

## CÓDIGO DE CONDUCTA PROFESIONAL

### Título I - Normas de conducta

#### Capítulo 1. Alcance.

Art. 1º - Este Código de Conducta Profesional para los Socios de Cuti, tiene por finalidad establecer y mantener una reputación elevada de integridad y leal competencia profesional entre sus asociados.

Art. 2º - La adhesión a las disposiciones de este código es condición indispensable para pertenecer a Cuti.

#### Capítulo 2. Deberes frente a Cuti.

Art. 3º - Cuti persigue estatutariamente los siguientes objetivos:

- a) Defender los intereses de las empresas asociadas.
- b) Propender al desarrollo y perfeccionamiento de las técnicas, métodos y actividades vinculadas con el estudio, diseño, realización, implantación y comercialización de sistemas de información, sistemas informáticos que utilicen computadores electrónicos y tareas afines que en la Ciencia Informática se engloban bajo la denominación de Software.
- c) Representar, agrupar, coordinar, organizar y difundir las actividades de las empresas asociadas ante los poderes públicos, organismos oficiales y privados tanto en el ámbito departamental, nacional e internacional.
- d) Defender activamente los derechos de propiedad sobre el software en todas sus formas, y orígenes, propendiendo a la aplicación irrestricta de la legislación vigente y a su perfeccionamiento y combatir las prácticas de producción y venta de copias ilegítimas de software.
- e) Formular las pautas y promover una ética profesional y un desempeño técnico adecuado para el ejercicio de la actividad.
- f) Proceder a intercambiar experiencias, inquietudes e informaciones de toda índole, que tiendan a una mayor eficiencia de las empresas asociadas, como asimismo a desarrollar un espíritu de cooperación y mutua colaboración entre los mismos.

g) Informar y asesorar sobre la actividad a sus asociados y a toda entidad pública o privada que lo solicite.

h) Organizar y participar en congresos, reuniones, conferencias nacionales e internacionales para difundir y profundizar sus objetivos y otros fines.

Art. 4° - Cada asociado debe cooperar a la plena realización de los fines de este código y de los objetivos de Cuti.

Art. 5° - Cada asociado debe cooperar en toda gestión o movimiento promovido por Cuti.

Excepcionalmente, en caso de fundada discrepancia, podrá abstenerse de dicha colaboración sin interferir en el desarrollo de la gestión o movimiento de que se trate.

Art. 6° - Cada asociado debe abstenerse de usar software ilegítimo, imponiendo tal deber a sus empleados, cualquiera sea su jerarquía, y adoptando todas las medidas a su alcance para prevenir y evitar los actos y omisiones de sus dependientes que puedan comprometer su responsabilidad.

### Capítulo 3. Deberes frente a otros asociados.

Art. 7° - Todo asociado debe abstenerse de efectuar comentarios que desacrediten a otros afiliados en su trato con el público o en material publicado.

Art. 8° - Todo asociado debe abstenerse de formular críticas infundadas o injustificadas a los actos de otros afiliados con la finalidad de atraer para sí sus clientes.

Art. 9° - Todo asociado debe actuar con lealtad frente a los demás afiliados, teniendo en consideración los objetivos comunes de los que participan como integrantes de Cuti.

### Capítulo 4. Deberes frente a los clientes.

Art. 10° - Todo asociado debe trabajar procurando la mejor calidad y la tecnología más adecuada a las necesidades de sus clientes.

Art. 11° - Todo asociado debe aconsejar lealmente a sus clientes, atendiendo a sus reales requerimientos e instruyéndolos acerca de la obligatoriedad de usar software legítimo.

Art. 12° - Todo asociado debe garantizar la confidencialidad de la información de sus clientes, absteniéndose de usarla en provecho propio o divulgarla a terceras personas.

Art. 13° - Todo asociado debe entregar a sus clientes software legítimo, obligándose a no distribuir software con licencias inadecuadas o sin licencia y aconsejando a sus clientes acerca de la necesidad de regularizar sus paquetes informáticos cuando conozca situaciones ilegítimas.

