



LEGAL ENGINEERING
CENTRO DE ARBITRAJE Y DISPUTE BOARDS

LEGAL ENGINEERING CENTRO DE ARBITRAJE Y DISPUTE BOARDS

CÓDIGO DE ÉTICA DEL CENTRO

INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética ha sido redactado por **LEGAL ENGINEERING CENTRO DE ARBITRAJE Y DISPUTE BOARDS** (en adelante, "el Centro") con el propósito de establecer los principios éticos y las pautas de conducta que deben guiar las acciones de todo su personal, colaboradores directos e indirectos, y las relaciones con sus usuarios y grupos de interés. Este código busca asegurar la integridad, imparcialidad y excelencia en todos los procesos de resolución de disputas en el ámbito de las contrataciones públicas, ya sean a través de Arbitraje o mediante las Juntas de Prevención y Resolución de Disputas.

Este Código se complementa y debe ser interpretado en concordancia con el Estatuto del Centro, sus Reglamentos Arbitrales correspondientes, las Directivas y Lineamientos del OECE, y el Código de Ética para Arbitraje en Contrataciones Públicas (OECE), formando parte integral del marco normativo del Centro.

DEFINICIONES GENERALES:

1. **El Centro:** Se refiere a **LEGAL ENGINEERING CENTRO DE ARBITRAJE Y DISPUTE BOARDS**, entidad dedicada a la administración de mecanismos alternativos de resolución de conflictos en el sector público.
2. **El Personal del Centro:** Incluye a los directivos, administradores, empleados y todo el personal contratado o voluntario que colabora de manera directa con el funcionamiento interno del Centro, incluyendo a la Secretaría General y los Secretarios Arbitrales.
3. **Colaboradores Externos:** Comprende a árbitros, adjudicadores, conciliadores, peritos, consultores externos y cualquier otra persona o entidad que preste servicios al Tribunal en el marco de sus funciones.
4. **Consejo Superior de Arbitraje (en adelante, el Consejo Superior):** Órgano administrativo no jurisdiccional del Centro, responsable de asegurar la aplicación y cumplimiento de las normas, directivas y Reglamentos del Centro, así como de la imposición de sanciones y la supervisión de los mecanismos de Arbitraje y JPRD.
5. **Secretaría General:** Órgano del Centro encargado del adecuado desarrollo de los procesos administrados, el cumplimiento de los acuerdos del Consejo Superior y la organización administrativa.
6. **Partes:** Se refiere a las personas naturales o jurídicas involucradas en los procesos de arbitraje o Juntas de Prevención y Resolución de Disputas administrados por el Centro.
7. **Contrataciones Públicas:** Se refiere a todos los procesos de adquisición, contratación de bienes, servicios, obras y consultorías por parte de entidades del Estado.

8. **Nómina de Profesionales del Centro (en adelante, la Nómina):** Lista de profesionales (árbitros, adjudicadores, peritos) previamente calificados e inscritos por el Centro, de acuerdo con los requisitos del Reglamento Interno y del OECE, y de la cual se procede a la designación rotativa o aleatoria

CAPÍTULO I PRINCIPIOS Y VALORES FUNDAMENTALES

El Centro y todos sus miembros se rigen por los siguientes principios y valores, esenciales para el cumplimiento de su misión:

Artículo 1°. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

1.1. El presente Código de Ética es de cumplimiento obligatorio para todos los árbitros, adjudicadores, miembros de Juntas de Prevención y Resolución de Disputas (JPRD), personal administrativo, asesores, peritos, directivos, colaboradores y cualquier otro profesional vinculado a los procedimientos administrados por el Centro.

1.2. El cumplimiento de este Código es condición indispensable para la inscripción y permanencia en la Nómina de Profesionales del Centro y ejerce efectos incluso luego del alejamiento del cargo o función.

Artículo 2°. PRINCIPIOS ÉTICOS Y FUNDAMENTALES

2.1. Los miembros sujetos a este Código deben actuar en todo momento en base a los principios:

- Independencia
- Imparcialidad
- Neutralidad
- Integridad
- Transparencia
- Eficiencia
- Confidencialidad
- Equidad
- Probidad
- Diligencia
- Buena fe

Estos principios rigen todas las actuaciones, desde la aceptación del cargo, el manejo de información y la emisión de decisiones, hasta la conclusión del procedimiento.

