



# CÓDIGO DE ÉTICA DE MCH ABOGADOS S.A.C.

## ÍNDICE

**CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

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

**CAPÍTULO III: DE LOS ARBITROS**

**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; MCH ABOGADOS S.A.C., 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 MCH ABOGADOS S.A.C., 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 dispocisiones 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 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

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

## CAPÍTULO II

### DE LOS FUNCIONARIOS Y EL PERSONAL DEL CENTRO

#### Artículo 3º. - 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 MCH ABOGADOS S.A.C. 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 MCH ABOGADOS S.A.C.
3. La política de gestión antisoborno de MCH ABOGADOS S.A.C. 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 MCH ABOGADOS S.A.C. respeta y cumple la legislación nacional e internacional. Por lo tanto como personal de MCH ABOGADOS S.A.C., deberá usted cumplir con lo antes indicado.





## PRINCIPIOS:

El código se sustenta en los siguientes principios:

- 1. INTEGRIDAD:** Los árbitros y todos aquellos que participan en arbitrajes en contrataciones públicas deben conducirse con honestidad y veracidad, evitando prácticas indebidas y actuando en todo momento con transparencia.
- 2. IMPARCIALIDAD:** Los árbitros deben evitar situaciones, conductas o juicios subjetivos que afecten neutralidad y objetividad respecto de las partes o del objeto de la controversia.
- 3. INDEPENDENCIA:** Los árbitros 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.
- 4. IDONEIDAD:** Los árbitros, para decidir si aceptan una designación, deben evaluar si cuentan con la capacidad y pericia necesaria para el desarrollo del arbitraje 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. BUENA FE:** Los árbitros 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 a colaborar con el correcto desarrollo del arbitraje.
- 6. EQUIDAD:** Los árbitros 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. DEBIDA CONDUCTA PROCESAL:** Los árbitros deben conducir el arbitraje 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 participes del arbitraje durante el desarrollo del proceso deben actuar guiados por el respeto mutuo, veracidad y lealtad procesal, evitando cualquier conducta ilícita o dilatoria injustificada.

8. **TRANSPARENCIA:** Los árbitros deben cumplir la normativa sobre difusión de información arbitral en materia de contrataciones públicas. El arbitro es responsable del tratamiento de la información sensible contenida en el expediente arbitral, de acuerdo a la normativa de la materia y deben proporcionar al OECE la información requerida y necesaria, cuando este lo requiera.

#### Lineamiento del Código Relacionados al Personal

1. Todo personal de MCH ABOGADOS S.A.C. 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 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 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 desea 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 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 a MCH ABOGADOS S.A.C. y constituyen el trabajo producto del contrato. Esto considera informes, datos, fotografías, videos, folletos, software y otros. MCH ABOGADOS S.A.C. posee todos los derechos de este trabajo, pero reconoce los derechos del autor. MCH ABOGADOS S.A.C. 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 MCH ABOGADOS S.A.C. 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 MCH ABOGADOS S.A.C. 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 MCH ABOGADOS S.A.C.:

- ◊ 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 MCH ABOGADOS S.A.C. 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. MCH ABOGADOS S.A.C. prohíbe expresamente y no permite cualquier forma de discriminación, basada en origen, raza, grupo étnico, 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. MCH ABOGADOS S.A.C. aspira a crear un ambiente de trabajo seguro, amigable para su personal, por ello, esta prohibido cualquier acto de violencia. También prohíbe estrictamente la posesión o uso de armas en las propiedades de MCH ABOGADOS S.A.C. Cualquier caso de violencia deber ser informado al Director o Gerencia de la empresa.

