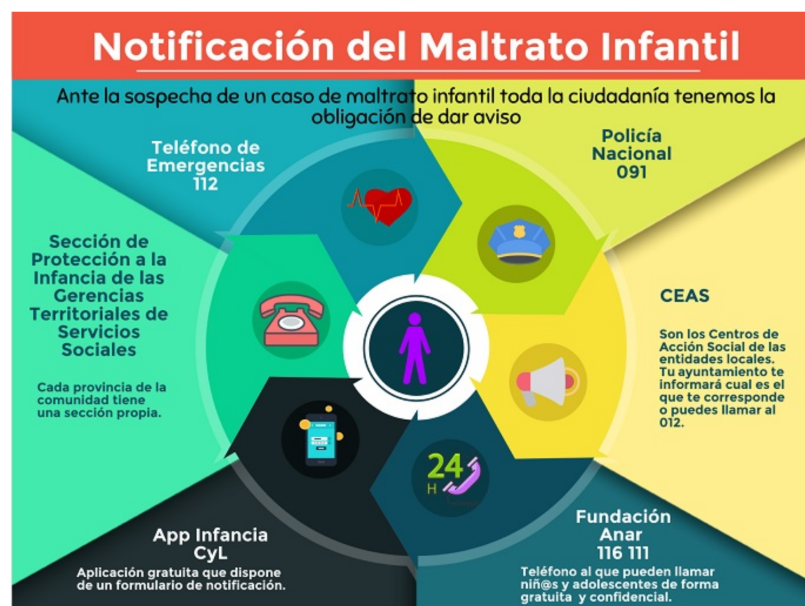
13. ¿Y si simplemente tengo sospechas de que existe maltrato?

Pongamos el caso de un cuidador que se entera por un tercero de una posible situación de maltrato a un menor. No se tendría que esperar a tener evidencia de cierta del maltrato para denunciarlo, sino que una simple sospecha o existencia de situación de riesgo para el menor debe ser suficiente para ponerlo en conocimiento de los servicios de atención de la infancia y que se activen así los dispositivos existentes en materia de Protección y Apoyo a la infancia y Adolescencia maltratada.

No es lo mismo una notificación que una denuncia. Con una **notificación** se transmite o traslada información sobre una posible situación de riesgo o maltrato. No supone una denuncia, sino que simplemente se pone en conocimiento de la entidad competente las sospechas. La responsabilidad de verificar o confirmar el maltrato no corresponderá al notificante, sino a los Servicios especializados.

La vía común de la notificación es la comunicación a los Servicios Sociales municipales, los cuales están capacitados para valorar inicialmente el caso y decidir si pueden intervenir directamente o deben derivarlo a otros organismos.

Otras formas de dar notificación:



14. ¿Si denuncio unos hechos tengo que probarlos?

La ley no nos obliga a tener que probar los hechos que estamos denunciando. Corresponde a los jueces, fiscales o en su caso a las fuerzas y cuerpos de seguridad, el iniciar una investigación sobre los hechos denunciados para determinar su existencia y circunstancias concretas.

En el caso de optar por una notificación a los Servicios Sociales tampoco habrá que probar los hechos, sino que de ello se ocuparán los Servicios correspondientes.

15. ¿Qué ocurre con las denuncias falsas?

La denuncia falsa (456 CP) es un delito contra la Administración de Justicia, castigado penalmente. Se considera una denuncia falsa la imputación de un delito frente a la autoridad encargada de perseguirlos, a conciencia de que se falta a la verdad o con temerario desprecio a la misma.

Independientemente que el juzgado persiga o no de oficio la comisión de un delito de denuncia falsa, el perjudicado por la denuncia falsa también podrá interponer la correspondiente denuncia.

Interponer una denuncia falsa está sancionado penalmente con penas de multa o hasta 2 años de prisión, según el hecho denunciado y si va dirigido a una persona en concreto o no.