Artículo 3°. IMPARCIALIDAD E INDEPENDENCIA

3.1. Todos los miembros del Centro, el personal y los colaboradores externos, actuarán con absoluta independencia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones. Sus decisiones se basarán únicamente en los méritos del caso y en la normativa aplicable, libres de cualquier influencia externa, presión o interés personal. Su desempeño será libre de prejuicio, predilección o animadversión, garantizando objetividad absoluta en la toma de decisiones, desde la aceptación del caso y durante todo el proceso hasta su conclusión, incluso en actuaciones posteriores como consultor, perito o testigo en el mismo asunto.

3.2. Se prohíbe cualquier acción que pueda comprometer o dar la apariencia de comprometer la independencia o imparcialidad del Centro o de sus colaboradores en cualquier proceso.

Artículo 4°. TRANSPARENCIA Y PROBIDAD

4.1. El Centro se compromete a operar con la máxima transparencia en sus procesos y gestión, salvo aquella información sujeta a reserva por su naturaleza confidencial.

4.2. Toda actuación se realizará con probidad y honestidad, evitando cualquier práctica que pueda generar sospechas de favoritismo, corrupción o malversación.

4.3. Toda actividad fuera del marco procesal (reuniones, comunicaciones, acuerdos extra-proceso) deberá ser informada, transparente, con participación igualitaria de las partes y registro en el expediente respectivo.

4.4. Comunicación con el Centro: Todas las comunicaciones, consultas o requerimientos relacionados con el procedimiento deben realizarse a través del personal designado del Centro. Los participantes deberán abstenerse de mantener comunicaciones de forma unilateral con los adjudicadores, árbitros o cualquier otro colaborador externo en el marco de un procedimiento en curso.

Artículo 5°. CONFIDENCIALIDAD Y SECRETO PROFESIONAL

5.1. Toda la información que se maneje en el marco de los procesos de Arbitraje y Juntas de Prevención y Resolución de Disputas es considerada estrictamente confidencial.

5.2. El personal y los colaboradores externos tienen la obligación de no divulgar ningún tipo de información relativa a los casos, partes o deliberaciones, salvo autorización expresa de la Dirección del Centro o cuando sea requerido por ley. Esta obligación persiste incluso después de la desvinculación laboral o contractual. La confidencialidad se extiende a todo el personal de apoyo, consultores externos, peritos y subcontratistas. El manejo o transferencia de información, incluso accidental, fuera de lo permitido en el procedimiento, es sancionable.

5.3. Los árbitros, adjudicadores y otros, gozan de secreto profesional y de la confidencialidad en todo lo que conozcan en su actuación.

5.4. Las sesiones del Consejo Superior tienen carácter confidencial. Los Consejeros y el personal que asista a ellas deben respetar esta confidencialidad. El deber de reserva se aplica incluso después de la desvinculación del Centro o del cierre definitivo de la causa.

5.5. El Centro garantizará la protección de los datos personales de las partes, los colaboradores y cualquier otro implicado en los procesos, de conformidad con la normativa vigente en la materia. Se implementarán medidas de seguridad técnicas y organizativas para evitar la pérdida, el acceso no autorizado o el uso indebido de dicha información. El personal y los colaboradores externos deberán firmar acuerdos de confidencialidad que incluyan esta obligación.

Artículo 6°. PROFESIONALISMO Y EXCELENCIA

6.1. Todos los miembros del Centro y colaboradores externos se conducirán con la máxima diligencia, competencia y profesionalismo en el ejercicio de sus funciones.

6.2. Se buscará la mejora continua de los servicios, garantizando la eficacia y calidad en la administración de los mecanismos de resolución de disputas. La mejora continua será requisito de permanencia en el Registro: se exigirá acreditar cursos, talleres y seminarios de actualización y certificación periódicamente.

6.3. Los árbitros, adjudicadores y peritos deberán cumplir con los requisitos de idoneidad, experiencia y formación continua establecidos en el Estatuto del Centro, los reglamentos internos y la normativa aplicable para su incorporación y permanencia en el Registro. Los requisitos de idoneidad comprenden la adecuada formación profesional, experiencia verificable, solvencia moral y ética reconocida, además de la declaración jurada de no estar inmerso en proceso disciplinario ni sanción pendiente.

