

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LIDERA CENTRO DE ARBITRAJE, CONCILIACIÓN Y DISPUTE OF BOARDS

Instrumento de aprobación:	Acta de Consejo Superior de Arbitraje N° 001-2021-CSA/LIDERA-CACDB
Fecha de aprobación:	12 de noviembre de 2021
Fecha de modificación:	01 de agosto del 2023
Medio de publicación:	Página web oficial del Centro
Inicio de vigencia:	Al día siguiente de su publicación

**CÓDIGO DE ÉTICA DE LIDERA CENTRO DE ARBITRAJE, CONCILIACIÓN Y DISPUTE
OF BOARDS**

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II: DE LOS FUNCIONARIOS Y EL PERSONAL DEL CENTRO

CAPÍTULO III: DE LOS ÁRBITROS

CAPÍTULO IV: DE LAS SANCIONES A LOS ÁRBITROS

CAPÍTULO V: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

CAPÍTULO VI: DE LAS SANCIONES A LOS TRABAJADORES

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1º. - Alcance y aplicación

1. En concordancia con nuestra visión, misión, política de gestión antisoborno y nuestros valores; LIDERA Centro de Arbitraje, Conciliación y Dispute Boards EIRL, 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 que se encuentran sometidos al ámbito de aplicación y la administración de LIDERA Centro de Arbitraje, Conciliación y Dispute of 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, que participen en arbitrajes 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 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 Códigos

El Consejo Superior de Arbitraje podrá aplicar supletoriamente disposiciones nacionales o internacionales que orienten la conducta de los intervinientes en un arbitraje, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza.

**CAPÍTULO II
DE LOS FUNCIONARIOS Y EL PERSONAL DEL CENTRO**

Artículo 3.- Principios que rigen la actuación de los funcionarios y trabajadores del Centro en la gestión de los arbitrajes

Disposiciones Generales

1. El código de ética de LIDERA Centro de Arbitraje, Conciliación y Dispute Boards EIRL (en adelante LIDERA) 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 correspondan a las respectivas profesiones del personal de LIDERA.
3. La política de gestión antisoborno de LIDERA sustenta sobre el trabajo de mejora continua, confiabilidad, cumplimiento legal y trabajo bajo el enfoque de cero soborno, que las personas integrantes del personal, deberán mantener un comportamiento adecuado, ético, profesional y alturado con nuestros clientes.
4. El personal de LIDERA respeta y cumple la legislación nacional e internacional. Por lo tanto, como personal de LIDERA, deberá usted cumplir con lo antes indicado.

Principios

1. Principio de Calidad: El Centro realizará la administración de los arbitrajes 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, 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 a su cargo, conforme las normas aplicables según la materia sometida arbitraje o lo establecido en el Reglamento de Arbitraje del Centro.

4. Principio de Celeridad: El Centro impulsará la celeridad del desarrollo de las actuaciones en el trámite en los arbitrajes, 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 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 que administre, salvo disposición legal, de autoridad competente o pacto en contrario de las partes.

Lineamientos del Código Relacionados al Personal

1. Todo personal de LIDERA, 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 lo 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. 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.
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 desean hacer uso de alguno de los servicios de manera particular que el proveedor ofreciera, deberá informar al Administrador de la empresa.
5. Trabajadores y Árbitros, 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; 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 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 continúa 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 a LIDERA y constituyen el trabajo producto del contrato. Esto considera informes, datos, fotografías, videos, folletos, software y otros. LIDERA posee todos los derechos de este trabajo, pero reconoce los derechos de autor. LIDERA alienta al personal a escribir, publicar y difundir artículos y documentos sobre los casos de arbitraje y proyectos con los que está familiarizado, sin embargo, el trabajo no puede ser difundido ni publicado sin la aprobación previa de la 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 de LIDERA. El Gerente General deberá tomar en consideración los siguientes criterios para evaluar si las actividades externas remuneradas son inapropiadas:
 - ❖ Actividad que considere generará un conflicto de intereses.
 - ❖ El uso de información que es propiedad de LIDERA para cumplir con responsabilidades de actividades externas.
 - ❖ 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 de LIDERA:
 - ❖ Cumpla con todas las leyes nacionales.
 - ❖ Actúe en el marco de los valores y principios de la empresa.
 - ❖ Sea justo con respecto a los derechos, intereses y responsabilidades de los demás.
 - ❖ Proteja la imagen de LIDERA en todo momento mediante una conducta responsable.
 - ❖ Aborde apropiadamente los conflictos de interés reales o potenciales.
 - ❖ No incurra en actos de violencia, de cualquier índole.
11. LIDERA 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, el abuso de poder ni el maltrato al personal.