No se debe confundir una denuncia falsa con la imposibilidad de probar los hechos. Por ejemplo, un cuidador tiene conocimiento de una situación de violencia en un menor y lo denuncia, pero los hechos no consiguen probarse. En este caso, no se castigaría al cuidador por denuncia falsa, ya que para que fuera así el cuidador tendría que saber que los hechos son falsos o tener un temerario desprecio a los mismos.

16. ¿Cómo y dónde se presenta una denuncia?

La denuncia se puede presentar por escrito o verbalmente ante:

- Las autoridades públicas: comisaría de Policía de ámbito municipal, autonómico o nacional y cuartel o dependencia de la Guardia Civil.
- El Fiscal
- El Juzgado de Instrucción o el Juzgado de Paz de su domicilio.

Se hará personalmente o por medio de mandatario, exigiéndose en este último caso poder especial. Para interponer una denuncia será necesario:

- 1) Identificarse mediante la mención de los datos personales en el escrito de denuncia o la exhibición del documento de identidad, pasaporte, permiso de conducir u otro documento similar
- 2) Exponer los hechos que estime pudieran ser delictivos y cuantos datos disponga respecto del hecho denunciado y de las personas que hayan intervenido en él
- 3) Firmar la denuncia.

Se pueden aportar además los documentos, objetos, partes médicos, relaciones de testigos u otras pruebas que tenga en su poder.

El plazo para interponer denuncia por infracciones leves es de un año.

17. ¿Podría hacer una denuncia anónima de una situación de violencia?

Sí, cualquier persona puede interponer una denuncia sin dar su identidad a conocer (de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo 11 de abril 2013) , si bien en muchos casos disponer de la identidad de la persona podría ser muy útil, sobre todo en aquellos procesos que requieren de testigos.

Se valorará la verosimilitud, credibilidad y suficiencia de la información dada antes de que el Juez, el Fiscal o en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado tengan el deber de investigar aquellos hechos con apariencia delictiva.

18. ¿Qué ocurre si yo soy la víctima?

Si se es la víctima, ofendido o perjudicado por el delito denunciado podrá pedir en las dependencias judiciales que le informen sobre la posibilidad de participar en el proceso penal. Además, tendría derecho a pedir una reparación de los daños sufridos por consecuencia del delito y una indemnización por el perjuicio causado.

19. ¿Quién puede tener acceso a la justicia gratuita?

En los casos en los que se defienden derechos o intereses propios y se acredita una insuficiencia de recursos económicos, se puede tener acceso a la justicia gratuita.

Personas que tienen acceso:

- Ciudadanos españoles y extranjeros residentes en España
- Nacionales de Estados miembros de la Unión Europea
- Personas ilegales que se hallen en España
- Asociaciones de utilidad pública
- Fundaciones

Actualmente el umbral económico para el acceso a esta justicia gratuita es de:

	Hasta 1x IPREM (persona)	Hasta 2x IPREM (1 unidad familiar con un máximo de 3 miembros)	Hasta 2,5 IPREM (unidad familiar de 4 o más miembros o familias numerosas)	Hasta 3x IPREM (unidad familiar de 4 o más miembros o familias numerosas)	Hasta 5x IPREM (circunstancias excepcionales*)
Diario	35,86€	44,83€	53,79€	53,79€	89,5€
Anual	15.061,20€	18.826,5€	22.591,80€	22.591,80€	37.653,00€

*Se podrán reconocer circunstancias excepcionales cuando se de algunos de los siguientes supuestos:

- Circunstancias de familia
- Número de hijos o familiares a cargo
- Tasas judiciales y otros costes del proceso
- Ascendientes de una familia numerosa de categoría especial
- Otros de análoga naturaleza
- Discapacidad o estado de salud para procedimientos relacionados con la salud o discapacidad

20. ¿Qué es un antecedente penal?

Un antecedente penal es aquel que proviene de una sentencia firme y que es consecuencia de un procedimiento penal, por la comisión de actos delictivos. Los antecedentes penales suelen tener carácter temporal, dependiendo el tiempo que debe pasar para ser cancelados del tipo de delito.

