



Sociedad Uruguaya de
Gestión de Personas



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA PARA PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS



**Sociedad Uruguaya de
Gestión de Personas**

COMISIONES DE TRABAJO

COORDINADORES EN FUNCIONES A ABRIL DE 2016

Comisión de Planificación Estratégica



Coordinador: Marcelo Domínguez
Gerente de Gestión de Capital Humano
en Correo Uruguayo.

Comisión de Relaciones Institucionales



Coordinador: Leonardo Pérez Alvarez,
Gerente de Recursos Humanos en
Nuvó a Tupperware Brand

Comisión de Comunicación



Coordinador: Fernando Carotta Derudder
Director de CREAM Comunicación;
Director del Observatorio Latinoamericano
de Comunicación Interna.

El Club



Coordinadora: Geraldine Bardier
Gerente de Recursos Humanos en
Correo Uruguayo.

Comisión de Responsabilidad Social



Coordinadora: Lorena Brachet
Jefe de Área de Recursos Humanos,
Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional
en Murchison Uruguay.

Comisión de Socios



Coordinadora: Amanda García
Gerente de Recursos Humanos en
Mega Pharma.



Coordinadora: Silvia Magariños
Directora – Gerente de Recursos
Humanos en Fumaya S.A.



Coordinadora: Stefani Sampietro
Gerente de Recursos Humanos, Calidad y
Seguridad y Salud Ocupacional en
Murchison Uruguay.



Dirección Ejecutiva: Leticia Viva Pérez
Directora de CREAM Comunicación

COMITÉ DE ETICA Y CONDUCTA - PERIODO 2016/2018



Coordinadora: Claudia Peña



Ana Bogiloff



Marcelo Domínguez



Martín Palacio



María Pia Tejera



El presente Código de Ética de la SUGP es el resultado de dos factores esenciales.

Primeramente el trabajo pormenorizado, profesional y a conciencia de un Equipo Redactor de primer nivel, que analizó el encuadre, contrastó normas similares y trasladó experiencias.

En segundo lugar, la búsqueda de un documento de base, verdadero cimiento del acontecer ético, en una instancia que se formaliza y concreta por primera vez en lo que respecta a los gestores de capital humano en Uruguay.

Y, he aquí, el instante donde el esfuerzo centrado en la expresión de los pilares del acuerdo constitutivo de la organización que se ha denominado *Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas*, pasa a tomar forma, dándonos a quienes voluntariamente accedemos, los parámetros del actuar moral en su interna.

No está demás reseñar en este introductorio, lo que se establece como objetivo del Instrumento que persigue, en definitiva, Establecer principios y normas que guíen la conducta profesional de una forma ética, de cada uno de los miembros de la SUGP.

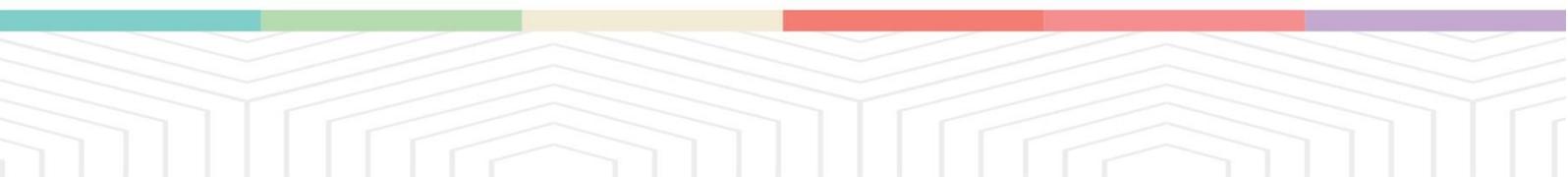
Ese ...“cada uno”... viene a asegurar el todo, en tanto la conducta individual esperada tendrá el necesario contrapeso del acompañamiento de los demás integrantes en el camino trazado; cumpliéndose el fin perseguido en fiel expresión de lo que los griegos denominaron ἠθικός *ēthikós*

En la ejecución de este objetivo, tendremos la aportación de los principios y valores rectores enunciados, con el aditamento de las especificaciones de las conductas esperables y comportamientos no admitidos, los que son referenciados sin taxatividad, pretendiéndose en todo momento que el Código de Ética de la SUGP que ve la luz al presente, sea una y otra vez enriquecido con aportes novedosos a futuro.