13. Es una práctica que el personal permita que MCH ABOGADOS S.A.C. 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 MCH ABOGADOS S.A.C. 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. MCH ABOGADOS S.A.C. 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. MCH ABOGADOS S.A.C. 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. MCH ABOGADOS S.A.C. desaliente 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 MCH ABOGADOS S.A.C. mientras dure el proceso, y el cargo que fue elegido de ser el caso.
17. MCH ABOGADOS S.A.C. reconoce que pertener 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. MCH ABOGADOS S.A.C. 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 ello dejar los ambientes de trabajo y ubicar el área señalizada para fumadores.
19. MCH ABOGADOS S.A.C. esta comprometido a proteger la seguridad, salud y bienestar de nuestros(as) empleados(as) y reconoce que el abuso de 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 sus hijos(as) a las instalaciones de la empresa.
21. MCH ABOGADOS S.A.C. 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. MCH ABOGADOS S.A.C. 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 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 MCH ABOGADOS S.A.C. se utilizará en actividades y circunstancias determinadas por la empresa y según los parámetros establecidos oficialmente por MCH ABOGADOS S.A.C.. La persona responsable es la Gerencia de la empresa, quién velará por su uso adecuado.
25. MCH ABOGADOS S.A.C. 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 MCH ABOGADOS S.A.C. el costo de las comunicaciones personales.
27. MCH ABOGADOS S.A.C. celebra un pacto de confidencialidad con cada uno de sus trabajadores, debido a que en razón de la ejecución de las prestaciones a sus 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 MCH ABOGADOS S.A.C. o de sus clientes. Además, MCH ABOGADOS S.A.C. 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.





## CAPÍTULO III

### DE LOS ÁRBITROS

#### Artículo 4°. – 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. Cuente 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 5°. – 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 públicas deben conducirse con honestidad y veracidad, evitando prácticas indebidas y procurando en todo momento transparencia en su accionar.
2. **Principio de Imparcialidad:** Los árbitros 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 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.





4. **Principio de Idoneidad:** Los árbitros, para decidir si aceptan una designación, deben evaluar si cuentan con la capacidad y pericia necesaria para el desarrollo del arbitraje, y si cumplen con las exigencias y calificaciones pactadas en el convenio arbitral, o establecidas por la 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 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.
6. **Principio de Buena Fe:** Los árbitros 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 a colaborar con el correcto desarrollo del arbitraje.
7. **Principio de Equidad:** Los árbitros durante el ejercicio de sus funciones deben otorgar un buen trato justo a las partes, en igualdad de condiciones, brindándoles las mismas oportunidades para el ejercicio de sus derechos.
8. **Principio de Debida Conducta Procesal:** Los árbitros deben conducir el arbitraje 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 participes del arbitraje durante el desarrollo del proceso deben actuar guiados por el respeto mutuo, veracidad y lealtad procesal, evitando cualquier conducta ilícita o dilatoria injustificada.
9. **Principio de Transparencia:** Los árbitros deben cumplir la normativa sobre difusión de información arbitral en materia de contrataciones públicas. El arbitro es responsable del tratamiento de la información sensible contenida en el expediente, de acuerdo a la normativa de la materia y debe proporcionar al OECE la información requerida y necesaria, cuando este lo requiera.





## Artículo 6°. – Deber de revelación

Conforme con 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. El deber de revelación, se mantiene durante todo el arbitraje.

**6.1.** El árbitro tiene el deber de revelación, para ello debe cumplir con lo siguiente:

- a) El arbitro que considera que cuenta con la capacidad, conocimiento y disponibilidad de tiempo suficiente y carece de circunstancias que originen dudas justificadas acerca de su imparcialidad e independencia, procede a aceptar, por escrito el cargo de arbitro que le ha sido encomendado, cumpliendo en ese mismo acto el deber de revelación.
- b) El arbitro que tenga conocimiento de alguna circunstancia que razonablemente afecte o pueda afectar su imparcialidad e independencia, deben rechazar su designación como árbitro. Si sumido en el cargo, toma conocimiento de tales hechos debe renunciar, explicando los motivos que ameritan tal decisión.
- c) El árbitro 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 dudad justificadas respecto de su imparcialidad o independencia.
- d) Previamente a la declaración, el posible arbitro debe realizar una labor de verificación razonable para identificar potenciales conflictos de interés, con la diligencia ordinaria, por lo que la omisión de revelar tales circunstancias no puede ser excusada con la ignorancia de su existencia.
- e) El deber de revelación no se agota con la revelación hecha por el arbitro al momento de aceptar el cargo, sino que permanece durante todo el arbitraje.
- f) En caso de duda sobre revelar determinada circunstancia, el posible árbitro, o el árbitro, según sea el caso, debe optar por la revelación.





