

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

TMARC CENTRO DE ARBITRAJE &
DISPUTE BOARDS

2025

Lima
Trujillo
Cajamarca
Huaraz
Loreto

SEDES

Tmarc
ARBITRAJE & DISPUTE BOARDS

DIRECTORA
Edith Betzabé
Carranza
Enriquez

**CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE TMARC CENTRO DE ARBITRAJE & DISPUTE
BOARDS.**

Instrumento de aprobación:	Acta de Consejo Superior
Fecha de aprobación:	01 de octubre de 2025
Medio de publicación:	Página web oficial del Centro
Inicio de vigencia:	Al día siguiente de su publicación

CÓDIGO DE ÉTICA DE TMARC CENTRO DE ARBITRAJE & DISPUTE BOARDS.

Índice

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	4
CAPÍTULO II DEL ORGANO SANCIONADOR	5
CAPITULO III DE LOS FUNCIONARIOS Y EL PERSONAL DEL CENTRO	8
CAPITULO IV DE LOS ÁRBITROS Y ADJUDICADORES	17
CAPÍTULO IV DE LAS SANCIONES A LOS ÁRBITROS / ADJUDICADORES	25
CAPÍTULO V DENUNCIA E INVESTIGACION DE OFICIO.....	33
CAPÍTULO VI DE LAS SANCIONES A LOS TRABAJADORES.....	36
ANEXO 1 - TABLA DE INFRACCIONES, SANCIONES Y MEDIDAS COERCITIVAS	42
ANEXO N° 02 FORMATO DE DENUNCIA	46

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. - Alcance y Aplicación

1. En concordancia con nuestra visión, misión, política de gestión de calidad y gestión antisoborno y nuestros valores; Tmarc Centro de Arbitraje & Dispute Boards, está comprometida a mantener el más alto nivel de conducta ética en su personal, y espera que actúe de manera consistente con lo estipulado en el presente código. El cumplimiento de principios éticos garantiza a los empresarios, comerciantes, sociedad civil, y a cualquier persona que solicite nuestros servicios, que serán tratados con idéntico grado de calidad, eficiencia, confiabilidad y cumplimiento de plazos para satisfacción de nuestros clientes, buscando nuestra mejora continua.
2. El presente Código de Ética es aplicable a los arbitrajes y junta de prevención y resolución de disputas que se encuentran sometidos al ámbito de aplicación y la administración de Tmarc Centro de Arbitraje & Dispute Boards. (en adelante, el Centro), arbitrajes ad hoc donde el Centro preste el servicio de Secretaría Arbitral, así como en los casos que el Centro actúe como entidad nominadora de árbitros o autoridad decisoria de recusaciones.
3. Las disposiciones de este Código son de obligatorio cumplimiento para los árbitros y adjudicadores, que participen en arbitrajes y junta de prevención y resolución de disputas administrados por el Centro, los funcionarios y el personal del Centro, las partes, los asesores y sus abogados, en cuanto les sea aplicable.
4. Las partes no pueden pactar disposiciones que contravengan lo establecido en el presente Código de Ética, ni los árbitros y adjudicadores podrán incluir reglas que dejen sin efecto todo o parte de esta norma; cualquier disposición plasmada en ese sentido será considerada como no puesta.

5. Ante cualquier controversia con respecto a la interpretación y alcance de lo contenido en el presente Código de Ética, el Consejo Superior de Arbitraje interpretará siguiendo el propósito de este Código, el marco legal vigente y su propio criterio

Artículo 2º.- Normas Supletorias al Código

Las instituciones arbitrales (IA) y los centros de administración de juntas de prevención y resolución de disputas (CAJPRD) aplican supletoriamente este Código, de conformidad con lo señalado en el numeral 84.13 del artículo 84 de la Ley y el numeral 324.3 del artículo 324 del Reglamento.

CAPÍTULO II DEL ORGANO SANCIONADOR

Artículo 3º. -Órgano Sancionador

El órgano sancionador es el encargado de determinar la comisión de infracciones al Código de Ética, así como de imponer las sanciones correspondientes, para cuyo efecto cuenta con autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones.

El órgano sancionador goza de autonomía funcional respecto a la institución arbitral o de cualquier otra autoridad. Los miembros del Órgano Sancionador son responsables en caso de incumplimiento de sus funciones.

El Órgano Sancionador es competente para conocer y resolver las denuncias por infracciones al presente Código.

Estará conformado por tres miembros con una duración de dos (2) años, renovable por un periodo adicional. Es un cargo de confianza y sujeto a remoción por el órgano de dirección del Centro. Este Órgano Sancionador estará conformado por los miembros del Consejo Superior de Arbitraje.

Artículo 4º Requisitos e impedimentos para ser miembro del Órgano Sancionador.

Los requisitos mínimos para ser miembro del órgano sancionador son:

- a)** No contar con sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada por delito doloso o encontrarse inhabilitado judicialmente para el ejercicio profesional.
- b)** Los miembros deben tener una experiencia no menor a diez (10) años en el ejercicio profesional.
- c)** Deben tener sólida formación en Arbitraje y Contrataciones Públicas.
- d)** Se encuentran impedidos para ser miembros del órgano sancionador quienes están impedidos para ejercer la función de árbitro conforme a la normativa de contratación pública.

Artículo 5°.- Atribuciones del Órgano Sancionador

El órgano sancionador debe tener como mínimo las siguientes facultades y atribuciones:

- a)** Promover el cumplimiento de las normas que regulan los principios éticos que rigen el arbitraje en contrataciones públicas y demás disposiciones referidas a dicha materia.
- b)** Dictar las resoluciones, los acuerdos y otros documentos regulados por el Código de Ética de la institución arbitral en el ejercicio de sus atribuciones.
- c)** Dictar medidas de protección sobre la identidad del denunciante atendiendo el caso en particular, previo acuerdo de sus miembros.

Artículo 6°.- Incompatibilidad, responsabilidades y remoción

- a)** Los miembros del órgano sancionador, mientras ejerzan dicho cargo, no pueden intervenir como árbitros en arbitrajes en contratación pública. No cabe dispensa de las partes.
- b)** Los miembros del órgano sancionador se encuentran obligados al cumplimiento de las disposiciones señaladas en el Código de Ética, así como las disposiciones del código que le resulten aplicables.

- c)** La institución arbitral regula las causales de remoción de los miembros y aplica sanciones de acuerdo con las disposiciones reguladas en su Código de Ética o reglamento interno u otro instrumento normativo aplicable.

6.1.- Causales de remoción:

6.1.1. Es un cargo de confianza y sujeto a remoción por el órgano de dirección del Centro.

6.1.2. Muerte sobreviniente.

6.1.3. Sentencia condenatoria firme por delito doloso.

6.1.4. Invalidez total sobreviniente.

Artículo 7º.- Deber de Abstención de los miembros del Órgano Sancionador

7.1. Cada uno de los miembros del órgano sancionador, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:

- a)** Si es pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los árbitros denunciados por infracción del Código de Ética o la parte denunciante, o con sus representantes, mandatarios, con los administradores de sus empresas, o con quienes les presten servicios.
- b)** Si antes de su designación hubiere tenido algún tipo de intervención, sea como asesor, perito o testigo en el caso propuesto a su conocimiento o si previamente ha manifestado su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto.
- c)** Si personalmente, o bien su cónyuge o conviviente o el/la progenitor/a de su hijo/a o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otra semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquél.

- d)** Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los árbitros denunciados por infracción al Código o con la parte denunciante, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
- e)** Si en los últimos dos (2) años ha tenido una relación laboral, contractual o de subordinación con alguno de los árbitros denunciados, la parte denunciante o terceros con interés directo en el asunto, o si tiene una negociación en curso con la parte denunciante o el árbitro denunciado, incluso si esta no llega a concretarse.

7.2. Cuando un miembro del órgano sancionador esté afectado por alguna causal de abstención respecto de un caso en trámite, debe manifestarlo por escrito al órgano competente de la institución arbitral, desde que tenga conocimiento de tal situación.

7.3. Por su parte la institución arbitral debe atender el pedido en un máximo de cinco (5) días hábiles, reemplazando al miembro del órgano sancionador de ser el caso. El miembro afectado deberá abstenerse de participar en los debates y en la toma de decisiones relacionadas con el caso, así como ausentarse de las sesiones mientras este sea tratado.

CAPITULO III DE LOS FUNCIONARIOS Y EL PERSONAL DEL CENTRO

Artículo 8º. - Disposiciones Generales Aplicables a los Funcionarios y Trabajadores del Centro en la Gestión de los Arbitrajes y/o Junta de Prevención y Resolución de Disputas

1. El Código de Ética del Centro es de observancia obligatoria para todo el personal de staff, empleado y por locación de servicio que labora en la misma.
2. Las normas de ética contenidas en este código constituyen principios generales con el objetivo de fijar conductas de actuación y desarrollo profesional. No son limitativas ni constituyen de otras reglas que puedan determinarse o que corresponden a las respectivas profesiones del personal del Centro.

3. La Política de Gestión de Calidad y Gestión Antisoborno de Tmarc, sustenta sobre el trabajo de mejora continua, confiabilidad, cumplimiento legal y trabajo bajo el enfoque de cero sobornos, que las personas integrantes del personal, deberán mantener un comportamiento adecuado, ético, profesional y alturado con nuestros clientes.
4. El personal del Centro respeta y cumple la legislación nacional e internacional. Por lo tanto, como personal de Tmarc, deberá cumplir con lo antes indicado.