6.4. El incumplimiento reiterado o grave de la obligación de mejora continua, incluyendo la no acreditación de la formación requerida por el Centro, podrá ser motivo de revisión de la permanencia en el Registro y, en su caso, de la aplicación de las sanciones correspondientes, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda corresponder por su falta de diligencia.

6.5. Prohibición de Comentarios Públicos: Queda prohibido a los árbitros, adjudicadores y peritos emitir comentarios públicos sobre los laudos, decisiones o el desarrollo del procedimiento, salvo que el Centro lo autorice expresamente. Esta prohibición también es aplicable al personal del Centro que haya tenido acceso a información confidencial del caso.

Artículo 7°. RESPETO Y NO DISCRIMINACIÓN

7.1. El Centro promueve un ambiente de trabajo y de interacción libre de toda forma de discriminación, basado en el respeto mutuo.

7.2. Se prohíbe la discriminación por origen étnico, condición socio-económica, sexo, orientación sexual, religión, orientación política o cualquier otra condición. El incumplimiento de esto será considerado falta grave.

7.3. Se protege especialmente a las personas en situación de vulnerabilidad, no tolerando ninguna forma de acoso o discriminación, incluyendo por motivo de discapacidad, estado civil, edad, creencias o cualquier otra condición, garantizando la igualdad de acceso y trato para todos los usuarios y partes de los procedimientos.

CAPÍTULO II RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Artículo 8°. CON RESPECTO AL CENTRO Y SU ESTRUCTURA

8.1. El Centro goza de autonomía interna en sus decisiones de funcionamiento, áreas, metodología de trabajo y gestión de su personal y colaboradores.

8.2. La Dirección del Centro es nombrada por la Junta correspondiente de la institución matriz o por el órgano de gobierno del propio Tribunal, garantizando la idoneidad y experiencia de sus miembros.

8.3. Toda función y relación con la institución deberá ejercerse bajo normas de honestidad, prohibiéndose cualquier interés personal o familiar directo o indirecto incompatible.

Artículo 9°. SOBRE EL PERSONAL Y COLABORADORES

9.1. El Centro promueve una política de respeto y valoración de su personal y colaboradores, fomentando un ambiente cordial y saludable de trabajo.

9.2. Cualquier colaborador, sea o no parte de la planilla (ej. árbitros, adjudicadores, consultores externos), debe observar un ejercicio ético riguroso de su profesión. Las malas prácticas individuales generan responsabilidad personal y no del Centro.

9.3. El Centro adoptará mecanismos de reporte, manejo y resolución de conflictos laborales y ambientes tóxicos, promoviendo la cordialidad y la ética como pilares culturales internos.

Artículo 10°. CONFLICTOS DE INTERÉS DEL PERSONAL Y COLABORADORES

10.1. El personal administrativo, así como cualquier colaborador externo, debe revelar de manera inmediata a la dirección del Centro cualquier situación, relación o interés que pueda constituir un conflicto de interés real o potencial en el desarrollo de sus funciones. Deberán

abstenerse de participar en la gestión de casos donde exista tal conflicto, garantizando así la integridad y transparencia del proceso.

Artículo 11°. CON RESPECTO A LAS PARTES Y USUARIOS

11.1. La relación del Centro con sus partes y usuarios es estrictamente profesional, en el marco de sus funciones y limitaciones. Ninguna relación generará dependencia o subordinación.

11.2. Esta relación debe ejecutarse en estricta observancia de principios éticos, morales y buenas prácticas corporativas, tanto dentro como fuera de las instalaciones del Centro.

11.3. El Centro evitará cualquier vínculo o trato que pueda dar la apariencia de preferencia o trato especial hacia una de las partes. Las consultas, solicitudes y gestiones se canalizarán solo a través de los canales institucionales.

Artículo 12°. CON RESPECTO AL GOBIERNO Y OTRAS ENTIDADES

12.1. La relación del Centro con el gobierno (nacional, regional, local) o con gobiernos de otros países se ejecutará con estricto respeto a los estándares de ética, transparencia, no subordinación y una política anticorrupción rigurosa.

12.2. Las relaciones con otras empresas, incluidos proveedores, se realizarán de manera honesta, transparente y profesional. El Centro combate y condena firmemente la corrupción.