Tener antecedentes penales puede ser un obstáculo en el mundo laboral y en algunos actos como participar en iniciativas legislativas populares, tener acceso a ayudas sociales o poder participar en procedimientos de tutela, acogimiento o adopción entre otros.

El certificado de Antecedentes Penales es el documento que permite acreditar la ausencia o en su caso, la existencia de antecedentes penales. Este certificado puede ser solicitado para trabajar en ciertas empresas, sin embargo, en el caso de trabajar habitualmente con menores será necesario el Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual.

21. ¿Qué es y cuál es la validez del Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual?

Este certificado permite acreditar la ausencia o existencia de delitos de naturaleza sexual que constan en el Registro Central de Delincuentes Sexuales en la fecha en que son expedidos. La Ley exige que lo presenten todos los profesionales y voluntarios que trabajan en contacto habitual con menores.

Se considera "trabajo habitual con menores" cuando en el puesto de trabajo hay, por su propia naturaleza, un contacto habitual con menores, siendo los menores los destinatarios principales del servicio prestado.

A diferencia del certificado de Antecedentes Penales, el cual tiene una validez de 3 meses, el Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual no tiene un plazo de vigencia fijado por Ley, si bien la empresa puede pedirlo cuando lo considere necesario.

22. ¿Se podría incluir por Ley la obligación de entrega del certificado de Antecedentes Penales para formar parte de una organización?

Dado que se trata de datos de carácter personal, no cabe obligar a los trabajadores a que entreguen este certificado. Es por ello que se ha creado por separado el Certificado de naturaleza sexual, para que este sí que sea posible requerirlo como obligatorio y proteger a los menores específicamente de este tipo de delitos.

23. ¿El Certificado de delitos sexuales caduca?

Este certificado no tiene un periodo de validez determinado, es decir, no tiene fecha de caducidad. Por eso, es común que las entidades soliciten la renovación una vez al año.

25. ¿Qué hacer si tengo dudas o consultas?

- Centros de Servicios Sociales desde 010, o en el Centro de Servicios Sociales que le corresponda, por correo electrónico o por teléfono.
- Fundación ANAR: 900202010
- Oficina de Atención al Ciudadano de Justicia (Fiscalía de Menores): 91 493 12 63

Parte III: Acerca del Código de Conducta

1. ¿Qué es el Código de Conducta?

Los Códigos de Conducta especifican actividades rutinarias y a quién corresponde acometerlas, la forma en la que han de realizarse y contienen, además, los modelos y documentos estandarizados a utilizar.

2. ¿Hasta qué punto es obligatorio el código de conducta?

El Código de Conducta establece obligaciones y exigencias de apego a la legalidad de las actividades de Plataformas Salesianas y, por tanto, pueden considerarse como una fuente normativa interna. No existe ninguna duda de que el Código de Conducta es de cumplimiento obligatorio.

3. ¿Es lícito que un Código de Conducta tenga sanciones previstas ante ciertos comportamientos?

El establecimiento de sanciones en el Código de Conducta o en políticas internas de la empresa no sólo es un elemento deseable, sino que es una de las exigencias directas del artículo 31 bis del Código Penal (). Sin embargo, establecer un sistema disciplinario representa no pocos retos para el sector empresarial, tanto para las Pymes como para las grandes empresas.

El Tribunal Supremo, en una sentencia de marzo de 2007, admitió que su vulneración sí puede originar responsabilidades disciplinarias. La resolución argumenta que, "siendo el código ético un ejercicio del poder de dirección del empresario, su incumplimiento implica un acto de desobediencia y transgresión de la buena fe contractual".

Dicho esto, es más sencillo sancionar los incumplimientos si la organización tiene previamente contenidas en el Estatuto de los Trabajadores o en el régimen disciplinario del convenio de aplicación las sanciones previstas en el código de conducta.

4. ¿Es exigible el código de conducta a los voluntarios de Plataformas Salesianas?