Artículo 9º. - Principios que Rigen la Actuación de los Funcionarios y Trabajadores del Centro en la Gestión de los Arbitrajes y/o Junta de Prevención y Resolución de Disputas.

1. Principio de Calidad: El Centro realizará la administración de los arbitrajes y junta de prevención y resolución de disputas de forma objetiva, eficaz y diligente, promoviendo siempre el impulso de las actuaciones arbitrales.
2. Principio de Independencia, Imparcialidad y Neutralidad: El Centro actuará de forma imparcial, independiente y neutral en la administración de los arbitrajes y junta de prevención y resolución de disputas, promoviendo el respeto a los derechos de las partes.
3. Principio de Transparencia: El Centro proporcionará información transparente sobre la institución, los servicios que brinda y sobre la administración y organización de los arbitrajes y junta de prevención y resolución de disputas a su cargo, conforme las normas aplicables según la materia sometida o lo establecido en los reglamentos del Centro.
4. Principio de Celeridad: El Centro impulsará la celeridad del desarrollo de las actuaciones en el trámite en los arbitrajes y junta de prevención y resolución de disputas, siempre que su naturaleza lo permita.
5. Principio de Flexibilidad: El Centro ofrecerá a las partes, soluciones acordes a sus necesidades, para lo cual podrá adaptar su reglamento a sus requerimientos, siempre que esto privilegie la eficiencia del desarrollo

de las actuaciones arbitrales y junta de prevención y resolución de disputas, mientras no se vulnere el debido proceso y los principios de igualdad, audiencia y contradicción.

6. Principio de Confidencialidad: El Centro velará por proteger la privacidad y confidencialidad de los arbitrajes y junta de prevención y resolución de disputas que administre, salvo disposición legal, de autoridad competente o pacto en contrario de las partes.

Artículo 10°. – Lineamientos del Código Relacionados al Personal

1. Todo personal del Centro, está obligado de cumplir con la legislación laboral vigente; por tanto, en caso de tener la necesidad de concluir con la relación laboral existente entre la empleadora y el trabajador antes de terminar el plazo señalado en su contrato; deberá presentar su carta de renuncia con treinta (30) días de anticipación a la fecha en que sea necesario retirarse de la empresa. En caso de incumplir con los establecido en el presente artículo, la empresa tendrá la facultad de tomar las acciones correspondientes, de tal forma que se evite el crear una situación perjudicial para la misma.
2. Está prohibido recibir regalos de los proveedores y/o clientes. Si se diera el caso, estos regalos serán derivados al Administrador, quién enviará una carta al proveedor/cliente agradeciendo a nombre de la empresa.
3. La selección de un proveedor de bienes o servicios se hará tomando en cuenta su capacidad de satisfacer con calidad las necesidades de la empresa, así como aprobar criterios de selección relacionados al proceso de Debida Diligencia implementada por el Centro. Los trabajadores de las diferentes áreas de la empresa no deberán aceptar ningún bien, servicio, regalo u otra forma de compensación o favores por parte de dichas partes interesadas. Esto se encuentra prohibido.
4. El personal de la empresa no puede hacer uso de manera particular de ninguno de los servicios de los proveedores. Esto incluye a todos los que

tengan alguna relación y/o influencia en el proceso de toma de decisiones. Si el personal de otras áreas desea hacer uso de alguno de los servicios de manera particular que el proveedor ofreciera, deberá informar al Administrador de la empresa.

5. Trabajadores, Árbitros y Adjudicadores, tienen prohibido realizar actos como: fraude, soborno, falsificación, apropiación indebida, manejo inapropiado de los bienes y otros sancionados por la legislación peruana.
6. Con respecto a la selección y contratación de personal dentro de una misma área, programa o función que tenga relación directa con quienes participan dentro del proceso de arbitraje y/o junta de prevención y resolución de disputas; el personal que tenga algún grado de parentesco con dicho proceso, no podrá ser parte ni incluido en el proceso de contratación de personal para puestos vacantes.
7. Toda persona que participe en un proceso de arbitraje y/o junta de prevención y resolución de disputas, no deberá guardar ningún parentesco con los árbitros involucrados. De darse el caso, el Secretario General informará a la Gerencia de la empresa quién determinará si continua con dicho caso, asumiendo las posibles irregularidades que pudiesen presentarse.
8. Los resultados logrados como parte del trabajo realizado por el personal dentro de sus términos laborales pertenecen al Centro y constituyen el trabajo producto del contrato. Esto considera informes, datos, fotografías, videos, folletos, software y otros. El Centro posee todos los derechos de este trabajo, pero reconoce los derechos de autor. El Centro alienta al personal a escribir, publicar y difundir artículos y documentos sobre los casos de arbitraje, junta de prevención y resolución de disputas y proyectos con los que está familiarizado, sin embargo, el trabajo no puede ser difundido ni publicado sin la aprobación previa de la Gerencia General y Administración.
9. El personal que desee asumir otras actividades remuneradas fuera de la empresa, deberá informar a la Gerencia General para que evalúe la

posibilidad de interferencia con sus deberes dentro del Centro. El Gerente General, deberá tomar en consideración los siguientes criterios para evaluar si las actividades externas remuneradas son inapropiadas:

9.1. Actividad que considere generará un conflicto de intereses.

9.2. El uso de información que es propiedad del Centro para cumplir con responsabilidades de actividades externas.

9.3. El uso de tiempo o de recursos de la empresa para llevar a cabo responsabilidades de actividades externas remuneradas.

La responsabilidad del cumplimiento de estos lineamientos es de la Gerencia General.

10. Se espera que todo el personal del Centro:

10.1. Cumpla con todas las leyes nacionales.

10.2. Actúe en el marco de los valores y principios de la empresa.

10.3. Sea justo con respecto a los derechos, intereses y responsabilidades de los demás.

10.4. Proteja la imagen del Centro en todo momento mediante una conducta responsable.

10.5. Aborde apropiadamente los conflictos de interés reales o potenciales.

10.6. No incurra en actos de violencia, de cualquier índole.

10.7. Comunique todo acto de soborno.

10.8. Cumpla con los lineamientos establecidos en la Política de Gestión de Calidad y Gestión Antisoborno implementada por el Centro.

11. El Centro prohíbe expresamente y no permite cualquier forma de discriminación, basada en origen, raza, grupo étnico, género, identidad

de género, orientación sexual, maternidad, condición de salud, idioma, religión, opinión, condición económica, capacidades especiales, estado civil, condición militar o de cualquier índole. No permite el hostigamiento laboral, sexual, el abuso de poder ni el maltrato al personal.

- 12.** El Centro aspira a crear un ambiente de trabajo seguro, amigable para su personal, por ello, está prohibido cualquier acto de violencia. También prohíbe estrictamente la posesión o uso de armas en las instalaciones del Centro. Cualquier caso de violencia debe ser informado al Administrador o Gerencia de la empresa.
- 13.** Es una práctica que el personal permita que el Centro grabe imágenes o palabras (fotografía, audio, video u otra forma) para fines institucionales, salvo expresa negativa de parte del personal.
- 14.** Las constancias de trabajo se definen como información producida en nombre del Centro. La responsabilidad de emitir dichas solicitudes es de la Administración. La información presentada incluirá las fechas efectivas del empleo, y el último puesto ocupado.
- 15.** El Centro promueve prácticas de paternidad y maternidad responsable y fomenta que el personal asuma responsabilidades de manutención y cuidado de sus hijos e hijas. Así mismo fomenta el racionamiento de la paternidad.
- 16.** El Centro reconoce que pertenecer a partidos políticos es un derecho constitucional. Sin embargo, con el fin de garantizar la neutralidad institucional no se permite el proselitismo político partidario dentro de la empresa, ni el uso de los recursos institucionales para tal fin. El Centro desalienta que el personal con cargos de dirección y coordinación, asuma cargos políticos partidarios. Si entra a una postulación dentro de un proceso electoral, el personal deberá solicitar licencia en el Centro, mientras dure el proceso, y el cargo que fue elegido de ser el caso.
- 17.** El Centro reconoce que pertenecer a organizaciones religiosas es un derecho constitucional, sin embargo, con el fin de garantizar la

neutralidad institucional no permite el proselitismo religioso en la empresa, ni el uso de los recursos institucionales para tal fin.

- 18.** El Centro se esfuerza por brindar un ambiente de trabajo saludable y cómodo para todo el personal, por ello, está prohibido fumar en los ambientes laborales. El personal y los visitantes que deseen hacerlo deberán para ellos dejar los ambientes de trabajo y ubicar el área señalizada para fumadores.
- 19.** El Centro está comprometido a proteger la seguridad, salud y bienestar de nuestros(as) empleados(as) y reconoce que el abuso del alcohol más allá de los límites permitidos, y uso de drogas ilegales compromete esta dedicación. Por ello, y en concordancia con la ley, se prohíbe la elaboración, distribución, posesión o uso de estas sustancias en los ambientes o instalaciones donde se llevan a cabo los trabajos. Además, se prohíbe trabajar mientras se encuentra bajo los efectos de estos. Está prohibido conducir los vehículos bajo la influencia del alcohol más allá del uso permitido, sustancias controladas o medicamentos prescritos que podrían ocasionar somnolencia o impedir de otra manera su habilidad para conducir de manera segura.

La violación de cualquiera de estas prohibiciones podría resultar en una acción disciplinaria hasta incluir el despido, o podría requerir que, como condición para continuar con su empleo, participe de manera satisfactoria en un programa de rehabilitación o de asistencia ante el abuso de licor o drogas.