Esa es la verdadera contribución que se efectúa en la instancia... la presentación de una herramienta actual para propios, fundacional en lo que respecta a los gestores de personas en el país, que seguramente auxiliará ante la consulta de terceros, en tanto marco de referencia en el foro nacional y regional.

Nos debemos a la “ética como modelo de superación” y en ese camino transitamos...

SOCIEDAD URUGUAYA GESTION DE PERSONAS





INTRODUCCIÓN

La Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas (SUGP) es una comunidad abierta, integrada por académicos, profesionales, consultores y estudiantes interesados en profundizar en la gestión de personas en las organizaciones.

La SUGP no tiene fines de lucro, constituyéndose por el permanente aporte de conocimientos, ideas, experiencias y mejores prácticas para el desarrollo integral de las personas y el crecimiento sustentable de las organizaciones.

Su organización es horizontal, conformándose equipos de trabajo para el desarrollo de los lineamientos estratégicos de la organización, a través de Comisiones lideradas por un Coordinador específico y una Dirección Ejecutiva, en todos los casos, de carácter honorario.

Los miembros de la SUGP entienden como imperativo darse para sí un marco normativo de actuación ética, a efectos de valorar y circunscribir la rectitud en su actuar, con el establecimiento de procedimientos tendientes a intervenir en situaciones dudosas y asesorar acerca de las conductas debidas, todo lo cual será de conocimiento obligado para sus integrantes y fundamentará el presente Código.



OBJETIVOS GENERALES

- Generar una red permanente de diálogo, intercambio y debate sobre la gestión de personas en Uruguay.
- Impulsar la mejora continua en la gestión de personas en un marco de ética y respeto por los valores.
- Potenciar el aprendizaje individual y colectivo sobre teorías y prácticas exitosas en Uruguay, la región y el mundo.

Los citados objetivos se enmarcan en su Visión y Misión:

Visión

Ser referentes en la generación de iniciativas y propuestas de desarrollo profesional en el campo de la gestión de personas, otorgándole un rol activo a sus Miembros en la concreción de los objetivos trazados, en un marco de interacción en la interna de la organización y con el entorno local y regional.

Misión

Generar puntos de encuentro e intercambio exclusivo y valioso para nuestros miembros para que unidos contribuya a la mejora de la competitividad de organizaciones y personas.

Potenciar el protagonismo del área de RRHH en el negocio.

Promover desde la SUGP el compromiso de contribuir a la sociedad a través de profesionales y empresas.

Adoptar un papel activo en relaciones con instituciones públicas para mejorar la competitividad de organizaciones y profesionales.





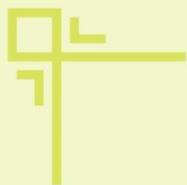
Potenciar y dotar de herramientas a organizaciones y profesionales para su innovación constante: actualizar e intercambiar conocimiento, captar tendencias y fomentar la puesta en común de las mejores prácticas.

Facilitar la integración de los jóvenes profesionales en la gestión de personas y fomentar su participación en actividades que permitan el intercambio de conocimiento.

Promover la inclusión y otorgar herramientas de gestión a profesionales del interior del país.

La ejecución de los objetivos organizacionales en base a la Visión y Misión establecidos, pautarán el actuar de los miembros de la SUGP, los que tendrán al presente Código como rector ético obligado en el ejercicio de sus funciones; sin perjuicio que este compendio proyecte su alcance hacia otros profesionales, a cuyos efectos servirá como norma análoga o principio general, consideradas las circunstancias del caso.





CÓDIGO DE ÉTICA

Objetivo Central

Establecer principios y normas que guíen la conducta profesional de una forma ética, de cada uno de los miembros de la SUGP.

Principios

Desarrollar un marco regulatorio que oficie de referencia para el desempeño en el ámbito de la Gestión Humana.

Expresar un modelo de comportamiento ético para aquellas personas que actúan en dicho ámbito.

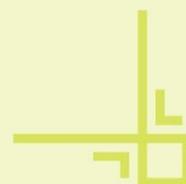
Promover la diversidad del pensamiento, el respeto, la transparencia, el profesionalismo y la integridad en el ejercicio de la profesión.

Disposiciones Generales

PRIMERO: Los miembros de la SUGP regirán su actuación por los principios, valores y normas éticas que se establecen en las disposiciones de este Código, sin perjuicio de las demás que resulten del ordenamiento jurídico.