Es común que las empresas establezcan obligaciones para con sus trabajadores en el propio Código de Conducta. Sin embargo, para que tales obligaciones sean exigibles a personas sin una relación laboral (los voluntarios en este caso), deben ser aceptadas expresamente por tales personas externas. Por ello, basta con que cualquier voluntario se adhiera al Código de Conducta antes de iniciar sus actividades para estar vinculado al mismo como cualquier empleado, siempre que se integren las obligaciones de los voluntarios explícitamente en el Código de Conducta.

5. ¿Y qué hay de los empleados?

Este caso ha sido resuelto por la jurisprudencia (véase la sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid: SAP Madrid, Civ. Sec. 11ª, de 24 de mayo de 2004, Ponente: Jesús Gavilán López (JUR 227317)).

La Audiencia estimó parcialmente el recurso de la demandante considerando que la resolución condenatoria publicada fue dictada sin competencia para ello, puesto que sólo podía exigirse el cumplimiento del código de conducta y sometimiento al procedimiento previsto a los asociados y en su caso a aquellas personas que hubiesen aceptado de forma libre, voluntaria y por escrito someterse a dicho procedimiento.

Por tanto, es necesario que los empleados se adhieran explícitamente al mismo, no siendo suficiente la relación laboral con su empleador.

6. ¿Cuál es la diferencia entre un Empleado y un Voluntario?

Hay quien ve el voluntariado como una plataforma para obtener un empleo, y puede ser así, pero sobre todo hay que entenderlo como un apoyo a la organización con la que se colabora. Su instrumentalización o un uso inadecuado del mismo puede obstaculizar la creación de empleo.

A continuación se muestran las diferencias desde un punto de vista organizativo y el punto de vista legal.

1. Punto de vista organizativo

Voluntario	Empleado
No se remunera.	Se remunera.
Los servicios que se prestan se mantienen en el tiempo aunque se carezca de voluntarios. Estos no deberían ser imprescindibles para la buena marcha de	Se encargan de tareas y servicios que, en caso de no realizarse, la ONG no podría llevar a cabo ni prestar.

la organización, aunque en tiempos de crisis, sin su apoyo, hay peligro de dejar de prestar ciertos servicios.	
La acción voluntaria y el trabajo remunerado son complementarios.	El trabajo remunerado se beneficia del apoyo voluntario, pero no se sustituye por este.
El tiempo de dedicación lo estipula la organización o el propio voluntario en función de su disponibilidad, pero sin firmar un contrato.	La jornada de los empleados se regula en el Estatuto de los Trabajadores y convenios colectivos, mientras que el contrato de trabajo recoge las características del mismo.
No siempre se exigen unos conocimientos determinados y, en todo caso, es frecuente que los voluntarios reciban formación antes de iniciarse en sus tareas.	Se exige una formación o conocimientos necesarios para el puesto de trabajo que se ocupa.

2. Punto de vista legal

Durante las últimas décadas existe en España una mayor participación voluntaria, altruista y desinteresada de la sociedad en actividades de interés general. Las relaciones legales de voluntarios y trabajadores necesitan una revisión en el seno de las organizaciones sin ánimo de lucro donde coexistan trabajadores asalariados y voluntarios que, en muchas ocasiones, pueden llegar a realizar funciones o tareas sustancialmente idénticas en un mismo ámbito organizativo, lo que puede difuminar la distinción de ambas figuras.

La Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado ("**Ley 45/2015**") define el **voluntariado** como el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Que tengan **carácter solidario**;
- Que su **realización sea libre**, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente;
- Que se lleven a cabo **sin contraprestación económica** o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los voluntarios;
- Que se desarrollen **a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos** y dentro o fuera del territorio español, sin perjuicio de la promoción del voluntariado desde las empresas o universidades.

Tal y como se han encargado de aclarar nuestros tribunales, la realización de funciones por parte de los voluntarios con sometimiento a un horario, a una jornada o a las órdenes y directrices de una entidad, no constituye un elemento diferencial respecto a la relación laboral, por lo que en muchas ocasiones habrá de estarse únicamente al elemento subjetivo y finalista que lleva al ciudadano a realizar dichas tareas. De este modo, la

existencia o no de una contraprestación económica constituye el criterio fundamental para distinguir ambas relaciones.