- 20.** Se podrá, de manera excepcional, recibir visitas personales en la oficina, siendo el personal responsable de la conducta de su visitante mientras permanezca en las instalaciones y no debiendo excederse de un periodo de tiempo prudente de tal manera que no se interrumpan las labores del personal por un lapso prolongado. Se encuentra terminantemente prohibido que el personal traiga a sus hijos(as) a las instalaciones de la empresa.

- 21.** El Centro prohíbe todo tipo de evasión tributaria y no fomenta la evasión por deudas financieras o por procesos de embargo; por tanto, todos los

pagos de remuneraciones y honorarios se realizan de acuerdo a los procedimientos habituales, sin excepciones.

- 22.** El Centro está comprometido con las políticas anticorrupción propuesta por la Contraloría General de la República, es por esto que prohíbe los pagos u ofrecimientos, promesas o autorizaciones para hacer pagos, en forma directa o indirecta, de dinero o cualquier otro ítem de valor a un funcionario del gobierno o cualquier trabajador de empresas privadas, árbitros y/o adjudicadores, con el propósito de influenciar un acto o decisión de dicha persona, o inducir a usar su influencia para afectar un acto o decisión, con el objeto de obtener una ventaja inadecuada en los procesos de arbitraje.
- 23.** En esencia, el Centro prohíbe entregar cualquier cosa de valor con el objeto de influenciar la forma en que un funcionario toma una decisión. Se prohíbe realizar un pago, aunque haya sido el propio funcionario quién lo solicitó.
- 24.** Está prohibido presentar recibos por honorarios de personas diferentes de las que prestaron el servicio profesional independiente.
- 25.** El nombre, logo, marca registrada del Centro, se utilizará en actividades y circunstancias determinadas por la empresa y según los parámetros establecidos oficialmente por el Centro. La persona responsable es la Gerencia de la empresa, quién velará por su uso adecuado.
- 26.** El Centro otorga equipos y otros bienes para fines exclusivos del trabajo a su personal. El retiro de dichos bienes solo podrá realizarse para fines del trabajo mismo y con la correspondiente autorización. Es responsabilidad del personal administrar adecuadamente todos los equipos, bienes, fondos u otro tipo de propiedad. El personal debe tratar dichos equipos con cuidado y respeto, y devolverlos en buenas condiciones, como máximo 24 horas después de haber culminado la última jornada laboral, en el lugar donde les fueron entregados, o donde se le indique; de no hacerlo el trabajador deberá cancelar la suma dineraria en la que fueron valorizados al momento de su entrega.

- 27.** El uso de los sistemas de comunicación proporcionados por la empresa a los trabajadores, estará orientado al trabajo oficial. Las comunicaciones personales deben ser limitadas y se podrá requerir al personal (en caso de exceso) que reembolse al Centro el costo de las comunicaciones personales.
- 28.** El Centro celebra un pacto de confidencialidad con cada uno de sus trabajadores, debido a que en razón de la ejecución de las prestaciones a su cargo tendrá acceso a determinada información que son confidenciales, y que comprende sin limitarse a formatos, memorias descriptivas de los mismos, información financiera, ideas, borradores, datos, declaraciones, reportes, planes de negocio, estrategias empresariales y en general toda otra información confidencial a la que el trabajador haya tenido acceso y sea de propiedad del Centro o de sus clientes.

Además, el Centro no divulgará la información vinculada a la situación laboral, remunerativa y personal de sus trabajadores, salvo autorización expresa de Gerencia y/o consentimiento del personal involucrado.

Artículo 11°. - Principios que Rigen la Conducta de las Partes, sus Asesores, Representantes y Abogados en las Actuaciones Arbitrales y/o Junta de Prevención y Resolución de Disputas.

- 1. Principio de Colaboración:** Las partes, sus asesores, representantes y abogados deberán conducirse durante las actuaciones arbitrales con buena fe, debiendo colaborar con los árbitros y/o adjudicadores en el desarrollo del arbitraje y/o junta de prevención y resolución de disputas, permitiendo la pronta y oportuna solución a la controversia.
- 2. Principio de Celeridad:** Las partes, sus asesores, representantes y abogados, deberán proceder con celeridad razonable y buena fe en todas las actuaciones arbitrales y/o junta de prevención y resolución de disputas, evitando adoptar tácticas dilatorias u obstrucciónistas tendientes a dilatar el proceso, diferir la emisión del laudo, recomendación o decisión y su cumplimiento.

3. **Principio de Debida Conducta Procedimental:** Las partes, sus asesores, representantes y abogados deben proceder con buena fe hacia sus contrapartes, guardando respeto hacia ellas y evitando toda confrontación personal.
4. **Principio de Transparencia:** Las partes, sus asesores, representantes y abogados deberán respetar el principio de transparencia, en cuanto sea aplicable según la materia del arbitraje y/o junta de prevención y resolución de disputas y en consecuencia deben brindar la información requerida y necesaria al Centro, a los árbitros y/o adjudicadores y cumplir con las disposiciones legales pertinentes.
5. **Principio de Confidencialidad:** Las partes, sus asesores, representantes y abogados deberán respetar el principio de confidencialidad, en cuanto sea aplicable según la materia del arbitraje. En consecuencia, deben evitar utilizar, en beneficio propio o de un tercero, la información que, en el ejercicio de sus funciones, haya obtenido de un arbitraje, salvo para fines académicos.

CAPITULO IV DE LOS ÁRBITROS Y ADJUDICADORES

Artículo 12º. – Reglas de Conducta

El árbitro y adjudicador debe:

1. Cuando el árbitro/adjudicador sea contactado por alguna de las partes, para efectos de ser propuesto para su designación, evalúa su disponibilidad de tiempo y su conocimiento sobre la materia que será sometida a arbitraje. El árbitro y adjudicador debe evitar recibir detalles del caso, solo debe ser informado de aspectos generales para definir su aceptación. El árbitro y adjudicador debe procurar informarse de datos relevantes que le permitan, oportunamente, identificar y declarar potenciales situaciones que pueden afectar su independencia o imparcialidad. Ningún árbitro debe proponer su designación de manera directa o indirecta. Firmar una declaración jurada, en el formato establecido por la institución arbitral, en la que se indique que no existen

circunstancias que puedan generar dudas justificadas sobre su imparcialidad.

- 2.** El árbitro y adjudicador propuesto debe rechazar su designación si tiene dudas justificadas acerca de su independencia o imparcialidad.
- 3.** Al dar a conocer su aceptación a las partes, a sus co-árbitros o a la institución arbitral, según corresponda, el árbitro debe declarar los hechos o circunstancias que puedan originar dudas justificadas respecto de su imparcialidad o independencia, según lo establecido en el artículo 14 del Código.
- 4.** Durante el ejercicio de sus funciones, los árbitros y adjudicadores deben actuar con imparcialidad e independencia.
- 5.** Una vez aceptado el encargo, los árbitros y adjudicadores deben ejercer sus funciones hasta concluirlas. Excepcionalmente, sólo cabe la renuncia por causas sobrevinientes que comprometan su independencia, imparcialidad o por motivos de salud. La renuncia debe responder a razones sustentadas y justificadas, ante las partes o la institución arbitral. En caso de renuncia, deben devolver la documentación presentada por las partes que tengan en su poder, respetando y asegurando la confidencialidad de la información y la documentación.
- 6.** Durante el ejercicio de sus funciones, los árbitros y adjudicadores deben procurar, razonablemente, impedir acciones dilatorias injustificadas, de mala fe o de similar índole, de las partes o de cualquier otra persona que participe directa o indirectamente en el arbitraje y de la junta de prevención y resolución de disputas, destinadas a retardar o dificultar su normal desarrollo. Los árbitros y adjudicadores deben conducir el arbitraje y junta de prevención y resolución de disputas con celeridad, actuando bajo los parámetros del principio de debida conducta procesal.
- 7.** Los árbitros y adjudicadores deben tratar con respeto a las partes y demás partícipes del arbitraje y junta de prevención y resolución de disputas, así como exigir de éstos el mismo trato para ellos, entre ellos y para los demás

intervinientes en el arbitraje y junta de prevención y resolución de disputas. Los árbitros y adjudicadores deben evitar el uso de calificaciones o acciones peyorativas u ofensivas en contra de las partes y los demás partícipes del arbitraje y junta de prevención y resolución de disputas.

- 8.** Los árbitros y adjudicadores no deben utilizar, en su propio beneficio o de un tercero, la información obtenida en un arbitraje y junta de prevención y resolución de disputas, salvo para fines académicos y conforme la normativa de la materia.
- 9.** Durante el ejercicio de sus funciones, los árbitros y adjudicadores deben evitar discutir sobre la materia sometida a arbitraje o junta de prevención y resolución de disputas con cualquiera de las partes, sus representantes, abogados o asesores, salvo en las actuaciones del arbitraje o de la junta de prevención y resolución de disputas. Igualmente, no deben informar a ninguna de las partes, de manera anticipada, las decisiones que puedan emitir o hayan sido emitidas en el ejercicio regular de sus funciones.
- 10.** Los árbitros y adjudicadores no deben directa o indirectamente, solicitar o aceptar favores, dádivas o atenciones de alguna de las partes, sus representantes, abogados y/o asesores ni, solicitar o recibir algún tipo de beneficio económico u otro diferente al que corresponda a sus honorarios.
- 11.** El árbitro y adjudicador que se aparta del arbitraje o junta de prevención y resolución de disputas debe devolver los honorarios abonados a su favor en el porcentaje que se determine.
- 12.** Los árbitros y adjudicadores y todos aquellos que participan en arbitrajes en contrataciones públicas y junta de prevención y resolución de disputas deben mantener reserva respecto a las actuaciones durante todo el desarrollo del arbitraje y de la junta de prevención y resolución de disputas.