12. LIDERA 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 propiedades de LIDERA. Cualquier caso de violencia debe ser informado al Administrador o Gerencia de la empresa.
13. Es una práctica que el personal permita que LIDERA 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 de LIDERA. 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. LIDERA 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 reconocimiento de la paternidad.
16. LIDERA reconoce que pertenecer a partidos políticos es un derecho constitucional. Sin embargo con el fin de garantizar la neutralidad institucional no permite el proselitismo político partidario dentro de la empresa, ni el uso de los recursos institucionales para tal fin. LIDERA 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 LIDERA mientras dure el proceso, y el cargo que fue elegido de ser el caso.
17. LIDERA 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. LIDERA 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. LIDERA 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. LIDERA 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. LIDERA esta comprometida 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 de un gobierno o cualquier trabajador de empresas privadas o árbitros, 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.
En esencia, la empresa 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.
23. Está prohibido presentar recibos por honorarios de personas diferentes de las que prestó el servicio profesional independiente.
24. El nombre, logo, marca registrada de LIDERA se utilizará en actividades y circunstancias determinadas por la empresa y según los parámetros establecidos oficialmente por LIDERA. La persona responsable es la Gerencia de la empresa, quién velará por su uso adecuado.
25. LIDERA 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 al momento, 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.
26. 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 a LIDERA el costo de las comunicaciones personales.

27. LIDERA 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, datas, 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 de LIDERA o de sus clientes. Además, LIDERA 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 4°. - Principios que rigen la conducta de las partes, sus asesores, representantes y abogados en las actuaciones arbitrales

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 en el desarrollo del arbitraje, 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 evitando adoptar tácticas dilatorias u obstruccionistas tendientes a dilatar el proceso, diferir la emisión del laudo o 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 en consecuencia deben brindar la información requerida y necesaria al Centro y a los árbitros 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 III

DE LOS ÁRBITROS

Artículo 5°. - Deberes del árbitro

El árbitro podrá aceptar su designación siempre que:

1. Cumpla de manera imparcial e independiente las funciones derivadas de su cargo.
2. Posea los conocimientos necesarios para entender y tomar decisiones de forma adecuada sobre la controversia.
3. Cuento con la disponibilidad de tiempo que el arbitraje amerite.
4. Ejerza sus funciones como árbitro de acuerdo con el Reglamento de Arbitraje del Centro, y con cualquier otro requisito que haya sido acordado por las partes.

Artículo 6°. - Principios que rigen la conducta de los árbitros

Desde su designación, el árbitro deberá observar los siguientes principios:

1. Principio de integridad: Los árbitros y todos aquellos que participan en arbitrajes en contrataciones con el Estado deben conducirse con honestidad y veracidad, evitando prácticas indebidas y procurando en todo momento transparencia en su accionar.
2. Principio de Independencia e Imparcialidad: El árbitro deberá ser independiente e imparcial respecto de las partes y de la controversia al momento de aceptar la designación como árbitro y deberá permanecer así en el transcurso del arbitraje, hasta que se dicte el laudo o el proceso concluya de forma anticipada.

A estos efectos, se entiende por independencia el vínculo que puede existir entre el árbitro y las partes o la controversia.

Asimismo, se entiende por imparcialidad un criterio subjetivo que se basa en la ausencia de preferencia hacia una de las partes.

El árbitro deberá evitar comunicarse acerca del arbitraje con una de las partes sin la presencia de la otra, toda comunicación entre el árbitro y las partes acerca del arbitraje se realiza por intermedio del Centro.

3. Principio de Eficiencia: El árbitro deberá proceder de forma diligente y eficiente en el desarrollo de las actuaciones arbitrales para brindar a las partes una resolución de la controversia oportuna y eficaz.

Igualmente, el árbitro procurará que las actuaciones arbitrales discurran con normalidad, evitando la formación de incidentes que busquen dilatar la solución de la controversia y conminando a las partes a respetar y observar el principio de buena fe en sus actos e intervenciones en el arbitraje.

Salvo acuerdo de partes, los árbitros no podrán apartarse de las reglas establecidas en el Reglamento de Arbitraje del Centro. Será contrario a este principio que el árbitro emita el laudo fuera del plazo establecido.