En este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 9 de marzo de 2016, concluyó que no puede calificarse como laboral la relación de los voluntarios que prestaban servicios como monitores en un campamento de verano para niños, al no considerar como retribución los gastos abonados a los voluntarios en concepto de alojamiento y manutención. Es fundamental que los gastos abonados al voluntario se encuentren directamente relacionados con el desempeño de su actividad y con el ámbito de actuación del proyecto, sean proporcionados y se ajusten a lo dispuesto en el acuerdo de incorporación.

El acuerdo de incorporación, cuya formalización por escrito es obligatoria conforme a lo previsto en el artículo 12 de la Ley 45/2015 (), es el instrumento principal de regulación y definición de la relación de voluntariado y, entre otros aspectos, debe contener:

- derechos y deberes de las partes;
- descripción de funciones, actividades y tiempo de dedicación del voluntario;
- régimen de gastos reembolsables;
- formación requerida para el desarrollo de las funciones;
- duración del compromiso, causas y forma de desvinculación por ambas partes;
- cambio de adscripción al programa de voluntariado o cualquier otra circunstancia que modifique el régimen de actuación inicialmente convenido.

7. ¿Puede un voluntario reemplazar a un empleado?

Cuando se comienza a colaborar con una ONG y se aprecian las necesidades de la organización y los recursos con que cuenta, hay peligro de confundir ambos conceptos.

Una persona voluntaria nunca debería reemplazar a un empleado. La Ley 45/2015 reconoce en el artículo 4.1 que " 1. La realización de actividades de voluntariado no podrá ser causa justificativa de extinción del contrato de trabajo".

8. ¿Puede modificarse el Código de Conducta?

El Código de Conducta puede ser modificado y actualizado cuando la organización lo considere. Sin embargo, debemos distinguir entre dos tipos de modificaciones:

- Accesorias: En este caso será suficiente con la comunicación de los cambios a todas las personas adheridas al Código. Podría darse también un plazo para que expresen sus comentarios tras el cual serían exigibles directamente sin necesidad de una aceptación individual.

Ej. Se modifica el email de notificaciones el lugar del buzón de sugerencias.

- Sustanciales: En el caso de que sean modificaciones radicales, de los principios fundamentales o que supongan una revisión completa del Código, será necesario recabar la aceptación expresa de todos los trabajadores y/o voluntarios adheridos.

Ej. Se modifica el principio básico del Código de Conducta y se indica que en caso de presenciar un trato inapropiado lo correcto es no informar.

9. ¿Qué ocurre si algún miembro se niega a aceptar la modificación?

Esto podría suponer una infracción al deber de obediencia al empresario o empleador.

- Si es leve: Normalmente se realiza una amonestación.
- Si fuera grave y persistiera en el tiempo: Cabría una medida disciplinaria seria como una suspensión de empleo y sueldo temporal. En casos extremos cabría un despido procedente si son conductas graves y continuadas en el tiempo.

Ej. Se incluye la prohibición de acceder a la vivienda de los menores beneficiarios de la actividad de la Organización: Si está justificada la prohibición, se han documentado los motivos, se ha dado la oportunidad para que el infractor se explique y no hay circunstancias que lleven a pensar que el trabajador tiene motivos legítimos (como un problema de conciencia) por encima del Código de Conducta podría haber un despido procedente. Sin embargo, los tribunales en este sentido son muy pro- trabajador y será necesario que se haya documentado correctamente todo el proceso y las consecuencias dejando claros los motivos por los que la conducta se prohibió.

10. ¿Se podrían incluir obligaciones de muchos Protocolos o Reglamentos en el Código de Conducta?

A nivel legal, no existe ninguna limitación a las fuentes de las que pueden provenir las obligaciones que se incluyan en el Código de Conducta.