## Capítulo 5. Reclutamiento del personal en el Sector

Art. 14° (Finalidad) - Las empresas socias, al incorporar personal, deberán tener presente los principios que se detallan en el artículo siguiente, de modo de actuar con responsabilidad, cooperando en busca del bien colectivo, y particularmente desalentando cualquier tipo de prácticas que perjudiquen a los demás socios o al sector en general.

Art. 15° (Principios) - Durante el proceso de reclutamiento, selección e incorporación de personal, los socios deberán ajustarse a los siguientes principios rectores que reúnen los estándares de comportamiento considerados adecuados por Cuti.

Estos principios servirán también para la interpretación de las conductas que deban resolverse en el marco de esta normativa.

- a. **Bienestar colectivo:** realizar prácticas de reclutamiento de personal atendiendo a evitar el impacto negativo que éstas puedan generar en las empresas y el mercado en su conjunto. Tener presente además que cada empresa convive en un ecosistema donde las prácticas que prioricen el bienestar individual sobre el colectivo impactarán negativamente, generándose un efecto en cadena que terminará por afectar a todo el tejido empresarial.
- b. **Buena fe:** actuar con honradez en la actividad de reclutamiento de personal, realizando acciones ajustadas a la ética y moral empresarial, procurando evitar actuar en forma desleal, desmedida o nociva.
- c. **Preferencia por recursos nacionales:** priorizar la contratación de trabajadores nacionales o extranjeros radicados en el territorio nacional, contribuyendo a su participación en el sistema y correspondientes contribuciones a la seguridad social, pago de impuestos nacionales, etc.

- d. **Formación de talentos:** devolver al mercado más de lo que las empresas toman de él, incorporando prácticas de formación de nuevos talentos, así como también de mecanismos para su empleabilidad, asumiendo el costo de sus curvas de aprendizaje en lugar de procurar sólo la búsqueda de personal con experiencia.
- e. **Políticas de fidelización de los recursos:** promover y practicar políticas de fidelización del personal que no atañen al detrimento de otras empresas.

Art. 16°. (Recomendaciones) - Como forma de concretar los principios antes referidos, y a modo de ejemplo, se efectúan las siguientes recomendaciones:

- Proponer y ejecutar prácticas de reclutamiento de personal ajustadas a la política sectorial del mercado local por sobre las políticas que puedan promoverse por la empresa en otros países. (empresas multinacionales).
- No implementar políticas de reclutamiento de personal que rozan con lo ético, tales como el otorgamiento de premios monetarios por recomendaciones de amigos o colegas.
- Evitar el headhunting abordando trabajadores en sus lugares de trabajo.
- No destruir equipos de trabajo de otra empresa.
- Alentar a los candidatos extranjeros a radicarse en Uruguay.
- Diseñar, promover o participar en programas de formación de nuevos talentos para la industria TI.
- Diseñar programas internos para la contratación de talentos junior y acompañar su curva de aprendizaje.
- Participar en programas de formación dual.
- Estimular a que los trabajadores terminen su formación profesional implementando políticas de apoyo en sus estudios.
- Tener en cuenta los resultados negativos que conlleva para toda una industria una práctica indiscriminada de reclutamiento de personal.

## Capítulo 6. Equidad de género y no discriminación

Art. 17°. (Finalidad y Principios) Las empresas socias, en todo momento deberán asegurar la equidad de género y la no discriminación en sus organizaciones, promoviendo la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades que deben beneficiar a todas las personas, sin importar su género, discapacidad y raza, teniendo en cuenta los siguientes principios:

- a. Fomentar la equidad de género y la no discriminación en sus empresas.
- b. Realizar acciones de sensibilización y formación para atraer más talento femenino al sector.
- c. Favorecer el desarrollo de políticas de igualdad en la constitución de sus equipos, así como mecanismos que lleven a la práctica dichas políticas.
- d. Favorecer el desarrollo de políticas que posibiliten el acceso de las mujeres a cargos de dirección, y generar mecanismos que promuevan el avance hacia la composición paritaria en cargos directivos.
- e. Favorecer el reconocimiento del talento sin distinción de género, estableciendo políticas de igualdad que atraviesen sus estructuras de salarios y trayectos de desarrollo profesional.
- f. Propiciar espacios de reflexión y concientización en los equipos de trabajo orientados a la construcción de entornos equitativos y saludables.
- g. Promover una cultura que fomente una relación equilibrada entre el trabajo y la familia. Establecer políticas de maternidad y paternidad, que aseguren el desarrollo profesional de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados.
- h. Generar políticas y protocolos de prevención del acoso y violencia, así como espacios de confianza y canales de comunicación formales donde puedan ser planteadas estas situaciones en un todo de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