4. Principio de Veracidad: El árbitro deberá proceder a declarar todos los hechos o circunstancias que puedan generar dudas justificadas y/o razonables sobre su imparcialidad e independencia, evitando el ocultamiento de información o el brindar información falsa, inexacta o incompleta.
5. Principio de Diligencia: Una vez aceptada la designación, el árbitro debe brindar suficiente dedicación de tiempo y esfuerzo al conocimiento de la controversia y a las actuaciones arbitrales que la complejidad del caso amerite. Asimismo, no puede renunciar ni abandonar el arbitraje, salvo que sea debidamente justificado por circunstancias imprevistas. Y si lo hiciera, por propia iniciativa o a solicitud de las partes, debe efectuar las acciones y medidas razonables para proteger los intereses de las partes en el arbitraje, incluyendo devolver los materiales y medios probatorios, así como los honorarios profesionales que el Consejo Superior de Arbitraje ordene.
6. Principio de Honestidad y Probidad: El árbitro deberá comportarse de modo decoroso, con honestidad y probidad en el arbitraje, debiendo reflejar ello al momento de interactuar con las partes y en las decisiones que emita, lo cual implica que:
 - Después de aceptar su nombramiento y mientras se desempeñe como árbitro, debe evitar cualquier relación directa ya sea comercial, profesional o personal con cualquiera de las partes en relación al objeto de la controversia que pueda afectar su independencia y/o imparcialidad.
 - No debe informar adelantadamente sobre las decisiones que adoptará o emitir su opinión sobre la controversia antes de emitir el laudo.

- El árbitro deberá evitar usar calificaciones o acciones peyorativas u ofensivas en contra de las partes y deberá tratarlas con respeto y en forma equitativa durante el desarrollo de las actuaciones arbitrales.
 - El árbitro deberá evitar recibir algún tipo de beneficio económico adicional al de sus honorarios arbitrales respecto de alguna de las partes, sus abogados o representantes, respecto del arbitraje, incluso antes de su designación.
 - El árbitro no podrá liquidar o reliquidar sus honorarios en contra de lo estipulado en el Reglamento de Arbitraje.
 - En caso corresponda, el árbitro deberá proceder a efectuar la devolución de los honorarios en el plazo que haya establecido el Consejo Superior de Arbitraje.
 - El árbitro no puede delegar a terceros su responsabilidad de decidir sobre una controversia y laudar.
 - Una vez emitido el laudo arbitral, el árbitro no puede asesorar o ayudar a cualquiera de las partes en el proceso de ejecución o anulación del laudo.
7. Principio de Transparencia: El árbitro deberá respetar el principio de transparencia, en cuanto sea aplicable según la materia del arbitraje y en consecuencia debe brindar la información requerida y necesaria al Centro o al Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), de corresponder conforme a las disposiciones legales que resulten aplicables.
8. Principio de Confidencialidad: El árbitro debe mantener estricta confidencialidad sobre las cuestiones relativas al arbitraje y al laudo arbitral, incluso en los casos en que ha debido apartarse del arbitraje, por propia iniciativa o a solicitud de las partes. En tal sentido, no puede usar información confidencial obtenida en el marco de un arbitraje para obtener ventaja personal, o para terceros, o para afectar los intereses de otro. Asimismo, las deliberaciones y opiniones que se hayan dado en la interacción de los miembros del Tribunal Arbitral deben ser mantenidas en reserva, inclusive habiendo culminado el arbitraje.

Artículo 7°. - Deber de revelación

Conforme lo señalado por el Reglamento de Arbitraje del Centro, el árbitro, al aceptar su designación o, de ser el caso, en cualquier momento del arbitraje, deberá declarar todos los hechos y/o circunstancias que puedan generar dudas justificadas y/o razonables sobre su imparcialidad e independencia.

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. Ha 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. Existió una relación de amistad cercana y frecuente con una de las partes, sus abogados, representantes o coárbitros.
6. Existió alguna controversia de cualquier naturaleza entre el árbitro y una de las partes.
7. 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, entendiéndose en estos casos que dicha labor constituye la actividad principal del árbitro.
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, incluyendo los casos de previo desempeño conjunto de la función de árbitro.
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 por motivos de decoro o delicadeza.

Acerca de las relaciones presentas deberá revelar todas y cada una de estas.

- Sobre las relaciones pasadas deberá revelar aquellas que puedan ser consideradas como relevantes o significativas, conforme lo señalado en los párrafos anteriores del presente artículo, sobre su independencia e imparcialidad en un periodo de tres (3) años anteriores a su designación, teniendo en consideración, de ser el caso, los lineamientos o directrices especiales que puedan aplicarse a la controversia.
- En caso de duda, el árbitro 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.
- 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 de cualquier impedimento que no haya revelado.

Artículo 8°. - Contribución a la eficiencia para la gestión de los arbitrajes

Los árbitros que integren o no la Nómina de Árbitros del Centro, deberán contribuir con la gestión eficiente de los arbitrajes en forma ética, eficaz y transparente.