- g) Las partes pueden solicitar, en cualquier momento del arbitraje, aclaraciones, precisiones o ampliaciones, respecto de los hechos o circunstancias declarados por el árbitro.

**6.2.** Un árbitro debe ponderar la revelación de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Si tiene algún interés, presente o futuro, vinculado a la materia controvertida o si adquiere o pudiese adquirir algún beneficio directo o indirecto de cualquier índole respecto al resultado o la tramitación del arbitraje.
- b) Si ha mantenido o mantiene alguna relación relevante de carácter personal, profesional, comercial o de dependencia con las partes, sus representantes, abogados, asesores o con los otros árbitros, que pudiera afectar su desempeño en el arbitraje de conformidad con lo establecido en este código.
- c) Si es o ha sido representante, abogado, asesor, funcionario o ha mantenido algún vínculo contractual con alguna de las partes, sus representantes, abogados, asesores o con los otros árbitros en los últimos cinco (5) años.
- d) Si ha mantenido o mantiene conflictos, procesos o procedimientos con alguna de las partes, sus representantes, abogados, asesores o con los otros árbitros.
- e) Si ha sido designado por alguna de las partes en otro arbitraje, o si las ha asesorado o representado en cualquiera de sus modalidades.
- f) Si existe cualquier otro hecho o circunstancia, que pudiera dar lugar a duda justificada respecto a su independencia.
- g) Otras circunstancias previstas en la normativa de contrataciones públicas como supuestos de afectación de los principios de independencia e imparcialidad.

**6.3.** La omisión de cumplir el deber de revelación, por parte del arbitro configura la apariencia de parcialidad, pudiendo las partes solicitar la recusación del árbitro, sin perjuicio de que la Institución Arbitral, en arbitrajes institucionales, tramite la sanción respectiva de ser el caso.





## Artículo 7°. - Conflicto de Intereses

El conflicto de intereses constituye aquella situación o circunstancia que afecta o puede afectar seriamente la independencia o imparcialidad del árbitro con relación a un arbitraje. Frente a un conflicto de interés, el arbitro debe apartarse del arbitraje, sin perjuicio de que las partes puedan cuestionar legítimamente su designación o continuidad en el cargo.

## CAPÍTULO IV INFRACCIONES

### Artículo 8°. – Clases de Infracciones

Las infracciones son acciones u omisiones contra los principios, deberes y obligaciones establecidos en el código.

Según su gravedad, las infracciones se clasifican en:

- a) Leves
- b) Graves
- c) Muy graves

### Artículo 9°. - Supuestos de Infracción

#### 9.1 Infracciones al Principio de Independencia

Son supuestos de infracción a este principio:

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

- a) Que exista identidad entre el árbitro y una de las partes del proceso.
- b) El árbitro 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 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 arbitro sobre una de las partes, en los cinco (5) años previos a la aceptación de su designación como árbitro.

- c) El arbitro 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.
- d) El arbitro 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 árbitros que puede afectar el desempeño en el arbitraje, en los cinco (5) años previos a la aceptación de su designación como árbitro.
- e) El árbitro forma parte del mismo estudio de abogados al que pertenece el abogado, asesor o representante de una de las partes, o mantienen de hecho o de derecho, colaboración empresarial o alianzas estratégicas.

**9.1.2.** Fuera de los supuestos señalados en el numeral 11.1.1, mantener o haber mantenido cualquier otro tipo de relación directa o indirecta con las partes, los árbitros y con cualquier persona vinculada al arbitraje, que por su relevancia puede afectar su desempeño independiente en el proceso.