12.3. Todo convenio, acuerdo o gestión se deberá ajustar al principio de legalidad, transparencia y a la política anticorrupción y antisoborno del Centro.

Artículo 13°. DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS CONSEJEROS DE EL CONSEJO SUPERIOR Y PERSONAL DE LA SECRETARÍA GENERAL

13.1. Los Consejeros de el Consejo Superior y el personal de la Secretaría General (incluyendo Secretarios Arbitrales) están prohibidos de atender separadamente a las partes, sus representantes, abogados o asesores, para tratar temas vinculados a un arbitraje o JPRD en trámite.

13.2. Los Consejeros de el Consejo Superior y el personal de la Secretaría General no pueden intervenir en calidad de representantes, árbitros, peritos, asesores o abogados de las personas naturales o jurídicas que participan como parte en los arbitrajes o JPRD tramitados ante el Centro. Esta incompatibilidad es permanente respecto de todos los casos que se tramitaron en el Centro durante el ejercicio de su cargo o función, con independencia de si lo conocieron o no, incluyendo arbitrajes, JPRD o cualquier otro mecanismo administrado.

13.3. Los Consejeros no pueden ser nombrados por el Consejo Superior como coárbitros, árbitro único o Presidente del Centro Arbitral, ni como adjudicadores. Si un Consejero hubiera sido designado como árbitro o adjudicador en un caso que llegará a conocimiento de el Consejo Superior, estará obligado a no aceptar la designación de parte, incluso con acuerdo de las partes. El Consejo Superior mantendrá un registro de incompatibilidades, recusaciones y abstenciones, y revisará periódicamente los casos para asegurar la transparencia y el cumplimiento ético.

13.4. El Secretario General es responsable exclusivo de la gestión de cobranzas de los gastos administrativos y honorarios, y los árbitros o adjudicadores no podrán suspender sus funciones por motivos de retrasos en los pagos. El secretario General deberá garantizar rendición de cuentas periódica y control efectivo del flujo de fondos y pagos, evitando cualquier roce con funciones jurisdiccionales, asegurando la total transparencia.

CAPÍTULO III

CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo 14° MECANISMOS DE DENUNCIA Y CUMPLIMIENTO

14.1. Toda persona que tenga conocimiento de una presunta violación a este Código de Ética puede presentar una denuncia formal al Consejo Superior. El Centro garantizará la confidencialidad del denunciante y la no represalia por su reporte de buena fe. El Consejo Superior iniciará una investigación exhaustiva, asegurando el debido proceso y el derecho de defensa de la persona investigada. Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta, se encuentran establecidas en el Reglamento de Sanciones.

Artículo 15°. DEBER DE DECLARACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

15.1. Es obligación de todo el personal y colaboradores externos del Centro (árbitros, adjudicadores, peritos, etc.) identificar y declarar cualquier situación que pueda constituir un conflicto de interés real, potencial o aparente, o una incompatibilidad, de acuerdo con el presente Código, el Estatuto y los Reglamentos internos.

15.2. Declaración Jurada: Los árbitros, adjudicadores y peritos, al ser incorporados a la Nómina de Profesionales del Centro y al aceptar una designación, deberán presentar una Declaración Jurada de Intereses, cuyo formato será aprobado por el Consejo Superior, revelando todas las circunstancias que puedan generar dudas justificadas y/o razonables sobre su imparcialidad e independencia. La declaración jurada de intereses debe ser actualizada en cualquier momento si surge nueva circunstancia, y los antecedentes serán verificados de oficio periódicamente por la Secretaría General.

15.3. Las situaciones de conflicto de interés deberán ser comunicadas de inmediato a la Secretaría General o a la Dirección del Centro, según corresponda, para que se tomen las medidas correctivas o de abstención necesarias. La omisión de revelar una situación relevante será debidamente examinada.