En tal sentido, el árbitro deberá conducir un arbitraje sin demorar injustificadamente las actuaciones arbitrales. No podrá cancelar reiteradamente las actuaciones arbitrales, 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, que apunten a una gestión más eficiente de los arbitrajes, ni tampoco podrá inducir a las partes a ello.

A fin de lograr una gestión eficiente de los arbitrajes en el Centro, el árbitro deberá 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 interrupción del arbitraje.

CAPÍTULO IV DE LAS SANCIONES A LOS ÁRBITROS

Artículo 9°. – Causales de sanción

Los árbitros, integrantes o no de la Nómina de Árbitros del Centro, que actúen en un arbitraje gestionado por el Centro, podrán ser sancionados según el presente Código de Ética, por las siguientes razones:

1. Contravenir con los principios citados en el artículo 6° del presente Código.
2. Incumplir con el deber de declaración del artículo 7° del presente Código.
3. Demorar las actuaciones arbitrales de un arbitraje en el que participen.
4. Incumplir los mandatos del Consejo Superior de Arbitraje.
5. Cancelar reiteradamente el avance de las actuaciones arbitrales, salvo causa justificada.
6. Negarse a cumplir o inducir a las partes a incumplir las medidas generadas en el marco del sistema de gestión de calidad del Centro.
7. Aceptar el incremento del monto de la controversia sin el fundamento que lo sustente.

Artículo 10°. - Sanciones

Las sanciones que son aplicables a los árbitros son las siguientes:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión, temporal o definitiva, para ser designado como árbitro por las partes o por los árbitros de parte.
3. Suspensión, temporal o definitiva, de la Nómina de Árbitros del Centro.

4. Devolución de los honorarios profesionales en forma parcial o total que hayan sido recibidos en el arbitraje

Artículo 11°. - Consecuencias de la sanción

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

De existir una designación o nombramiento en el período de sanción, temporal o definitiva, se entenderá por no efectuado, debiendo realizarse una nueva designación de árbitro. Igual consecuencia se aplica al árbitro sancionado con suspensión temporal o definitiva de la Nómina de Árbitros, retirándose su nombre de la referida Nómina

Artículo 12°. - Comunicación de sanciones al Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado.

Las sanciones a los árbitros serán informadas al Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), según corresponda.

**CAPÍTULO V
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Artículo 13°. -Inicio del procedimiento sancionador de un árbitro

1. La solicitud para sancionar a un árbitro podrá ser presentada por cualquiera de las partes o de oficio por el propio Consejo Superior de Arbitraje, para lo cual se deberá acompañar las pruebas respectivas, siguiendo el procedimiento establecido en el presente capítulo.
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 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, la Secretaría General debe requerir la subsanación respectiva, la que debe efectuarse en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles contados a partir de la notificación del requerimiento de subsanación, bajo apercibimiento de archivo del trámite. El acto mediante el cual la Secretaría General dispone el archivo del trámite es definitivo e inimpugnable.
4. Subsanadas las observaciones, la Secretaría General 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, la Secretaría General de forma excepcional pondrá a disposición del Consejo la denuncia de forma que este disponga la investigación de oficio, siempre que de la denuncia se desprendan actos irregulares o flagrantes que afecten el interés público.
5. La Secretaría General dispone la notificación del escrito de denuncia 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 de Ética es definitiva e inimpugnable.

Artículo 14°. - Vías excluyentes

Salvo el caso de una iniciativa de oficio, el procedimiento de solicitar una sanción para un árbitro constituye una vía excluyente a la recusación o remoción. El pronunciamiento del Consejo Superior de Arbitraje resolviendo la solicitud de sanción, no podrá ser utilizada para una recusación basada en los mismos hechos

Artículo 15°. – Decisión emitida por el Consejo Superior de Arbitraje

El Consejo resolverá en un plazo de noventa (90) días hábiles, pudiendo ser prorrogados por noventa (90) días hábiles más.

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

**CAPÍTULO VI
DE LAS SANCIONES A LOS TRABAJADORES**

Artículo 16°. – Sanciones a los Trabajadores por incumplimiento del presente Código.

1. 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 RRHH, y el registro y antecedentes respectivos estarán a disposición de los interesados.
2. Para la verificación de infracciones a los deberes previstos por el presente Código y la imposición de sanciones respectivas, se acudirá al siguiente procedimiento:
Toda persona natural o jurídica que tenga conocimiento de alguna violación a las normas de presente Código, podrá denunciar dichas infracciones ante la Administración de LIDERA bajo los canales respectivos.
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.
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.