SEGUNDO: Todos los miembros de la SUGP serán responsables de controlar la aplicación de estas disposiciones, debiendo denunciar aquellas omisiones o acciones que colidan con este Código ante la Dirección Ejecutiva y/o ante el Comité de Ética y Conducta, órgano éste último al que le estará cometido finalmente el análisis de tales denuncias.

TERCERO: Es obligatorio para los miembros de la SUGP conocer las estipulaciones del presente Código y sus modificaciones, no siendo circunstancia de exoneración o mitigación de responsabilidad por su violación, el desconocimiento o conocimiento parcial de las estipulaciones aquí contenidas.





A tales efectos, la SUGP dará a conocer, por los medios necesarios, el contenido de este Código, haciendo saber a sus miembros que lo comprenderá en todos sus términos, siempre que pertenezca o mientras haya pertenecido a la organización, por las acciones que durante ese período pudiere haber efectuado.

De la misma forma, los miembros promoverán en todo momento su ejecución, de forma de internalizarlo y difundirlo en forma general.

CUARTO: La SUGP reconoce expresamente, que regulan su accionar y por ende obligan a sus integrantes, los siguientes Valores:

- Integridad: Implica actuar en el ámbito personal y profesional de una forma confiable, responsable y respetuosa respecto a las demás personas, debiendo evitarse cualquier acción u omisión que exteriorice la apariencia de violar normas éticas.
- Respeto: Implica actuar con consideración en el trato con las personas, valorando los intereses y necesidades del otro, reconociendo y aceptando las diferencias.
- Honestidad: Consiste en actuar a nivel personal como a nivel profesional, apoyándose en la verdad, la justicia y la coherencia.
- Profesionalismo: refiere a desempeñarse con un nivel de expertise, responsabilidad, y efectividad, acorde a las distintas situaciones en las cuales deba actuar. Significa ejercer adecuadamente la profesión basándose en valores éticos y responsabilidad con la sociedad en su conjunto.
- Confidencialidad: Refiere al uso adecuado y reservado de la información, y a no utilizarla en beneficio propio o de tercero garantizando su disponibilidad para quienes estén autorizados a obtenerla.
- Transparencia: Implica una práctica profesional basada en la objetividad y confidencialidad en el abordaje de los temas, permitiendo el acceso a la información vinculada.
- Innovación: Refiere a una actitud que supone curiosidad, proponer nuevas ideas y soluciones, basada en la creatividad.

QUINTO: En plena sujeción a los Valores reconocidos, se promoverá el desarrollo respecto de los miembros, de las siguientes **Conductas Esperables**:





RELACIONES A LA INTERNA DE LA SUGP

Comportamiento de Desarrollo Conjunto y no Discriminación

Cada miembro promoverá ambientes profesionales que generen oportunidades al colectivo, basados en el respeto por la diversidad, la igualdad y la libertad de poner en juego sus capacidades.

Respetará la libertad de los colegas en el ejercicio ético de su profesión.

Generará vínculos de calidad, entendiendo que los mismos contribuyen a los logros del trabajo colectivo y a los objetivos propuestos por la SUGP.

Buscará preservar la integridad de todos los miembros y de la SUGP misma, en su libertad e igualdad de oportunidades.

Libre Comunicación y Permanente Intercambio

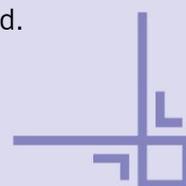
Mantendrá una comunicación fluida con los distintos integrantes de la SUGP, con el fin de propender el desarrollo y el logro de objetivos para el colectivo que la compone, generando vínculos profesionales de respeto mutuo, confiables y transparentes.

Identificará y compartirá a la interna de la SUGP, las buenas prácticas desarrolladas en la comunidad profesional.

Brindará información verazmente a todos los socios integrantes de la SUGP, a las organizaciones e instituciones y a la comunidad en general.

Mantendrá la confidencialidad de la información en pos del respeto a la privacidad de los miembros de la SUGP y a la reserva y responsabilidad en el manejo de la información.

Denunciara ante el Comité de Ética y/o la Dirección Ejecutiva, todos los actos ilícitos que sean de su conocimiento, que atenten directa o indirectamente a la sociedad.