Es más, dado que lo verdaderamente importante es que aquellos que se adhieran a determinados cuerpos normativos sean conocedores de los mismos, sería recomendable unificar en un único documento todos los compromisos y obligaciones, aunque esto implique que algunos artículos no vayan a aplicar a algunos miembros de la entidad.

Ej. CEPS podría unificar todos sus Reglamentos y Códigos en un mismo documento que firmasen todos los miembros, independientemente de que algunos de los miembros que no tienen contacto con menores, ya que solo trabajan con adultos, por ejemplo, firmen también las obligaciones relacionadas con ellos.

Parte IV: Sobre la relación del Sistema de Protección y el Reglamento de Régimen Interior

1. ¿Qué es el Reglamento de Régimen Interior?

Un Reglamento de Régimen Interno (RRI) es un documento para regular la vida interna de un centro educativo, así como establecer y concretar las relaciones entre los diferentes sectores que forman parte de la comunidad.

2. ¿Si una conducta está en el Reglamento de Régimen Interior, como afecta a su exigibilidad por Código de Conducta?

No tiene por qué afectar en ninguna forma. Lo verdaderamente importante es que todo a lo que un trabajador o voluntario se adhiera o aquella norma que le aplique sea conocido/accesible por ellos. Lo ideal sería que uno acepte ambas cosas porque de esta forma no habrá duda de que las normas que se aceptan eran conocidos por ellos.

3. ¿Una referencia en el Reglamento de Régimen Interior, que obligue al cumplimiento del Código Ético es suficiente para imponerlo?

La aceptación de una norma incorporada por referencia en otra a la que uno sí que se ha adherido expresamente solo será imponible en el caso de que ambas se encuentren accesibles.

Ej. En el Reglamento de Régimen Interior hay un artículo que cifra 'Serán exigibles todas las conductas descritas en el Código de Conducta'. Aquí sería conveniente que al firmarlo se incorporase el Código en un Anexo o se especificase dónde se encuentra accesible.

Parte V: Acerca de la Responsabilidad Civil

1. ¿Qué es la responsabilidad civil?

Es el deber de una persona indemnizar con dinero por un daño causado a un tercero. En el mismo momento en que se produce el daño, el responsable civil se convierte en deudor del dañado.

En el caso de que el daño provenga por una infracción del Código de Conducta de Plataformas Salesianas, la responsabilidad civil acompañará a las consecuencias descritas en el mismo.

Ej. Infracción Código de conducta del personal contratado que lo ha suscrito: Desarrollar actividades de riesgo con escasa planificación (Parte 8: Pautas relativas al desarrollo de actividades de la entidad)

Ejemplo de posibles consecuencias que se impondrían cumulativamente:

- a) *Derivadas del Código de Conducta e impuestas por la Organización: suspensión temporal de empleo y sueldo.*
- b) *Derivadas de la responsabilidad civil e impuestas por el juez: pago de una cantidad de dinero a modo de indemnización de daños y perjuicios.*

2. ¿De dónde proviene?

La responsabilidad civil puede derivarse de:

- Una infracción de un compromiso/obligación o causar daño.
- Un daño causado por un delito- Irá acompañado de la responsabilidad penal correspondiente.

Ej. Infracción del Código de Conducta por personal que lo ha suscrito constitutiva de delito: Lesionar intencionadamente a un beneficiario durante el desarrollo de una actividad.

Ejemplo de posibles consecuencias:

- a) *Derivadas del Código de Conducta e impuestas por la Organización: despido.*
- b) *Derivadas de la Infracción del Código Penal: Pena por delito de lesiones.*
- c) *Derivadas de la responsabilidad civil e impuestas por el juez: pago de una cantidad de dinero a modo de indemnización de daños y perjuicios.*

Ej. Infracción del Código de Conducta por personal que lo ha suscrito no constitutiva de delito: No tratar con respeto a los beneficiarios de las actividades de la Organización (Sección 9: Pautas relativas al buen trato)

Ejemplo de posibles consecuencias:

- a) *Derivadas del Código de Conducta e impuestas por la Organización: suspensión temporal de empleo y sueldo.*
- b) *Derivadas de la responsabilidad civil e impuestas por el juez: pago de una cantidad de dinero a modo de indemnización de daños y perjuicios a la persona y a su familia.*

3. ¿Qué debe hacer el responsable civil de un daño?