Artículo 13º. - Principios que Rigen la Función de los Árbitros y Adjudicadores

Desde su designación, el árbitro y/o adjudicador, deberá observar los siguientes principios:

- 1. Principio de Integridad:** Los árbitros, adjudicadores y todos aquellos que participan en arbitrajes y/o junta de prevención y resolución de disputas, en contrataciones con el Estado, deben conducirse con honestidad y veracidad, evitando prácticas indebidas y procurando en todo momento transparencia.
- 2. Principio de Imparcialidad:** Los árbitros y adjudicadores deben evitar situaciones, conductas o juicios subjetivos que afecten neutralidad y objetividad respecto de las partes o del objeto de la controversia.
- 3. Principio de Independencia:** Los árbitros y adjudicadores deben ejercer sus respectivas funciones con plena libertad y autonomía, debiendo evitar cualquier tipo de relación, sea personal, profesional o comercial, que pueda afectar directa o indirectamente el desarrollo o resultado del arbitraje y de la junta de prevención y resolución de disputas.
- 4. Principio de idoneidad:** Los árbitros y adjudicadores, para decidir si aceptan una designación, deben evaluar si cuentan con la capacidad y pericia necesaria para el desarrollo del arbitraje y de la junta de prevención y resolución de disputas, y si cumplen con las exigencias y calificaciones pactadas en el convenio arbitral, o establecidas por ley, para el ejercicio del cargo, verificando que no se encuentren incursos en supuestos de inhabilitación o impedimento. Asimismo, deben evaluar si cuentan con disponibilidad de tiempo para asumir con eficiencia el encargo que se les confiere.
- 5. Principio de Buena fe:** Los árbitros, adjudicadores y las partes están obligados a observar el principio de buena fe en todos sus actos e intervenciones en el curso de las actuaciones arbitrales y junta de prevención y resolución de disputas y a colaborar con el correcto desarrollo del arbitraje y de la junta de prevención y resolución de disputas.
- 6. Principio de Equidad:** Los árbitros y adjudicadores durante el ejercicio de sus funciones deben otorgar un trato justo a las partes, en igualdad de

condiciones, brindándoles las mismas oportunidades para el ejercicio de sus derechos.

7. Principio de Debida Conducta Procesal: Los árbitros y adjudicadores deben conducir el arbitraje y la junta de prevención de resolución de disputas con diligencia, y celeridad, así como en observancia de los principios establecidos en el presente Código, sin que ello enerve las garantías fundamentales del debido proceso. Asimismo, todos los partícipes del arbitraje y de la junta de prevención y resolución de disputas durante el desarrollo del proceso deben actuar guiados por el respeto mutuo, veracidad y lealtad procesal, evitando cualquier conducta ilícita o dilatoria injustificada.
8. Principio Transparencia: Los árbitros y adjudicadores deben cumplir la normativa sobre difusión de información arbitral en materia de contrataciones públicas y de junta de prevención y resolución de disputas. El árbitro y adjudicador es responsable del tratamiento de la información sensible contenida en el expediente arbitral y de la junta de prevención y resolución de disputas, de acuerdo a la normativa de la materia; y, debe proporcionar al OECE la información requerida y necesaria, cuando éste lo requiera.

Artículo 14º. - Deber de Revelación

Conforme lo señalado por el Reglamento de Arbitraje del Centro y Reglamento de Junta de Prevención y Resolución de Disputas del Centro, el árbitro y/o adjudicador, al aceptar su designación o, de ser el caso, en cualquier momento del servicio, deberá declarar todos los hechos y/o circunstancias de los últimos cinco (05) años anteriores a su designación, que puedan generar dudas justificadas y/o razonables sobre su imparcialidad e independencia. Inclusive podrá denunciar y/o informar actos de soborno en contra de su persona.

Dichos hechos y/o circunstancias a revelar deberán estar referidos a lo siguiente:

Respecto de su Imparcialidad:

1. Tiene algún tipo de interés a favor de alguna de las partes o algún prejuicio en contra de una de ellas en relación al objeto de la controversia.
2. Tiene algún interés personal o profesional en el resultado de la controversia.
3. Tiene o ha tenido alguna relación de parentesco, personal, económica o profesional con alguna de las partes, sus representantes, abogados, o persona que tenga vínculo significativo con cualquiera de éstas.
4. Para el caso de árbitros, haber participado como adjudicador, conciliador o algún cargo equivalente desempeñado en mecanismos de resolución de controversias extra arbitrales y que esté referido a la controversia.
5. Para el caso de adjudicadores, haber participado como árbitro, conciliador o algún cargo equivalente desempeñado en mecanismos de resolución de controversias y que esté referido a la controversia.
6. Existió una relación de amistad cercana y frecuente con una de las partes, sus abogados, representantes o coárbitros.
7. Si ha mantenido o mantiene conflictos, procesos o procedimientos con alguna de las partes, sus representantes, abogados, asesores o con los otros árbitros.
8. El Estudio de Abogados al que pertenece o perteneció, brindó algún servicio profesional, asesoró o emitió dictamen u opinión o recomendaciones respecto de la controversia.

Respecto de su Independencia:

1. Existió una relación de dependencia laboral con una de las partes, sus abogados, representantes o coárbitros o laboraron para el mismo empleador, entendiendo en estos casos que dicha labor constituye la actividad principal del árbitro / adjudicador.

2. Se desempeñó como representante, abogado o asesor de una de las partes.
3. Brindó algún servicio profesional, asesoró o emitió dictamen u opinión o recomendaciones respecto de la controversia de manera directa.
4. La existencia de cualquier relación anterior mantenida con los otros árbitros / adjudicadores, incluyendo los casos de previo desempeño conjunto de la función de árbitro / adjudicador.
5. Cualquier otra relación personal, social, comercial o profesional pasada o presente que haya tenido con cualquiera de las partes o sus representantes, empresas de su grupo económico, o cualquier persona de especial relevancia para el desarrollo del arbitraje (coárbitros, abogados de parte, asesores, testigos y peritos o personas que tengan vínculo significativo con cualquiera de las partes) incluidas las veces y casos en los que ha sido designado como árbitro por aquellas, por los árbitros de parte respectivos o por alguna institución arbitral.
6. Cualquier otra situación que podría ser alegada razonablemente por las partes para solicitarle que se inhiba de participar en el arbitraje y/o junta de prevención y resolución de disputas, por motivos de decoro o delicadeza.

Acerca de las relaciones presentes y pasadas el árbitro y adjudicador deberá revelar todas y cada una de estas.

- a)** El árbitro/adjudicador debe revelar por escrito todos los hechos o circunstancias acaecidas dentro de los cinco (5) años anteriores a su nombramiento que, desde el punto de vista de las partes, puedan originar dudas justificadas respecto de su imparcialidad o independencia.
- b)** En caso de duda, el árbitro / adjudicador, debe privilegiar la declaración de los hechos y/o circunstancias. La no declaración dará la apariencia de parcialidad y puede servir de base para su descalificación siempre

que se demuestre que se habrían vulnerado los principios de veracidad, independencia y/o imparcialidad y el deber de declarar.

- c) La omisión de revelar alguna(s) situación(es) antes referida(s) u otras similares no constituye en sí misma una infracción a las reglas éticas, no obstante, será debidamente examinada según la naturaleza de la información que no haya revelado.

Las partes pueden, si así lo deciden, exonerar al árbitro / adjudicador, de cualquier impedimento que no haya revelado.

Artículo 15º. - Contribución a la Eficiencia para la Gestión de los Arbitrajes y/o Junta de Prevención y Resolución de Disputas

Los árbitros / adjudicadores que integren o no la Nómina de Árbitros / Adjudicadores del Centro, deberán contribuir con la gestión eficiente de los arbitrajes y/o junta de prevención y resolución de disputas, en forma ética, eficaz y transparente.

En tal sentido, el árbitro / adjudicador, deberá conducir un arbitraje y/o junta de prevención y resolución de disputas, sin demorar injustificadamente las actuaciones arbitrales y de junta de prevención y resolución de disputas. No podrá cancelar reiteradamente las actuaciones arbitrales y/o junta de prevención y resolución de disputas, salvo causa justificada. No podrá incumplir los mandatos del Consejo Superior de Arbitraje. No podrá negarse a cumplir con medidas generadas en el marco del sistema de gestión de calidad y antisoborno, que apunten a una gestión más eficiente de los arbitrajes y de junta de prevención y resolución de disputas, ni tampoco podrá inducir a las partes a ello.

A fin de lograr una gestión eficiente de los arbitrajes y/o junta de prevención y resolución de disputas en el Centro, el árbitro / adjudicadores, deberán realizar todos los esfuerzos razonables para prevenir tácticas dilatorias y presiones provenientes de las partes, sus asesores, representantes y abogados. Asimismo, deberá hacer los esfuerzos necesarios para evitar cualquier abuso o disruptión del arbitraje y/o junta de prevención y resolución de disputas.