Artículo 16°. SUPUESTOS DE CONFLICTO DE INTERÉS E INCOMPATIBILIDAD

16.1. Se considerarán, entre otros, supuestos de conflicto de interés o incompatibilidad aquellos que afecten la independencia o imparcialidad de árbitros, adjudicadores, peritos y personal del Centro, incluyendo:

- **Identidad o Representación:** Que exista identidad entre el profesional y una de las partes; o que el profesional sea o haya sido representante de una de las partes.
- **Vínculos Jerárquicos o de Control:** Que el profesional sea o haya sido gerente, administrador, directivo o funcionario, o ejerza un control similar sobre una de las partes o de su filial, dependencia o similar, en los diez (10) años previos a la aceptación de su designación/cargo.
- **Asesoramiento o Relación Profesional:** Que el profesional o su empresa asesore regularmente o haya mantenido una relación personal, comercial, de dependencia o profesional significativa con una de las partes, sus abogados, asesores o representantes que pueda afectar el desempeño independiente, en los cinco (5) años previos.
- **Vínculos con Abogados o Co-árbitros/Adjudicadores/Peritos:** Que el profesional y el abogado, asesor o representante de una de las partes formen parte de la misma empresa, consultora o estudio de abogados, o mantengan, de hecho o de derecho, colaboración empresarial o alianzas estratégicas. O que sean o hayan sido socios o asociados con otro árbitro/adjudicador/perito o abogado de una parte que interviene en el mismo proceso.
- **Parentesco:** Que un pariente del profesional, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, sea socio, asociado o empleado de la consultora, empresa o estudio de abogados que representa a una de las partes, o tenga un interés económico significativo respecto de una de las partes.
- **Interés Económico Significativo:** Que el profesional o sus parientes tengan un interés económico significativo respecto de una de las partes o del resultado del proceso.
- **Participación Previa en la Controversia:** Que el profesional haya emitido informe, opinión, dictamen o recomendación, o asesorado a una de las partes acerca del proyecto o la controversia específica; o que, en su condición pasada de árbitro, juez, funcionario u otro cargo, conoció y resolvió sobre una disputa importante en la que intervino una parte.
- **Relación Personal Estrecha:** Que el profesional tenga una relación de carácter personal o social estrecho con una de las partes, sus abogados, asesores o representantes, que se manifieste en compartir bastante tiempo en actividades no relacionadas con el trabajo o asociaciones profesionales.

- Manifestaciones Públicas Previas: Que el profesional haya manifestado previamente y de forma pública su posición respecto de algún tema relacionado directamente al proyecto sometido a arbitraje o JPRD.
- Controversias Relevantes: Que el profesional o su consultora/empresa/despacho haya mantenido controversias relevantes con alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes.
- Incumplimiento del Deber de Revelación: Haber incumplido o cumplido defectuosa o inoportunamente con el deber de revelación respecto de cualquier circunstancia que pudiera generar dudas razonables de su independencia o imparcialidad.

16.2. Debida Conducta Procedimental: Son supuestos de infracción a este principio el incumplimiento o inobservancia de los siguientes deberes éticos:

- Utilizar, en beneficio propio o de un tercero, o para perjudicar al Tribunal o a las partes, la información confidencial o privilegiada obtenida en el ejercicio de sus funciones. Esto incluye la prohibición de comunicar, difundir o divulgar información relacionada con los casos o las partes a personas no autorizadas.
- Agredir física o verbalmente a las partes, abogados, gestores de los procesos, representantes y/o asesores y demás personal administrativo involucrados en el desarrollo del proceso.
- Sustener 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.
- Incurrir, sin que exista causa justificada, en una paralización irrazonable o manifiesta del proceso, entendida como cualquier acción u omisión que retrase injustificadamente la tramitación o resolución del expediente, afectando la celeridad y eficiencia esperada.
- Participar en procesos de Contrataciones del Estado estando en cualquiera de los supuestos de impedimento para los árbitros/adjudicadores en la referida normativa.
- Agredir física o verbalmente, o ejercer cualquier forma de acoso (sexual, laboral, psicológico) o discriminación (por raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas) contra las partes, sus representantes, colegas, o cualquier persona con la que interactúen en el ejercicio de sus funciones, garantizando un ambiente de respeto e inclusión.

CAPÍTULO IV

POLÍTICA ANTI-CORRUPCIÓN

Artículo 17°. SOBRE LA CORRUPCIÓN ACTIVA

17.1. Queda estrictamente prohibido que cualquier trabajador, colaborador o consultor establezca tratos no autorizados con funcionarios del Estado peruano u otros países. Toda interacción debe ceñirse a estrictos parámetros de transparencia y buenas prácticas corporativas en coordinación con la Dirección del Centro.