Actuará en su ámbito de trabajo con objetividad, equidad y solidaridad, considerando los diferentes puntos de vista, opiniones y formas de actuar independientemente de que los comparta o de quién los pronuncie.

Propiedad intelectual, manejo de la información, publicaciones y redes digitales

Cada miembro respetará el trabajo y la independencia de otros profesionales y exigirá a su vez, reciprocidad durante el desarrollo de sus actividades y labores.

Deberá realizar las referencias correspondientes, cada vez que haga uso de contenidos de propiedad intelectual de la SUGP y/o de otros colegas, teniendo presente que la SUGP constituirá un espacio de difusión para publicaciones y redes digitales.

Es deseable que los miembros de la SUGP sostengan un comportamiento profesional y responsable en las distintas redes tecnológicas.

RELACIONES CON EL ENTORNO

Comportamiento de Desarrollo Conjunto y no Discriminación

Cada miembro de la SUGP evitará incurrir en actos discriminatorios de cualquier índole en el ejercicio de la profesión de gestión humana. En este sentido la SUGP promueve entre sus asociados comportamientos que respetan la diversidad de los colectivos y la comunidad en general, también en el ejercicio de la profesión.

Es esperable que los miembros de la SUGP promuevan la generación de oportunidades y de cambios en la profesión, permitiendo la inclusión.

Comunicación

Cada miembro difundirá las buenas prácticas desarrolladas por los miembros de la SUGP en su ámbito profesional y colaborará con ellas conforme esté al alcance de sus





posibilidades.

Deberá actuar en forma consecuente con lo que dice, piensa y predica, con sinceridad y franqueza, no anteponiendo los intereses o necesidades personales a los intereses o necesidades del colectivo.

Asumirá un rol activo en pos de promover la difusión de los valores definidos en este Código.

Contratación de Servicios y Productos

Los miembros de la SUGP podrán llegar a acuerdos y convenios vinculados a la contratación de servicios y productos, en forma personal y responsable conforme a los principios y valores expresados en el Código, de acuerdo a las directivas que surjan de los ámbitos de decisión establecidos en la interna de la organización.

Prácticas de Recursos Humanos

Cada miembro procurara ser referente en las organizaciones en las cuales se desempeñe, en temas vinculados a los distintos procesos de Recursos Humanos (Reclutamiento y Selección, Gestión de Compensaciones, Inducción, Formación y Desarrollo, Gestión de Desempeño, entre otros) con el objetivo de asegurar una ejecución responsable de cada uno de los mencionados.

Actuará de manera transparente documentando su accionar profesional, en forma legítima, con el fin de entablar una relación de confianza con los demás miembros, órganos de coordinación internos de la SUGP, clientes, colaboradores, equipo de trabajo y comunidad en general.

Promoverá el Desarrollo de Personas mediante la capacitación y formación continua.





Relaciones con la Comunidad

Cada miembro en el ejercicio de su profesión, impulsará en el marco de los valores definidos en este código, el compromiso con la comunidad, adoptando políticas que colaboren en el cuidado del medio ambiente, el desarrollo sustentable, la inclusión, trabajando en colaboración con otras sociedades o instituciones vinculadas a la profesión que mantengan lazos de cooperación institucional formales con la SUGP o a distintos sectores de interés general.

SEXTO: En plena sujeción a los Valores reconocidos, se velará por evitar, mediante todos los medios posibles, los siguiente **COMPORIAMIENTOS NO ADMITIDOS:**

RELACIONES A LA INTERNA DE LA SUGP

Comportamiento de Desarrollo Conjunto y no Discriminación

No se aceptará por parte de la SUGP ningún comportamiento de uno o varios miembros, por omisión o acción, que promueva o desarrolle, o intente realizar, actos discriminatorios de cualquier índole en su relacionamiento con otros miembros de la misma.

Está prohibido el abuso de poder y/o acoso de cualquier índole, en el relacionamiento con otros profesionales y colegas miembros de la SUGP.

Prácticas Comunicacionales Indebidas

No se admitirán comunicaciones verbales y/o escritas entre colegas asociados, que atenten a la integridad y valores que sustentan a la SUGP.





No se admitirá el uso abusivo de trabajos realizados por otros colegas en beneficio propio.

No son éticos la difamación y la injuria, ni los comentarios capaces de perjudicar al colega en el ejercicio de su profesión.