Art. 18°. (Del seguimiento y Control) - La Cámara implementará los mecanismos necesarios para crear un Grupo de Seguimiento y Control a los efectos de monitorear el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este Capítulo.

Este Grupo estará integrado al menos por 3 socios, incluyéndose necesariamente la presencia de un miembro de la Comisión Directiva, que lo presidirá.

Para ello dispondrá de un plazo de 90 días desde la sanción del Reglamento.

El Grupo supervisará la marcha de esta temática en la realidad empresarial, manteniendo informada a la Comisión Directiva respecto de cualquier situación que lo amerite, pudiendo realizar las recomendaciones y análisis que entienda del caso.

Art. 19°. (Sanciones por incumplimiento) - Los presuntos apartamientos que un socio pueda incurrir en su actuación profesional, ya sea que deriven de la comprobación directa por parte de la Cámara o por denuncia de alguno de los socios, serán sometidos a la intervención del Tribunal de Disciplina previsto en el Título II, Capítulo I de esta norma.

## Título II- Normas de aplicación

### Capítulo 1. Tribunal de Disciplina

Art. 20° - Habrá un Tribunal de Disciplina, con carácter de órgano asesor de la Comisión Directiva, que tendrá a su cargo velar por la plena vigencia de las previsiones de este Código de Conducta Profesional y aconsejar la aplicación de las medidas correspondientes en caso de infracciones.

Art. 21° - El Tribunal de Disciplina estará integrado por tres miembros, que deberán ser personas de reconocida solvencia en materia informática, los que serán designados por la Comisión Directiva y durarán tres años en sus funciones, pudiendo ser reelectos. En caso de vacancia temporal o definitiva, la Comisión Directiva proveerá de inmediato un sustituto que deberá reunir los requisitos establecidos en el párrafo precedente.

Art. 22° - El Tribunal de Disciplina fijará sus propias normas de procedimiento, las que se ajustarán a las reglas y garantías del debido proceso. Sus actuaciones serán reservadas a fin de preservar los derechos de quienes puedan encontrarse involucrados en una investigación o denuncia.

Art. 23° - El Tribunal de Disciplina podrá dictaminar de acuerdo con la convicción que cada uno de sus integrantes se haya formado sobre la cuestión sometida a su consideración, atendiendo especialmente a las pruebas producidas.

Sus pronunciamientos no tendrán carácter decisorio sino de simple asesoramiento a la Comisión Directiva, la que decidirá en definitiva.

### Capítulo 2. Medidas Aplicables.

Art. 24° - Las medidas a que alude el Art. 14 de este código serán las siguientes:

- a) observación;
- b) apercibimiento;
- c) censura pública;
- d) suspensión del registro social y;
- e) eliminación del registro social.

Art. 25° - La observación consiste en advertir al infractor que debe cumplir determinada norma que ha infringido, exhortándolo a no reincidir.

Art. 26° - El apercibimiento consiste en prevenir al infractor de las medidas que se adoptarán en caso de reiterarse la falta cometida.

Art. 27° - La censura pública es la divulgación de una declaración acerca de la falta cometida y de la calificación que merece al Tribunal de Disciplina.

Art. 28° - La suspensión del registro social consiste en la eliminación temporal de los registros sociales de Cuti.

Art. 29° - La eliminación del registro social consiste en la expulsión de Cuti.

Art. 30° - En todos los casos, las medidas a las que refieren las disposiciones precedentes deberán ser proporcionales a la gravedad de las infracciones cometidas, debiendo respetarse la garantía de defensa, y haciendo aplicación de las disposiciones estatutarias pertinentes.