CAPÍTULO IV DE LAS SANCIONES A LOS ÁRBITROS / ADJUDICADORES

Artículo 16°. – Causales de Sanción

Los árbitros / adjudicadores, integrantes o no de la Nómina de Árbitros / Adjudicadores del Centro, que actúen en un arbitraje y/o junta de prevención y resolución de disputas gestionado por el Centro, podrán ser sancionados, conforme al presente Código de Ética, por las razones que correspondan. Las infracciones son acciones u omisiones contra los principios, deberes y obligaciones establecidos en el Código, dichas infracciones se clasificarán en leves, graves y muy graves, de acuerdo con la naturaleza y la gravedad de la conducta cometida.

- **Respecto al principio de independencia:**

a) Incurrir en los supuestos de conflicto de intereses que se señalan a continuación:

1. Que exista identidad entre el árbitro/adjudicador y una de las partes.
2. El árbitro/adjudicador es o ha sido gerente, administrador, directivo o funcionario o ejerce un control similar sobre una de las partes del proceso arbitral o sobre su filial, dependencia o similar y en general, cualquier otro cargo similar que denote un control y poder de decisión significativo del árbitro sobre una de las partes, en los cinco (5) años previos a la aceptación de su designación como árbitro.
3. El árbitro/adjudicador es asesor o forma parte de una persona jurídica que preste asesoramiento regular a una de las partes, sus abogados, asesores o representantes, percibiendo ingresos de esta actividad.
4. El árbitro/adjudicador tiene o ha tenido relación o forma parte de una persona jurídica que mantuvo o mantiene una relación personal, comercial, de dependencia o profesional con una de las partes, sus abogados, asesores, representantes o con los otros árbitros que puede afectar su desempeño en el arbitraje, en los cinco (5) años previos a la aceptación de su designación como árbitro.

5. El árbitro/adjudicador con el abogado, asesor o representante de una de las partes forman parte de la misma empresa, consultora o estudio de abogados, o mantienen, de hecho, o de derecho, colaboración empresarial o alianzas estratégicas.

b) Fuera de los supuestos señalados en el literal a) precedente, mantener o haber mantenido cualquier otro tipo de relación directa o indirecta con las partes, los coárbitros, los adjudicadores y con cualquier persona vinculada al proceso arbitral y/o a la junta de prevención y resolución de disputas, que por su relevancia puede afectar su desempeño independiente en el proceso.

c) El incumplimiento o cumplimiento defectuoso o inoportuno del deber de revelación al momento de su aceptación al cargo con cinco (5) años de anterioridad a su nombramiento o aquellas ocurridas de modo sobreviniente, respecto de los siguientes supuestos:

1. El árbitro/adjudicador o su empresa o despacho, con anterioridad a su designación o en la actualidad, representa, asesora o, mantiene algún tipo de vínculo relevante con alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes, o con los otros árbitros.
2. El árbitro/adjudicador fue designado como tal por una de las partes, sus filiales o empresas vinculadas.
3. La empresa o despacho del árbitro/adjudicador con anterioridad a su designación o en la actualidad presta servicios profesionales a una de las partes, sin la intervención del árbitro/adjudicador.
4. Los árbitros/adjudicadores son o han sido miembros de la misma consultora, empresa o estudio de abogados.
5. El árbitro/adjudicadores es o ha sido socio o asociado con otro árbitro, adjudicador o abogado de una parte, que interviene en el mismo proceso arbitral.
6. Un miembro de la consultora, empresa o estudio de abogados del árbitro/adjudicador, ejerce esa función en otros procesos arbitrales o de

junta de prevención de resolución de disputas donde participa una de las partes.

7. Un pariente del árbitro/adjudicador, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, es socio, asociado o empleado de la consultora, empresa o estudio de abogados que representa a una de las partes, sin que intervenga en el proceso arbitral o de la junta de prevención y resolución de disputas.
 8. El árbitro/adjudicador, en su condición pasada de árbitro, adjudicador juez, funcionario u otro cargo, conoció y resolvió sobre una disputa importante en la que intervino una parte.
 9. El árbitro tiene o ha tenido un cargo de dirección, gerencia, vigilancia, y en general cualquier otro similar, que denote un control y poder de decisión en una empresa filial o vinculada a una de las partes.
 10. El árbitro/adjudicador tiene una relación de carácter personal o social estrecho con una de las partes, sus abogados, asesores o representantes, que se manifiesta en el hecho de que el árbitro y las citadas personas suelen compartir bastante tiempo en actividades que no están relacionadas ni con su trabajo ni con asociaciones profesionales o sociales.
 11. El árbitro/adjudicador mantuvo o mantiene otros procesos arbitrales donde también ejerce el cargo de árbitro/adjudicador y donde participa alguna de las partes.
- d)** Fuerá de los supuestos indicados en el literal c) precedente, haber incumplido o cumplido defectuosa o inoportunamente con su deber de revelación respecto de cualquier otro tipo de circunstancias que podían haber generado dudas razonables de su independencia, al momento de aceptar el cargo por hechos acaecidos con cinco (5) años de anterioridad a su nombramiento o aquellos ocurridos de modo sobreviniente.

- Respeto al principio de imparcialidad:

a) Incurrir en los supuestos de conflicto de intereses que se señalan a continuación:

- 1.** El interés económico del árbitro/adjudicador o sus parientes, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, respecto de una de las partes.
- 2.** El árbitro/adjudicador o la empresa o estudio de abogados al que pertenezca o en el que participe emitió informe, opinión, dictamen o recomendación, o asesoró a una de las partes, acerca de la controversia objeto del arbitraje.
- 3.** El árbitro/adjudicador o su empresa, consultora o despacho patrocina o mantiene controversias relevantes con alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes.

b) Fuera de los supuestos señalados en el literal a) precedente, haber asumido o generado cualquier tipo de situación o actuación que, en base a elementos razonables y probados, permitan evidenciar un tratamiento diferenciado, posición, interés, predisposición, hostilidad y cualquier actitud subjetiva del árbitro hacia las partes, el desarrollo del proceso o la materia de la controversia, que puede afectar su desempeño imparcial en el proceso.

c) El incumplimiento o cumplimiento defectuoso o inoportuno del deber de revelación al momento de su aceptación al cargo por circunstancias acaecidas con cinco (5) años de anterioridad a su nombramiento o aquellas ocurridas de modo sobreviniente, respecto de los siguientes supuestos:

- 1.** El árbitro/adjudicador ha manifestado previamente y de forma pública su posición respecto de algún tema relacionado directamente al proyecto sometido a arbitraje o junta de prevención y resolución de disputas donde va a participar, a través de una publicación, ponencia u otro medio.
- 2.** El árbitro/adjudicador o su consultora, empresa o despacho ha mantenido controversias relevantes con alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes.

3. El árbitro/adjudicador y alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes, u otro árbitro o adjudicador, desempeñaron o desempeñan conjuntamente funciones de árbitros o adjudicadores.

d) Fuera de los supuestos indicados en el literal c) precedente, haber incumplido o cumplido defectuosa o inoportunamente con su deber de revelación respecto de cualquier otro tipo de circunstancias que podían haber generado dudas razonables de su imparcialidad, al momento de aceptar el cargo por hechos acaecidos con cinco (5) años de anterioridad a su nombramiento o aquellos ocurridos de modo sobreviniente.

- Respecto al principio de transparencia:

Son supuestos de infracción a este principio el incumplimiento o inobservancia de lo siguiente:

a) Registrar el laudo en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado de la Plataforma Digital para las Contrataciones Públicas - Pladicop (en adelante, SEACE de la Pladicop) de forma íntegra y fidedigna, así como sus integraciones, exclusiones, interpretaciones y rectificaciones, en los casos que corresponda.

b) Registrar en el SEACE de la Pladicop la información y/o documentación que se establece en el Reglamento y la que el OECE le requiera sobre los arbitrajes en contrataciones del Estado en que se desempeñan como árbitros.

c) Custodiar los expedientes arbitrales y garantizar su integridad conforme las normas aplicables.

d) Registrar en el SEACE de la Pladicop las decisiones que ponen fin al arbitraje distintas al laudo, por parte del árbitro ad hoc en los casos que participe.

e) El árbitro ad hoc sustituto debe registrar su nombre y apellidos en el SEACE de la Pladicop, así como del secretario arbitral sustituto, de ser el caso.

f) El árbitro ad hoc debe registrar el acta de instalación o el documento que haga sus veces.

g) Cumplir con la presentación de la Declaración Jurada de Intereses aplicable a los árbitros, de acuerdo con los plazos establecidos por la Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos y su reglamento aprobado por la Resolución de Contraloría N° 158-2021-CG y sus modificatorias.

- Respecto al principio de debida conducta procedimental:

Son supuestos de infracción a este principio el incumplimiento o inobservancia de los siguientes deberes éticos:

- a)** Evitar utilizar, en beneficio propio o de un tercero, la información que, en el ejercicio de sus funciones, salvo para fines académicos.
- b)** Abstenerse de agredir física o verbalmente a las partes, abogados, gestores del proceso arbitral, representantes y/o asesores y demás personal administrativo involucrados en el desarrollo del arbitraje o junta de prevención y resolución de disputas.
- c)** Abstenerse de sostener reuniones o comunicación, con una sola parte, sus abogados, representantes y/o asesores. Revisa especial gravedad que la reunión o comunicación sea utilizada para informar, de manera anticipada, sobre las deliberaciones o las decisiones que puedan emitirse o hayan sido emitidas.
- d)** Abstenerse de sostener reuniones o comunicación, con una sola parte, sus abogados, representantes o asesores con la finalidad de informar, de manera anticipada, sobre las deliberaciones o las decisiones que puedan emitirse o hayan sido emitidas en el ejercicio de la función arbitral o en la junta de resolución y prevención de disputas.
- e)** Evitar incurrir, sin que exista causa justificada, en una paralización irrazonable del proceso arbitral o de la junta de resolución y prevención de disputas.