17.2. Todas las formas de soborno, incluyendo la tentativa, la promesa o la facilitación de un pago ilegal (corrupción activa), son consideradas delitos graves e inaceptables. El Centro está obligado a reportar estos actos a las autoridades competentes y a iniciar las acciones legales y disciplinarias correspondientes, de acuerdo con el Código Penal peruano.

Artículo 18°. SOBRE LA CORRUPCIÓN PASIVA

18.1. Ningún colaborador podrá recibir promesas o entregas de dinero, bienes, o favores que puedan influir o dar la apariencia de influir en su objetividad, independencia o imparcialidad. Se prohíbe la aceptación de regalos, invitaciones u hospitalidad, salvo que sean de valor simbólico (ej. artículos promocionales) o formen parte de usos y costumbres sociales o profesionales cuyo valor no comprometa la independencia.

18.2. Los colaboradores no aceptarán ni solicitarán ventajas que puedan influir real o aparentemente en su objetividad o colocarlos en una situación de obligación. Esto incluye aceptar sobornos para laudar o decidir a favor de una parte en un proceso de arbitraje o Junta de Prevención y Resolución de Disputas (JPRD).

18.3. El pago de tasas administrativas por los servicios del Centro (Arbitraje o JPRD) no implica la compra del resultado del proceso. Estos pagos son administrativos, horizontales y transparentes, destinados a la activación del proceso, sin influir en la decisión final, la cual siempre será objetiva y basada en los méritos del caso.

Artículo 19°. RESPUESTA A EXTORSIONES

19.1. Cualquier acto de extorsión, chantaje, amenaza o presión ilegal dirigido a un miembro del Centro o colaborador deberá ser denunciado de forma inmediata ante la Secretaría General. El Centro está obligado a cooperar con las autoridades en la persecución de estos delitos y se reserva el derecho de hacer valer sus derechos y defender la integridad institucional ante tribunales nacionales e internacionales.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 20°. AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO Y RESPETUOSO

20.1. El Centro fomenta un ambiente de trabajo seguro y de respeto mutuo, donde el personal tenga libertad para debatir ideas y propuestas, basando las objeciones en argumentos y no en personas.

20.2. Se prohíben acciones o amenazas que alteren el buen funcionamiento o pongan en riesgo a los trabajadores y voluntarios. Es responsabilidad de los colaboradores reportar de inmediato cualquier incidente, condición o práctica insegura. Se desarrollarán cursos obligatorios de prevención y reporte de riesgos, con canales protegidos y confidenciales, y protocolos para acciones ante denuncias de acoso. Estos protocolos y canales serán definidos y publicados en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del Centro.

CAPÍTULO VI ADMINISTRACIÓN Y PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN

Artículo 21°. BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS

21.1. El uso de la posición jerárquica para imponer conductas contrarias a los principios éticos o morales de los colaboradores será considerado falta grave.

21.2. Las decisiones de la Dirección deben apearse a los principios de este Código de Ética.

21.3. La selección, contratación y promoción del personal deberá considerar historial ético, antecedentes y reporte de eventuales conflictos de interés. El personal de la Secretaría General y los Secretarios Arbitrales deberán presentar una Declaración Jurada de Intereses (DJI) al momento de su nombramiento.

Artículo 22°. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

22.1. El Centro garantiza la protección, manejo y custodia de los datos personales de las partes, colaboradores y terceros, en estricto cumplimiento de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

22.2. La Secretaría General implementará medidas técnicas y organizativas para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de los expedientes, restringiendo el acceso solo al personal autorizado.

22.3. Se prohíbe el uso, la divulgación o la transferencia de datos personales fuera de los fines del procedimiento sin el consentimiento expreso del titular o sin orden judicial o legal correspondiente.

CAPÍTULO VII SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS

Artículo 23°. DENUNCIA Y PROCESO DE QUEJA

23.1. Cualquier persona podrá formular queja contra los árbitros, adjudicadores y peritos, o denunciar, con pruebas fehacientes, cualquier falta cometida o intento de falta contra este Código de Ética por parte de cualquier miembro del Centro.

23.2. Las quejas o denuncias deberán presentarse ante la Secretaría General del Centro, precisando los hechos, fundamentos y adjuntando las pruebas que la sustenten.