El responsable civil de un daño está obligado a:

1. La restitución de la cosa
2. La reparación de daños
3. La indemnización de daños y perjuicios

4. ¿En qué consiste la restitución de la cosa?

Consiste en reponer la misma cosa, siempre que sea posible. Es posible si:

- Se puede reponer otra igual.
- La tiene otra persona (aunque la haya adquirido legalmente)

5. ¿En qué consiste reparar el daño?

Consiste en obligaciones de dar, hacer o no hacer para reponer el menoscabo que se ha producido. Lo determina el Juez o Tribunal dependiendo de:

- La naturaleza del daño: Hay daños cuya reparación implicará un hacer, no hacer o dar.
- La situación personal y patrimonial del responsable civil: Si uno tiene más recursos, será capaz de indemnizar con una mayor cantidad.

6 ¿Qué es la indemnización de daños y perjuicios?

Es la cantidad que determina el juez según el daño que haya causado el responsable civil que puede ser:

- Patrimonial: por daños materiales, físicos, observables producidos en una cosa que disminuyen su utilidad.
 - Ej. El perjuicio causado en un vehículo cuando se le pincha una rueda
- Moral: por los daños emocionales que se le haya causado a una persona

- Ej. El perjuicio causado a un niño cuando observa un evento que perturba su infancia

El daño puede haberse causado:

- Al principal dañado
- A sus familiares
- A terceros

Ej. Infracción del Código de Conducta por personal que lo ha suscrito: Realización y almacenamiento de una imagen sin consentimiento (Sección C: Medidas dirigidas a garantizar el derecho a la propia imagen de los beneficiarios).

Ejemplo de posibles consecuencias:

- b) *Derivadas del Código de Conducta e impuestas por la Organización: suspensión temporal de empleo y sueldo.*
- c) *Derivadas de la responsabilidad civil e impuestas por el juez:*
 - a. *De la restitución de la cosa: Entrega de todas las copias de la imagen y borrado y retirada del lugar donde se encuentren si están visibles.*
 - b. *De la reparación de daños: Entrega de las imágenes y permitir que se compruebe la ausencia de copias.*
 - c. *De la indemnización de daños y perjuicios:*
 - i. *Materiales: Entrega de cualquier beneficio económico que se haya percibido por la imagen, si ha existido. Por ejemplo, si se utilizó para la venta.*
 - ii. *Morales: Entrega de una cantidad, valorada por el juez valorando el perjuicio causado al beneficiario y su familia consecuencia de la toma y almacenamiento de la imagen.*

7. ¿Cómo se determina la cantidad indemnizatoria?

La cantidad dependerá de lo que sea necesario para restaurar a todos los dañados en la situación en la que se encontraban antes de que el responsable causase el daño.

Ej. Infracción del Código de Conducta por personal que lo ha suscrito: Realización y venta de una imagen sin consentimiento (Sección C: Medidas dirigidas a garantizar el derecho a la propia imagen de los beneficiarios).

Si la imagen se ha vendido a una cadena de televisión nacional, la cantidad será mayor que si la imagen se imprimió en veinte maraca-páginas que se vendieron a miembros de la organización.

8. ¿Tiene responsabilidad civil la organización, además de quien realiza el daño?

Las entidades, como personas jurídicas que son, aunque actúen a través de personas, son en sí mismas sujetos de derechos y obligaciones. Si se causa un daño a un tercero, este demandará a la persona física que lo causó directamente conjuntamente con la entidad. Es decir, la organización puede tener tanto responsabilidad civil como penal y responderá por los ilícitos que cometan sus miembros.

En el caso de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, tipificada en el artículo 31 del Código Penal desde 2010, dado que estas no pueden ir a la cárcel, las penas pueden implicar la pena de multa, el cierre de centros, suspensiones de la actividad...