- f) Evitar participar en arbitrajes estando en cualquiera de los supuestos de impedimento previstos en el artículo 327 del Reglamento.
- g) Evitar participar en arbitrajes sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el numeral 77.7 del artículo 77 de la Ley.

Artículo 17º.- Criterios para la Graduación de Sanciones.

1. Para graduar las sanciones, el Consejo de Arbitraje debe graduar las sanciones considerando, como mínimo, criterios tales como: la naturaleza de la infracción, la intencionalidad del infractor, la reiteración de la conducta, los motivos determinantes del comportamiento, el impacto de la conducta en el proceso arbitral y el daño causado. Durante el proceso de determinación de la infracción, se tomará en cuenta la conducta del infractor, así como el reconocimiento de la comisión de la infracción antes de que la misma sea determinada.
2. También debe considerarse la concurrencia de infracción, la conducta del infractor durante el procedimiento de determinación de la infracción ética, así como el reconocimiento de la infracción cometida antes que la misma sea declarada.

Artículo 18º. – Sanciones y medidas correctivas

Las medidas correctivas u sanciones que son aplicables a los árbitros / adjudicadores, son las siguientes:

18.1. Amonestación escrita.

La institución arbitral aplica la medida correctiva de amonestación escrita en los casos señalados en el Anexo 1 del Código, Tabla de Infracciones, Sanciones y Medidas Correctivas.

18.2. Suspensión Temporal.

La institución arbitral aplica la sanción de suspensión temporal conforme a lo siguiente: La sanción de suspensión temporal puede ser de dos (2) tipos dependiendo del tipo de infracción y la reincidencia en la comisión:

- a)** De uno (1) a tres (3) años. La sanción de suspensión temporal de uno (1) a tres (3) años se aplica en los casos de comisión de infracciones graves por primera vez; o, ante la comisión de una segunda infracción siempre que la anterior sea leve, de acuerdo con lo señalado en el Anexo 1 del Código, Tabla de Infracciones, Sanciones y Medidas Correctivas.
- b)** De más de tres (3) años a cinco (5) años. La sanción de suspensión temporal de más de tres (3) años a cinco (5) años se aplica en los casos de comisión de infracciones muy graves por primera vez; o, ante la comisión de una segunda infracción siempre que la anterior sea grave, de acuerdo con lo señalado en el Anexo 1 del Código, Tabla de Infracciones, Sanciones y Medidas Correctivas. A fin de establecer el plazo de suspensión, en todos los casos, el órgano sancionador considerará los criterios señalados Código.

18.3. La Inhabilitación

La institución arbitral aplica la sanción de inhabilitación conforme a lo siguiente:

- a)** En los casos de la comisión de una segunda infracción, siempre que la primera infracción sea muy grave, de acuerdo con lo señalado en el Anexo 1 del Código, Tabla de Infracciones, Sanciones y Medidas Correctivas.
- b)** En los casos de la comisión de una segunda infracción, siempre que la primera infracción haya sido sancionada con una suspensión temporal de más de tres (03) años, de acuerdo con lo señalado en el Anexo 1 del Código, Tabla de Infracciones, Sanciones y Medidas Correctivas.
- c)** Cuando el órgano sancionador, independientemente del tipo de infracción o la existencia de sanciones previas, evidencie que la acción u omisión cometida por el árbitro ha beneficiado a una de las partes.

Artículo 19°. - Consecuencias de la Sanción

El árbitro / adjudicador sancionado con suspensión temporal para ser designado como tal, no podrá ser designado por una o ambas partes, los árbitros / adjudicadores o el propio Consejo Superior de Arbitraje, por el lapso que dure la sanción.

Artículo 20°. – Publicidad y transparencia

La institución arbitral publicará en su Portal Web, al cual se debe acceder a través de un enlace, el listado de árbitros sancionados, indicando el tipo de sanción impuesta, el documento con el cual se impuso la sanción y la fecha.

De haberse aplicado la sanción de suspensión temporal, se debe indicar la fecha de inicio y la fecha de fin de la sanción.

El plazo para publicar la sanción es de cinco (5) días hábiles contados desde la fecha de emisión de la sanción.

CAPÍTULO V DENUNCIA E INVESTIGACION DE OFICIO

Artículo 21°. -Denuncia

- 1.** Toda persona natural o jurídica podrá presentar su denuncia ante la institución arbitral por la presunta comisión de alguno de los supuestos de infracción ética previstos en el Código de Ética de la institución o el Código, para cuyo efecto la institución arbitral elabora un formato anexo a su Código de Ética.
- 2.** La solicitud se presenta a través de Mesa de Partes del Centro con copia a la Secretaría General y deberá cumplir con los siguientes requisitos:
 - a)** El nombre, datos de identidad, domicilio y correo electrónico del denunciante.
 - b)** El nombre y dirección domiciliaria; o, en su defecto, correo electrónico; del o de los presuntos infractores, si el denunciante desconoce esta última, se expresará esta circunstancia.
 - c)** Datos del arbitraje y/o junta de prevención y resolución de disputas, en el que el denunciado cometió la supuesta infracción atribuida y la fecha en que se hubiera cometido la misma.
 - d)** Recuento de los hechos que sustentan la denuncia.

- e)** Referencia a los supuestos de infracción presuntamente cometidos, individualizados por cada denunciado.
 - f)** Los medios probatorios pertinentes y/o documentación que respalde la denuncia.
3. De carecer de alguno de los elementos anteriores, el órgano sancionador debe requerir la subsanación respectiva, la que debe efectuarse en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles contados a partir de la notificación del requerimiento de subsanación, bajo apercibimiento de archivarse el trámite.
4. Subsanadas las observaciones, el Órgano Sancionador admite a trámite la denuncia mediante acto en el que se indicaran las supuestas infracciones denunciadas. No obstante, la omisión en la subsanación de requisitos, el órgano sancionador de forma excepcional puede realizar la investigación de oficio, siempre que, de la denuncia, se desprendan actos irregulares o flagrantes que afecten el interés público.
5. El Órgano Sancionador dispone que el escrito de denuncia sea notificado al denunciado, acompañado del sustento correspondiente, y le otorga un plazo de cinco (5) días hábiles para que formule los descargos que considere pertinentes y ofrezca los medios probatorios que sustenten sus afirmaciones. El escrito que contiene los descargos debe cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:
- a)** Observar los requisitos previstos en el numeral 2 del presente artículo, en lo que corresponda;
 - b)** Pronunciarse respecto de los hechos expuestos en la denuncia puesta a su conocimiento;
 - c)** Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara; y;
 - d)** Ofrecer los medios probatorios.

6. Con o sin respuesta del o de los denunciados, la Secretaría General remite al Consejo Superior de Arbitraje todos los actuados y se proceda a resolver sobre la comisión de una infracción y la aplicación de las sanciones respectivas, de ser el caso.
7. El Consejo puede, de oficio o a pedido de parte, disponer la realización de una audiencia privada, previa a su pronunciamiento, con la presencia del denunciante o de los denunciados, según corresponda, para que presenten sus posiciones.
8. La resolución que emite el Consejo Superior de Arbitraje es definitiva e inimpugnable.

Artículo 22º.- Procedimiento de Investigación de Oficio

1. El órgano sancionador puede disponer el inicio de la investigación de oficio por la presunta comisión de infracciones al Código de Ética de la institución arbitral o al presente Código, de las que hubiere tomado conocimiento por cualquier medio.
2. Para ello, requiere información a las personas o entidades vinculadas a la investigación, así como realiza las actuaciones que permitan obtener información relevante sobre los hechos.
3. Finalizadas las investigaciones el órgano sancionador evalúa con el sustento correspondiente si existe o no mérito para el inicio del procedimiento sancionador.
4. El órgano sancionador notifica el acto mediante el cual se dispone el inicio del procedimiento sancionador al/los denunciado/denunciados y le otorga un plazo de cinco (5) días hábiles para que formule los descargos que consideren pertinentes y ofrezcan los medios probatorios que sustenten sus afirmaciones.

5. Con o sin respuesta del o de los denunciados, el órgano sancionador evalúa y resuelve sobre la comisión de la infracción y la aplicación de las sanciones respectivas, de ser el caso.
6. El órgano sancionador puede, de oficio o a pedido de parte, disponer la realización de una audiencia privada previa a su pronunciamiento, con la presencia del denunciante o de los denunciados, según corresponda, para que sustenten sus posiciones.

Artículo 23º. – Decisión Emitida por el Consejo Superior de Arbitraje

El Consejo resolverá en un plazo de noventa (90) días hábiles.

La notificación de la resolución se encuentra a cargo de la Secretaría General.

Artículo 24º.- Comunicación de Sanciones al Organismo Especializado para las Contrataciones Públicas Eficientes.

Los documentos en los que consten las decisiones o resoluciones que imponen sanciones a árbitros y adjudicadores de las Juntas de prevención y Resolución de Disputas por infracción al Código de Ética de la institución arbitral y centro respectivo serán informadas al Organismo Especializado para las Contrataciones Públicas Eficientes (OECE) mediante el PLADICOP, según corresponda, en conformidad del artículo 326 del Reglamento de la Ley General de Contrataciones Públicas.