EN SUS RELACIONES CON EL ENTORNO

Comportamientos Discriminatorios

No se aceptaran comportamientos que promuevan y/o desarrollen actos discriminatorios respecto a grupos étnicos, sociales, religiosos, políticos, género, etc.

No se admitirán aquellos comportamientos que, en el ejercicio profesional de la gestión humana, promuevan la manipulación de las personas.

Está prohibido el abuso de poder y/o acoso en el ejercicio de su profesión y/o relacionamiento con organizaciones, instituciones y comunidad en general.

No se admitirá ningún tipo de comportamiento asociado al acoso moral o mobbing, en cualquiera de sus versiones.

Uso indebido de Medios de Comunicación

No se admitirá utilizar a la SUGP como un medio para lograr beneficio propio.

Se considerará inaceptable usar en las comunicaciones un lenguaje inapropiado, que atente, directa o indirectamente contra la SUGP.

No se admitirán comunicaciones en ningún medio, ya sean verbales y/o escritas con Organizaciones y/o Instituciones del entorno, que atenten contra la integridad y valores





que sustentan a la SUGP.

Propiedad intelectual, manejo de la información, publicaciones y redes digitales

Está prohibido para los profesionales miembros de la SUGP, el declarar y/o usar títulos que no posea, así como llevar a cabo prácticas profesionales que atenten el ejercicio ético de la profesión de Gestión Humana.

Se evitará por todos los medios colidir contra derechos de Propiedad Intelectual, manejo de la información, publicaciones y redes digitales.

No se admitirá por parte de los miembros de la SUGP hacer uso de información, publicaciones y/o materiales que no sean de su autoría, salvo que se presenten las citas correspondientes refiriendo al autor de la misma.

Se prohíbe el uso de violencia en comunicaciones y/o publicaciones.

Se considera inaceptable el usar en las redes un lenguaje inapropiado, que atente y refiera a la SUGP o cualquiera de sus miembros.

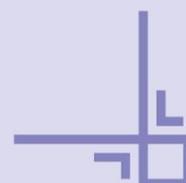
No se aceptaran publicaciones y/o ediciones en nombre de la SUGP en cualquier medio de comunicación, sin la debida autorización de la Dirección Ejecutiva.

No se admitirá el uso de información propiedad de la SUGP cuyo fin sea el de sacar provecho profesional y/o económico.

No se admitirá la realización de publicidad engañosa que implique la imagen de la SUGP.

No se aceptará divulgar información confidencial o relevante en las redes sociales.

No se aceptará la divulgación de datos personales por ningún medio o canal de comunicación en cumplimiento con lo establecido en la normativa vigente (Ley de Habeas Data).





Contratación de Servicios y productos en nombre de la SUGP

Queda expresamente prohibida la contratación de servicios y productos en nombre de la SUGP por parte de cualquier miembro de la misma. Se exceptúa de esta prohibición a la Dirección Ejecutiva o a los Coordinadores de Comisiones cuando cuenten con mandato expreso de la Mesa Coordinadora para hacerlo.

Conflictos de Intereses

Ningún miembro podrá representar a la SUGP en relaciones comerciales en las que pudiera existir algún interés personal, directo o indirecto.

No se aceptará el obtener beneficios personales en el desarrollo de la actividad en nombre de la SUGP, en tanto los mismos atenten contra los principios y valores que promueve la misma.

Los profesionales de gestión humana, socios, deben abstenerse de entregar o recibir obsequios, beneficios o favores que condicionen la relación de la SUGP con terceros.





ALCANCE

El Código de Ética se aplica a todos los miembros de la SUGP. Se deben respetar cada uno de sus principios y se debe actuar en función a sus valores.

Es deseable que cada miembro contribuya en la promoción y difusión del Código de Ética en su ámbito de actuación debiendo notificar al Comité de Ética y/o a la Dirección Ejecutiva aquellos posibles incumplimientos del mismo.

NORMAS DE APLICACIÓN – COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

Ámbito de Actuación - Se dispondrá la instauración de un Comité de Ética de la SUGP, que estará encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones, procurar su difusión y publicidad, interpretar aquellas circunstancias o elementos no previstos y sancionar eventuales incumplimientos.