23.3. La Secretaría General pondrá en conocimiento al denunciado la queja o solicitud de sanción en un plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos acompañando sus propias pruebas.

23.4. Con o sin la absolución del quejado, la resolución de primera instancia será emitida por el órgano que designe el Consejo Superior. El quejado podrá interponer un Recurso de Reconsideración ante el Consejo Superior, cuya decisión será definitiva, inimpugnable y pondrá fin al proceso disciplinario dentro del Centro.

23.5. Todas las actuaciones relativas a la queja o proceso sancionador se llevarán aparte del arbitraje o JPRD que ocupa la participación del profesional.

23.6. Protección al Denunciante: El Centro garantiza la confidencialidad y la no represalia contra cualquier persona que, de buena fe, presente una denuncia o colabore en una investigación. Para ello, se establecen los siguientes mecanismos:

- Canales de Denuncia: Se habilitan canales seguros para la presentación de denuncias, incluyendo, correo electrónico y línea telefónica confidencial.
- Confidencialidad: Se asegura que la identidad del denunciante será protegida y solo será revelada si es estrictamente necesario para la investigación y con su consentimiento expreso, salvo obligación legal.
- No Represalias: Se prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia (laboral, profesional o personal) contra el denunciante. El Centro investigará y sancionará severamente cualquier acto de represalia comprobado.
- Anonimato: Se permite la presentación de denuncias anónimas, las cuales serán investigadas con la misma diligencia, en la medida de lo posible, para proteger la fuente y fomentar la transparencia.

23.7. El procedimiento disciplinario seguirá los principios de celeridad, derecho a la defensa, igualdad de armas y motivación de resoluciones. La confidencialidad en denuncias se aplicará estrictamente, con preservación de la identidad del denunciante y protección ante represalias o discriminaciones, proveyendo anonimato y atención oportuna.

Artículo 24°. CAUSALES DE SANCIÓN

24.1. Los árbitros, adjudicadores y peritos, integrantes o no del Registro del Centro, que actúen en procesos gestionados por el Centro, podrán ser sancionados por las siguientes razones, entre otras:

- Contravenir los principios y deberes citados en el presente Código.
- Incumplir con el deber de declaración de intereses y conflictos.
- Incumplir las disposiciones del Centro, sus Reglamentos Arbitrales y la normativa aplicable.
- No participar reiteradamente en las actuaciones arbitrales o de JPRD, salvo causa justificada.
- Faltar al deber de confidencialidad o secreto profesional.
- Incurrir en conducta antiética en el ejercicio de su función.
- No aceptar las designaciones que se le hayan hecho más de dos (2) veces al año, sin causa justificada, o incumplir con el deber de disponibilidad establecido en el Reglamento Interno.
- Haber sido condenado por delito doloso.
- Influencia indebida sobre otros miembros del Centro o las partes.
- Comunicaciones privadas o acuerdos extra-proceso no permitidos.
- Falta reiterada de puntualidad o cumplimiento en plazos y deberes procesales.
- Incumplir cualquiera de los mandatos impuestos por el Consejo Superior.

En casos de reincidencia o especial gravedad, la sanción podrá ser la exclusión definitiva, sin perjuicio de denunciar ante autoridades competentes.

24.2. El personal del Centro (incluyendo Consejeros de el Consejo Superior y personal de la Secretaría General) podrá ser sancionado por incurrir en negligencia o conducta antiética, incumplimiento de sus obligaciones, inasistencia injustificada, condena por delito doloso o falta al deber de confidencialidad.

Artículo 25°. COMUNICACIÓN DE SANCIONES A ORGANISMOS SUPERVISORES Y PUBLICIDAD

25.1. En cumplimiento de los principios de transparencia y buena fe, toda comunicación de sanción a OECE, REGAJU u organismo supervisor será detallada, motivada, y garantizará derecho de defensa del sancionado

25.2. Las sanciones impuestas a los árbitros y adjudicadores serán comunicadas al Organismo Especializado para las Contrataciones Públicas Eficientes (OECE), o a la entidad que haga sus veces, para su inscripción en el REGAJU, según lo dispuesto en la Directiva N° 004-2025-OECE-CD.