**9.1.3.** El cumplimiento o incumplimiento 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, respecto de los siguientes supuestos:

- a) El arbitro como profesional o través de la empresa o estudio de abogados al que pertenezca o en el que participe, con anterioridad a su designación o en la actualidad, representa o asesora o, mantiene algún tipo de vínculo relevante con alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes, o con los otros árbitros.
- b) El arbitro fue designado como tal por una de las partes, sus filiales o empresas vinculadas.





- c) La empresa o estudio de abogados al que pertenezca o en el que participe o patrocine con anterioridad a su designación o en la actualidad, presta servicios profesionales a una de las partes, sin la intervención del árbitro.
- d) Los árbitros que conforman el tribunal arbitral son o han sido abogados del mismo estudio de abogados.
- e) El árbitro es o ha sido socio o asociado con otro arbitro o abogado de una parte, que interviene en el mismo arbitraje.
- f) Un abogado del estudio de abogados del árbitro ejerce función arbitral en otro proceso donde participa una de las partes.
- g) Un pariente del árbitro, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, es socio, asociado o empleado del estudio de abogados que representa a alguna de las partes, sin que intervenga en el arbitraje.
- h) El árbitro en su condición pasada de juez, funcionario u otro cargo, conoció y resolvió, sobre una disputa importante, pero no relacionada a la controversia actual, en la que intervino una parte.
- i) El arbitro 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.
- j) El árbitro tiene una relación de carácter personal o social estrecha con una de las partes, abogados, asesores o representantes, que se manifiesta en el hecho de que el arbitro y las citadas personas suelen compartir bastante tiempo en actividades que no están relacionadas ni con su trabajo ni con asociaciones profesionales o sociales.
- k) El árbitro mantuvo o mantiene otros arbitrajes donde también ejerce el cargo de arbitro y donde participa alguna de las partes.

**9.1.4.** Fuera de los supuestos indicados en el numeral 11.1.3, 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.

## 9.2. Infracciones al Principio de Imparcialidad

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

**9.2.1.** Incurrir en los supuestos de conflicto de intereses que se señalan a continuación:

- a) El interés económico del arbitro o sus parientes, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, respecto de una de las partes.
- b) El arbitro o la empresa o estudio de abogados al que pertenezca o en el que participe emitió informe, opinión, dictamen o recomendación, o asesoro a una de las partes, acerca de la controversia objeto del arbitraje
- c) El arbitro o la empresa o estudio de abogados al que pertenezca o en el que participe o patrocina, mantiene controversias relevantes con alguna de las partes, sus abogados, asesores o representantes.

**9.2.2.** Fueras de los supuestos señalados en el numeral 9.2.1, 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 arbitro hacia las partes, el desarrollo del proceso o la materia de controversia, que puede afectar su desempeño imparcial en el proceso.

**9.2.3.** 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, respecto de los siguientes supuestos:

- a) El árbitro ha manifestado previamente y de forma publica 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





- b) El arbitro o la empresa o estudio de abogados, asesores o representantes u otro árbitro, desempeñaron o desempeñan conjuntamente funciones de árbitros, en asuntos que no guarden relación con la controversia.

**9.2.4.** Fuera de los supuestos indicados en el numeral 9.2.3, haber incumplido o cumplido defectuosamente 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.

### 9.3. Infracciones 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 Publicas – Pladicop, de forma integra 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 con el 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.

#### 9.4 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.
- b) Abstenerse de agredir física o verbalmente a las partes, abogados, secretarios arbitrales, representantes o asesores y demás personal administrativo involucrados en el proceso arbitral.
- c) Abstenerse de sostener reuniones o comunicación, con una sola parte, sus abogados, representantes 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.
- 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.
- e) Evitar incurrir, sin que exista causa justificada, en una paralización irrazonable del proceso arbitral.
- 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.