También generará y recibirá de los miembros de la SUGP propuestas de modificaciones y mejoras al articulado, de forma de despejar vacíos normativos, interpretar de mejor manera sus disposiciones y actualizar las normas de actuar ético, pudiendo interactuar con los miembros o con el entorno para el mejor cumplimiento de estos cometidos.

Este órgano es quien vela por el cumplimiento del código y está facultado para sancionar posibles incumplimientos. También tendrá facultades para realizar la revisión anual del contenido proponiendo las modificaciones que considere necesarias remitiéndolas a consideración de la Dirección Ejecutiva y Coordinadores de las diferentes Comisiones de Trabajo quienes en oportunidad de la Reunión de la Mesa Coordinadora resolverán en definitiva.

Integración, Requisitos - El Comité de Ética de la SUGP estará integrado por cinco miembros titulares y sus suplentes respectivos, quienes se desempeñarán en forma honoraria. Durante los dos primeros años, el Comité se conformará por cinco integrantes titulares pertenecientes a la hasta hoy Comisión de Código de Ética y Conducta y por un





quinto miembro propuesto por la Mesa Coordinadora de la SUGP.

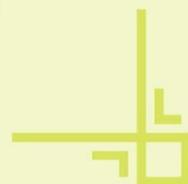
Finalizado el primer período de dos años, se realizará una convocatoria para designar titulares y suplentes, permitiéndose una reelección de uno o varios de sus miembros por un nuevo período de dos años, debiendo pasar, luego de ello, un bienio entre el último ejercicio y la nueva presentación para que el candidato pueda volver a presentarse.

Cerrada la mencionada convocatoria, y dentro de los 30 días hábiles siguientes, en reunión de la Mesa Coordinadora se resolverá la integración definitiva de titulares y suplentes que se desempeñarán en el Comité durante el período respectivo.

A la convocatoria podrá presentarse cualquiera de los miembros de la SUGP siempre que cumpla con los siguientes requisitos, los cuales serán previamente constatados por la Dirección Ejecutiva, Comité de Ética y Conducta y Mesa Coordinadora:

- 1.- Haber cumplido con un mínimo de 3 (tres) años de experiencia profesional en el ámbito de la Gestión Humana.
- 2.- Ser miembro de la SUGP con una antigüedad de al menos 1 (un) año.
- 3.- Poseer formación de Nivel Terciario y/o competencia técnica comprobable.
- 4.- Conducirse de forma imparcial e independiente preservando la privacidad y el respeto hacia las personas.

Podrá ser miembro elegible del Comité cualquier integrante de la SUGP, aún aquellos que coordinen comisiones, que reuniendo los requisitos anteriores entiendan que su eventual actuación no colidiría con los principios éticos establecidos en el presente Código. De resultar electo y de presentarse en el transcurso de su actuación como miembro del Comité, algún asunto que tuviera relación con su actividad profesional y/o como Coordinador de Comisiones, dicho miembro quedará suspendido en el ejercicio de su tarea como integrante de tal órgano hasta la dilucidación de la denuncia presentada, debiendo en este caso convocarse de forma inmediata al suplente respectivo. Del mismo modo, cualquier integrante del Comité podrá excusarse o ser recusado en el tratamiento de un





asunto, en cuyo caso se valorarán las circunstancias del caso por parte de los restantes miembros del Comité para verificar si corresponde exonerar la actuación del implicado o ratificarlo.

Cualquiera de los integrantes del Comité podrá presentar renuncia a integrarlo, debiendo en ese caso formalizar su voluntad ante la Dirección Ejecutiva mediante nota que fundamente los motivos por los cuales la presenta. Es deseable la comunicación se realice con una antelación previa de 30 días, período durante el cual se convocará automáticamente al suplente respectivo quien adquirirá en esa oportunidad, calidad de titular.

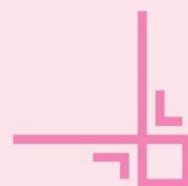
Funcionamiento - Los miembros del Comité de Ética no deben dejar de comportarse dentro de un estándar de moral, no pueden parcializarse ante un asunto a tratar, no pueden perder la objetividad aunque literalmente no se logre en toda la amplitud del término. No deben ser irresponsables en decisiones y actuaciones, sino que las mismas deben ser producto de una reflexión. No deben divulgar información reservada.

Constituido el Comité de Ética, éste actuará con la sistemática de reuniones que se fije en su interna o ante requerimiento de la Dirección Ejecutiva, en cuyo caso fijará reunión a la mayor brevedad.