25.3. El Consejo Superior determinará la publicidad de las sanciones impuestas, considerando la gravedad de la falta, el impacto en la integridad del Centro y la necesidad de salvaguardar la

confianza pública. La publicidad de las sanciones será acorde con la normativa de protección de datos personales y transparencia institucional, asegurando el equilibrio entre el interés público y la protección del honor y privacidad.

- **Publicidad Obligatoria:** Las sanciones impuestas por faltas graves que impliquen suspensión temporal o separación definitiva, o aquellas directamente relacionadas con actos de corrupción o infracciones a la imparcialidad, serán publicadas en el portal web del Centro, en un registro público de sanciones.
- **Información Publicada:** La publicación incluirá el tipo de falta, la sanción impuesta y, si aplica y es legalmente permitido, la identidad del sancionado, siempre respetando la normativa de protección de datos personales.

Artículo 26°. DECISIONES NO CONTEMPLADAS

26.1. Cualquier asunto o acción no contemplado explícitamente en este Código será discutido y decidido por el Consejo Superior, quienes determinarán la sanción aplicable.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 27°. CONCORDANCIA CON EL ESTATUTO Y REGLAMENTOS INTERNOS

27.1. Todas las disposiciones de este Código de Ética deben ser leídas e interpretadas en concordancia con el Estatuto del Centro y los Reglamentos Internos específicos para cada tipo de servicio (Arbitraje, Juntas de Prevención y Resolución de Disputas, etc.) dispuestos por el Centro.

27.2. En caso de discrepancia interpretativa, prevalecerá el principio de mayor protección ética, favoreciendo siempre la transparencia y la confianza pública.

Artículo 28°. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA

28.1. El Centro se compromete a proporcionar capacitación periódica y continua a todo su personal y colaboradores externos sobre los principios y disposiciones de este Código de Ética, así como sobre las mejores prácticas y la normativa relevante en el ámbito de las contrataciones públicas y la resolución de disputas.

28.2. Es deber de todo el personal y colaboradores externos participar activamente en las actividades de formación y mantenerse actualizados en las materias relacionadas con sus funciones y el cumplimiento de este Código.

28.3. El Centro promoverá la participación en redes éticas sectoriales y el autoanálisis mediante auditorías internas de ética, como herramienta de mejora continua.

Artículo 29°. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

29.1. El presente Código de Ética y Conducta será revisado y actualizado al menos cada tres (3) años o cuando las circunstancias lo ameriten: Cambios normativos significativos, evolución de las mejores prácticas, etc., y toda actualización deberá ser aprobada por el Consejo Superior del Centro.

29.2 Toda actualización será informada públicamente y puesta a disposición de todos los inscritos y usuarios del Centro, así como de las autoridades regulatorias y de control.

DISPOSICIONES FINALES

El presente Código de Ética será interpretado y aplicado en estricta sujeción a la Ley N° 32069 (Ley General de Contrataciones Públicas), su Reglamento, y todas las Directivas, Lineamientos y Comunicados emitidos por el Organismo Especializado para las Contrataciones Públicas Eficientes (OECE), especialmente aquellos relacionados con la inscripción y permanencia en el Registro de Instituciones Arbitrales y Centros de JPRD (REGAJU), prevaleciendo estas normas de orden público sobre cualquier disposición interna en caso de incompatibilidad.

PACTO ÉTICO

Yo, _____, con documento de identidad N°: _____, declaro que he leído y comprendido integralmente el contenido del Código de Ética y Conducta de LEGAL ENGINEERING CENTRO DE ARBITRAJE Y DISPUTE BOARDS.

Comprendo que este Código estipula el marco ético y la guía de conducta que me comprometo a respetar en todas mis actuaciones dentro y fuera del Centro, en estricta observancia de los principios de imparcialidad, independencia, transparencia y profesionalismo.

Manifiesto haber recibido un ejemplar digital de la última versión de este Código y hago constar mi acuerdo de que el mismo regirá mi conducta. Me comprometo a denunciar cualquier acto en el que se observe un incumplimiento del Código, actuando con responsabilidad y respeto.

Estoy consciente y de acuerdo con las sanciones que puedan ocurrir en caso del incumplimiento de este.

En señal de conformidad:

Nombre y Firma

Dirección / Cargo

Fecha: __, ____, 2025