CAPÍTULO VI DE LAS SANCIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo 25º. – Definición de Trabajadores.

Entiéndase por trabajadores en este apartado al personal que realiza las funciones de:

- Director.
- Consejo Superior (Órgano Decisorio) / Órgano Sancionador.
- Secretaria General.

- Secretaría Arbitral.

Artículo 26º.- Sanciones aplicables a los trabajadores (Tabla).

26.1. Sanciones Leves

Nº	Infracción leve	Sanción aplicable
1	Retraso injustificado en trámites administrativos o solicitudes internas.	Amonestación verbal o escrita.
2	Incumplimiento leve de plazos para comunicaciones oficiales sin afectar el proceso.	Llamado de atención con anotación en legajo.
3	Errores formales o de redacción sin perjuicio a las partes.	Observación escrita + revisión obligatoria de formato institucional.
4	Registro tardío en sistemas digitales sin pérdida de información.	Amonestación escrita + capacitación en gestión.
5	Desorden menor en archivos físicos o digitales.	Amonestación verbal + revisión de procesos internos.
6	Falta de puntualidad reiterada.	Amonestación escrita + advertencia sobre reincidencia.
7	Uso inadecuado de canales informales sin comprometer información.	Llamado de atención + recordatorio formal de protocolos.

8	Descuido en normas protocolares (presentación o trato).	Amonestación verbal o escrita.
9	Falta de diligencia en reportes periódicos sin ocultamiento	Amonestación escrita + obligación de regularización inmediata.
10	Trato poco cordial o negligente sin incurrir en ofensas.	Amonestación escrita + participación en taller de atención al usuario.

26.2. Sanciones Graves.

Nº	Infracción grave	Sanción aplicable
1	Revelar información confidencial sin autorización	Destitución inmediata + comunicación al Área de Recursos Humanos + posible denuncia penal.
2	Interferir en la designación de árbitros, adjudicadores, o conciliadores decisores.	Suspensión de funciones de 30 a 90 días + evaluación de continuidad por parte del Área de Recursos Humanos.

3	Alterar documentos del expediente arbitral.	Destitución definitiva + anulación del acto + eventual comunicación al Ministerio Público.
4	No comunicar recusaciones o impedimentos en el plazo legal.	Suspensión temporal de hasta 60 días + amonestación escrita con anotación en su legajo.
5	Emitir comunicaciones falsas o engañosas.	Suspensión inmediata hasta por 90 días + auditoría interna obligatoria.
6	Favorecer a una parte en un procedimiento arbitral.	Destitución inmediata + prohibición de reincorporación + denuncia si hay beneficio económico.
7	Omitir órdenes o disposiciones institucionales deliberadamente.	Amonestación severa + suspensión por hasta 45 días + obligación de capacitación correctiva.
8	Uso del cargo para beneficio personal o de terceros.	Suspensión grave (60-90 días) o remoción del cargo, según daño institucional.
9	Violación de protocolos de integridad o seguridad digital.	Suspensión de funciones por 30 días + evaluación por el Oficial de Seguridad de la Información + posibles medidas legales.
10	No ejecutar decisiones internas o entorpecerlas.	Suspensión inmediata + evaluación disciplinaria por el Área de Recursos Humanos.

11	Reiterancia de infracción leve.	Suspensión inmediata + evaluación disciplinaria por el Área de Recursos Humanos.
----	---------------------------------	--

Articulo 27.- Procedimiento para sanciones a los Trabajadores por Incumplimiento del Presente Código de Ética y Conducta.

La infracción a las normas de este código traerá como consecuencia, según la gravedad de la falta, las sanciones correspondientes, para lo cual nos remitiremos al Régimen Disciplinario del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

La imposición de sanciones será registrada por el área de Recursos Humanos, y el registro y antecedentes respectivos estarán a disposición de los interesados.

1. Para la verificación de infracciones a los deberes previstos por el presente Código y la imposición de sanciones respectivas, se acudirá al siguiente procedimiento:
 - 1.1. Toda persona natural o jurídica que tenga conocimiento de alguna violación a las normas del presente Código, podrá denunciar dichas infracciones ante la Administración del Centro bajo los canales respectivos.
 - 1.2. La denuncia será puesta en conocimiento del denunciado para que, en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles, formule sus descargos y presente la documentación que estime pertinente.
 - 1.3. La Administración conjuntamente con la Gerencia General serán los encargados de conocer, investigar y evaluar las posibles infracciones a los deberes impuestos por el presente código y resolver sobre la aplicación de las sanciones respectivas.

1.4. Dependiendo de la repercusión que la infracción causa dentro del Sistema de Gestión de Calidad y Gestión antisoborno, se incluirá el tratamiento correspondiente de acuerdo al procedimiento de acciones correctivas y servicio no conforme implementado por el Centro, el cual estará a cargo del Coordinador de Calidad / Oficial de Cumplimiento.

Anexo 1 - Tabla de Infracciones, Sanciones y Medidas Coercitivas

CLASE		INFRACCIÓN	TIPO	SANCIÓN/MEDIDA CORRECTIVA			
				PRIMERA INFRACCIÓN	SEGUNDA INFRACCIÓN	TERCERA INFRACCIÓN	CUARTA INFRACCIÓN
CONTRA EL PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA							
ARTÍCULO 16	a) Incurrir en los supuestos de conflicto de intereses que se señalan a continuación:	1) Que exista identidad entre el árbitro y una de las partes del proceso.	Muy grave	Suspensión de más de 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica	No Aplica
		2) El árbitro/adjudicador es o ha sido gerente, administrador, directivo o funcionario, representante legal, o ejerce un control similar, sobre una de las partes en el arbitraje o sobre su filial, dependencia o similar y, en general, cualquier otro cargo similar que denote un control y poder de decisión dentro de la estructura de la persona jurídica, del árbitro sobre una de las partes, en los cinco (5) años previos a la aceptación de su designación como árbitro.	Muy grave	Suspensión de más de 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica	No Aplica
		3) El asesoramiento regular del árbitro/adjudicador o su empresa o despacho a una de las partes, sus abogados, asesores o representantes, percibiendo de esta actividad ingresos significativos.	Muy grave	Suspensión de más de 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica	No Aplica
		4) El árbitro/adjudicador o su empresa o despacho mantuvo o mantiene una relación personal, comercial, de dependencia o profesional significativa con una de las partes, sus abogados, asesores, representantes o con los otros árbitros que puede afectar su desempeño en el proceso arbitral, en los cinco (5) años previos a la aceptación de su designación como árbitro.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		5) El árbitro/adjudicador con el abogado, asesor o representante de una de las partes forman parte de la misma empresa, consultora o estudio de abogados, o mantienen, de hecho, o de derecho, colaboración empresarial o alianzas estratégicas.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
	b)	Fuera de los supuestos señalados en el literal a) precedente, mantener o haber mantenido cualquier otro tipo de relación directa o indirecta con las partes, los coárbitros, los adjudicadores y con cualquier persona vinculada al proceso arbitral y/o a la junta de prevención y resolución de disputas, que por su relevancia puede afectar su desempeño independiente en el proceso.	Leve	Amonestación Escrita (Medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
	c) El incumplimiento o cumplimiento defectuoso del deber de revelación al momento de su aceptación al cargo por circunstancias acaecidas con cinco (5) años de anterioridad a su nombramiento o aquellas ocurridas de modo sobreviniente, cuando:	1) El árbitro/adjudicador o su empresa o despacho, con anterioridad a su designación o en la actualidad, representa, asesora o, mantiene algún tipo de vínculo relevante con alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes, o con los otros árbitros.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		2) El árbitro/adjudicador fue designado como tal por una de las partes, sus filiales o empresas vinculadas.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		3) La empresa o despacho del árbitro/adjudicador con anterioridad a su designación o en la actualidad presta servicios profesionales a una de las partes, sin la intervención del árbitro/adjudicador.	Leve	Amonestación Escrita (Medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación

CLASE		INFRACCIÓN	TIPO	SANCIÓN/MEDIDA CORRECTIVA			
				PRIMERA INFRACCIÓN	SEGUNDA INFRACCIÓN	TERCERA INFRACCIÓN	CUARTA INFRACCIÓN
		4) Los árbitros/adjudicadores son o han sido miembros de la misma consultora, empresa o estudio de abogados.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		5) El árbitro/adjudicadores es o ha sido socio o asociado con otro árbitro, adjudicador o abogado de una parte, que interviene en el mismo proceso arbitral.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		6) Un miembro de la consultora, empresa o estudio de abogados del árbitro/adjudicador, ejerce esa función en otros procesos arbitrales o de junta de prevención de resolución de disputas donde participa una de las partes.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		7) Un parente del árbitro, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, es socio, asociado o empleado del estudio de abogados que representa a una de las partes, sin que intervenga en el arbitraje.	Leve	Amonestación Escrita (Medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
		8) El árbitro/adjudicador, en su condición pasada de árbitro, adjudicador juez, funcionario u otro cargo, conoció y resolvió sobre una disputa importante en la que intervino una parte.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		9) El árbitro/adjudicador tiene o ha tenido un cargo de dirección, gerencia, vigilancia, y en general cualquier otra similar, que denote un control y poder de decisión significativo, en una empresa filial o vinculada a una de las partes.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		10) El árbitro/adjudicador tiene una relación de carácter personal o social estrecho con una de las partes, sus abogados, asesores o representantes, que se manifiesta en el hecho de que el árbitro y las citadas personas suelen compartir bastante tiempo en actividades que no están relacionadas ni con su trabajo ni con asociaciones profesionales o sociales.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		11) El árbitro/adjudicador mantuvo o mantiene otros procesos arbitrales donde también ejerce el cargo de árbitro/adjudicador y donde participa alguna de las partes.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
	d)	Fuera de los supuestos indicados en el literal c) precedente, haber incumplido o cumplido defectuosamente con su deber de revelación respecto de cualquier otra circunstancia que podían haber generado dudas razonables de su independencia, al momento de aceptar el cargo por hechos acaecidos con cinco (5) años de anterioridad a su nombramiento o aquellos ocurridos de modo sobreviniente.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
CONTRA EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD							
ARTÍCULO 16	a) Incurrir en los supuestos de conflicto de intereses que se señalan a continuación:	1) El interés económico significativo del árbitro/adjudicador o sus parentes, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, respecto de una de las partes.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		2) El árbitro/ adjudicador o su empresa, consultora o despacho emitió informe, opinión, dictamen o recomendación, o asesoró a una de las partes acerca del proyecto.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		3) El árbitro/adjudicador o su empresa, consultora o despacho patrocina o mantiene controversias relevantes con alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
	b)	b) Fuera de los supuestos señalados en el literal a) precedente, haber asumido o generado cualquier tipo de situación o actuación que, en base a elementos razonables y probados, permitan evidenciar un tratamiento diferenciado, posición, interés, predisposición, hostilidad y cualquier actitud subjetiva del árbitro hacia las partes, el desarrollo del proceso o la materia de la controversia, que puede afectar su desempeño imparcial en el proceso.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación

CLASE		INFRACCIÓN	TIPO	SANCIÓN/MEDIDA CORRECTIVA			
				PRIMERA INFRACCIÓN	SEGUNDA INFRACCIÓN	TERCERA INFRACCIÓN	CUARTA INFRACCIÓN
ARTÍCULO 16	c)	1) El árbitro ha manifestado previamente y de forma pública su posición respecto de algún tema relacionado directamente y que forma parte de la materia controvertida en el arbitraje donde va a participar, a través de una publicación, ponencia u otro medio.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		2) El árbitro o la empresa o estudio de abogados al que pertenezca o en el que participe ha mantenido controversias relevantes con alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
		3) El árbitro y alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes, u otro árbitro, desempeñaron o desempeñan conjuntamente funciones de árbitros, en asuntos que no guarden relación con la controversia.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
	d)	d) Fuera de los supuestos indicados en el literal c) precedente, haber incumplido o cumplido defectuosa o inoportunamente con su deber de revelación respecto de cualquier otro tipo de circunstancias que podían haber generado dudas razonables de su imparcialidad, al momento de aceptar el cargo por hechos acaecidos con cinco (5) años de anterioridad a su nombramiento o aquellos ocurridos de modo sobreviniente.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
CONTRA EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA							
	Infracciones al de Principio Transparencia Son supuestos de infracción a este principio el incumplimiento o inobservancia de lo siguiente:	a) Registrar el laudo en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado de la Plataforma Digital para las Contrataciones Públicas – Pladicop (en adelante SEACE de la Pladicop) de forma íntegra y fidedigna, así como sus integraciones, exclusiones, interpretaciones y rectificaciones, en los casos que corresponda.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
		b) Registrar en el SEACE de la Pladicop la información y/o documentación que se establece en el reglamento y la que el OCEC le requiera sobre los arbitrajes en contrataciones del Estado en que se desempeñan como árbitros.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
		c) Custodiar los expedientes arbitrales y garantizar su integridad conforme las normas aplicables.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		d) Registrar en el SEACE de la Pladicop las decisiones que ponen fin al arbitraje distintas al laudo, por parte del árbitro ad hoc en los casos que participe.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
		e) El árbitro ad hoc sustituto debe registrar su nombre y apellidos en el SEACE de la Pladicop, así como del secretario arbitral sustituto, de ser el caso.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
		f) El árbitro ad hoc debe registrar el acta de instalación o el documento que haga sus veces.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación

CLASE		INFRACCIÓN	TIPO	SANCIÓN/MEDIDA CORRECTIVA			
				PRIMERA INFRACCIÓN	SEGUNDA INFRACCIÓN	TERCERA INFRACCIÓN	CUARTA INFRACCIÓN
		g) Cumplir con la presentación de la Declaración Jurada de Intereses aplicable a los árbitros, de acuerdo con los plazos establecidos por la Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos y su reglamento aprobado por la Resolución de Contraloría N° 158-2021-CG y sus modificatorias.	Leve	Amonestación Escrita (medida correctiva)	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación
CONTRA EL PRINCIPIO DE DEBIDA CONDUCTA PROCEDIMENTAL							
ARTÍCULO 16	Infracciones al Principio de Debida Conducta Procesal Son supuestos de infracción a este principio el incumplimiento o inobservancia de los siguientes deberes éticos:	a) Evitar utilizar, en beneficio propio o de un tercero, la información que, en el ejercicio de sus funciones, haya obtenido de un arbitraje, salvo para fines académicos y conforme la normativa de la materia.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		b) Abstenerse de agredir física o verbalmente a las partes, abogados, secretarios arbitrales, representantes y/o asesores y demás personal administrativo involucrados en el proceso arbitral.	Muy grave	Suspensión de más de 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica	No Aplica
		c) Abstenerse de sostener reuniones o comunicación, con una sola parte, sus abogados, representantes y/o asesores. Reviste especial gravedad que la reunión o comunicación sea utilizada para informar, de manera anticipada, sobre las deliberaciones o las decisiones que puedan emitirse o hayan sido emitidas en el ejercicio de la función arbitral.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		d) Abstenerse de sostener reuniones o comunicación, con una sola parte, sus abogados, representantes o asesores con la finalidad de informar, de manera anticipada, sobre las deliberaciones o las decisiones que puedan emitirse o hayan sido emitidas en el ejercicio de la función arbitral o en la junta de resolución y prevención de disputas.	Muy grave	Suspensión de más de 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica	No Aplica
		e) Evitar incurrir, sin que exista causa justificada, en una paralización irrazonable del proceso arbitral o de la junta de resolución y prevención de disputas.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		f) Evitar participar en arbitrajes estando en cualquiera de los supuestos de impedimento previstos en el artículo 327 del Reglamento.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		g) Evitar participar en arbitrajes sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el numeral 77.7 del artículo 77 de la Ley.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica

ANEXO N° 02 FORMATO DE DENUNCIA

Señores:

Órgano Sancionador de Tmarc Centro de Arbitraje & Dispute Boards.

Por el presente formulo la denuncia correspondiente por la supuesta infracción al Código de Ética para el Arbitraje en Contrataciones Públicas, al amparo de los establecidos en el referido Código y el Reglamento de la Ley General de Contrataciones Públicas.

I. DATOS DEL DENUNCIANTE

PERSONA NATURAL				
1.	Nombres y apellidos:			
2.	Documento de identidad o pasaporte / Carné de Extranjería:			
3.	Domicilio:			
4.	Número telefónico:			
5.	Correo electrónico:			

ENTIDAD / PERSONA JURIDICA				
1.	Razón Social:			
2.	RUC:			
3.	Representante:			
4.	Domicilio:			
5.	Número Telefónico:			
6.	Correo electrónico:			

II. DATOS DEL ÁRBITRO O ARBITROS DENUNCIADOS Y DEL ARBITRAJE

1.	Tribunal Arbitral / Arbitro
2.	Nombres y apellidos
-	
-	
-	
3.	Domicilio (s) en caso de conocerlo (s)
4.	Referencia del arbitraje

(Datos del arbitraje o proceso arbitral en el que el o los denunciados cometieron la supuesta infracción atribuida y la fecha en la que se hubiera cometido la presunta infracción.)

III. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

1.	Recuento de los hechos que sustentan la denuncia
(Deberá consignar los actos materia de denuncia, estos deben ser expuestos de forma detallada y coherente, incluyendo identificación de los autores de los hechos denunciados)	
2.	Referencia de los supuestos de infracción presuntamente cometidos, individualizados por cada denunciado.
(Deberá indicar el supuesto de infracción ética sancionable)	
3.	Documentación probatoria y/o documentación que respalde la denuncia (*)
(La denuncia debe acompañarse de documentación original o copia que le de sustento.)	

IV. ¿Los hechos expuestos ya han sido denunciados?

Si No

Si la respuesta es si, señale la fecha de presentación de denuncia o el número de expediente y estado actual del trámite, de conocerse.

En mi calidad de denunciante, manifiesto mi compromiso para colaborar con las actuaciones que disponga el Órgano Sancionador a fin de brindar las aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información que sustente mi denuncia.

Autorizo a notificarme a través de cualquiera de los medios consignados en el presente formulario, declarando además que toda información alcanzada se ajusta a la verdad y es acorde a Ley.
Por lo tanto, solicito a usted sea admitida la presente denuncia y tramitarla conforme a ley.

Lugar,

(*)

Firma: _____

Fecha: _____

(*) Nota: La denuncia maliciosa o de mala fe referida a hechos ya denunciados, o reiterada, o carente de fundamento o falsa, genera responsabilidades de naturaleza civil, administrativa y/o penal a que hubiese lugar.

() Nota:** Para el caso de las personas que no puedan o sepan firmar o estar impedido de hacerlo se requiere su huella digital.