El Comité de Ética actuará ante denuncia o de oficio, por actos, hechos u omisiones contra lo previsto en el presente Código, en cuyo caso y luego del análisis de antecedentes, acopio de información, toma de declaraciones o la utilización de los medios de prueba que entienda pertinentes, elaborará un Dictamen Final que valorará la conducta u omisión adoptada por el denunciado, la eventual denuncia falsa y/o la inexistencia de elementos, para disponer aquellas medidas disciplinarias y/o correctivas que entienda pertinentes.

Este Dictamen Final deberá producirse en un plazo no mayor a 30 días hábiles desde que llegara a conocimiento del Comité de Ética la denuncia sobre los hechos.

Si correspondiera llevar el caso a decisión por la mecánica del voto, deberá expedirse por mayoría de integrantes del Comité de Ética (3/5), operando ante eventual empate, el doble voto del Coordinador del Comité de Ética, siempre que esté presente en la reunión donde se informe sobre el Dictamen Final.





Durante el curso de indagatorias o en el marco del funcionamiento normal del Comité de Ética, el mismo actuará con un quórum mínimo de 3 integrantes, quienes podrán emitir informes o producir actuaciones, sin perjuicio que la consideración del Dictamen Final se rija por el mecanismo precedentemente previsto. Las abstenciones, en cualquier caso, figurarán en las actas.

Los miembros del Comité de Ética actuarán con plena sujeción al presente Código, con alto compromiso y la más alta reserva sobre lo actuado, respetando los intereses y personas involucradas, procurando arribar a la verdad material de los hechos, otorgando las máximas garantías procedimentales.

Las denuncias que inicien las actuaciones podrán ser realizadas por cualquier miembro de la SUGP o tercero interesado, mediante nota dirigida a la Dirección Ejecutiva y/o al Comité de Ética, conteniendo:

- 1.- Nombre y Apellidos Completos
- 2.- Cédula de Identidad
- 3.- Dirección y Teléfono
- 4.- Domicilio constituido a efecto de las notificaciones
- 5.- Detalle pormenorizado de los hechos o circunstancias denunciadas, con determinación precisa de eventuales responsables
- 6.- Documentación respaldante si existiere
- 7.- Firma y aclaración de firma del denunciante.

Producido el Dictamen Final luego de efectuadas las actuaciones, el mismo será puesto en conocimiento de Denunciante y Denunciado, por aquellos medios que garanticen la disposición plena del interesado. Este dictamen podrá ser apelado ante el mismo Comité de Ética, que considerará la apelación en reunión ampliada en la cual participará un miembro de la Dirección Ejecutiva o un Coordinador de Comisión elegido mediante sorteo, teniendo éste voto simple en una eventual votación de reconsideración del asunto,





emitiéndose Dictamen de Revisión – Definitivo que a todos los efectos será inapelable.

La consecuencia final de lo actuado podrá suponer la exención de responsabilidad del denunciado, en forma total o parcial, la determinación de falsa denuncia, la sugerencia de realizar una instancia de acercamiento o conciliación entre las partes, la determinación de denuncias o medidas policiales o judiciales, la disposición de una sanción al responsabilizado, la publicación del fallo u otras acciones que se entiendan pertinentes en y para el cumplimiento de lo resuelto, en un todo de acuerdo a lo previsto en el presente Código.

De resultar medidas disciplinarias, las mismas podrán suponer desde un apercibimiento verbal, una amonestación por escrito, la suspensión de la condición de miembro en forma temporal o la expulsión de la SUGP del responsable de la violación de las disposiciones éticas que regulan el actuar de la SUGP. Especialmente se considerará la situación de los miembros de la SUGP que fueran sujeto de condena penal, en cuyo caso, sea por declaración motu proprio o por la puesta en conocimiento al Comité de Ética por parte de otro miembro o terceros, se procederá a la suspensión transitoria del condenado en su calidad de miembro de la SUGP, pudiendo el Comité de Ética, una vez valorado el fallo condenatorio y obtenido los datos necesarios, determinar otras medidas y/o la expulsión de la SUGP de la persona condenada.

Por último, todos los miembros de la SUGP promoverán el bienestar y desarrollo común de nuestra sociedad, velando por el desarrollo en la profesión de los valores humanos pronunciados en éste Código.