**9.5** Los supuestos descritos no desconocen, ni condicionan la potestad de las instituciones arbitrales de sancionar otras conductas no descritas en el presente artículo que a su juicio y conforme a sus instrumentos normativos constituyan conductas no éticas.

## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

#### Artículo 10°. – Sanciones y medidas correctivas

**10.1.** Las medidas correctivas se imponen en caso de infracciones leves, a través de una Contravenir con los principios citados en el artículo 6º del presente Código.

**10.2** Los árbitros en el marco de un arbitraje institucional, que vulneren las reglas generales de conducta o deber de revelación o principios establecidos o incurran en uno o más de los supuestos de infracción, serán sancionados conforme a los Códigos de Ética de las instituciones arbitrales.

**10.3** La institución arbitral MCH ABOGADOS S.A.C. regula en su Código de Ética las sanciones aplicables de acuerdo con la gravedad de la falta y la reiterada comisión de infracciones, debiendo regular, como mínimo, para el caso de infracciones graves y muy graves, los siguientes supuestos de sanción:

- a) Suspensión temporal de su derecho para ejercer y ser elegido árbitro, de uno (01) hasta cinco (05) años en arbitrajes institucionales en materia de contrataciones públicas.
- b) Inhabilitación permanente para ser elegido y ejercer como árbitro en los arbitrajes institucionales y arbitrajes ad hoc en materia de contrataciones públicas.





10.4 Las sanciones impuestas contra profesionales que se desempeñen como árbitros en la institución arbitral al momento de expedirse la referida sanción, no impiden la atención de los procesos en trámite a su cargo, salvo que la sanción impuesta sea la de inhabilitación permanente. La institución arbitral debe regular el procedimiento para la designación del nuevo árbitro y devolución de honorarios de acuerdo con su Tabla de Honorarios Arbitrales.

10.5 Cada institución arbitral puede regular sus propios supuestos de sanción y medidas respecto de los profesionales de sus Nóminas de Árbitros, regulando como mínimo lo establecido en el Código.

10.6 Las sanciones impuestas no son apelables.

#### **Artículo 11° . - Graduación y aplicación de las sanciones**

La institución arbitral MCH ABOGADOS S.A.C. gradúa 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.

La institución arbitral puede regular supuestos adicionales a los regulados en el presente artículo.

#### **Artículo 12°- 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.

#### **Artículo 13° . – Suspensión Temporal**

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

13.1 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.
- b) De más de tres (3) años a cinco (5) años.

13.2. 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.

13.3. 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.

13.4. A fin de establecer el plazo de suspensión, en todos los casos, el órgano sancionador considerará los criterios señalados en el artículo 11 del Código. La decisión del órgano sancionador debe estar debidamente fundamentada.

## CAPÍTULO VI

### PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

#### Artículo 14°. – Inhabilitación

La institución arbitral MCH ABOGADOS S.A.C., aplica la sanción de inhabilitación conforme a lo siguiente:

14.1. 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.

14.2. 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.





- 14.3. 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 15°. –Publicidad y transparencia**

La institución arbitral MCH ABOGADOS S.A.C. publicitara 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.

#### **Artículo 16.- Órgano Sancionador en las Instituciones Arbitrales**

- 16.1. La institución arbitral MCH ABOGADOS S.A.C. cuenta con un órgano sancionador encargado de determinar la comisión de infracciones a su Código de Ética, así como de imponer las sanciones correspondientes, para cuyo efecto cuenta con autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones.
- 16.2. El órgano sancionador goza de autonomía funcional respecto a la institución arbitral o de cualquier otra autoridad. Los miembros de los órganos sancionadores son responsables en caso de incumplimiento de sus funciones.

#### **Artículo 17.- Composición del Órgano Sancionador**

Está compuesto por tres (3) miembros con independencia, solvencia ética y profesional. El cargo tiene una duración de dos (2) años, renovable por un periodo adicional. Esta función está a cargo del Consejo Superior.

#### **Artículo 18.- Requisitos e impedimentos para ser miembro del Órgano Sancionador**

Los requisitos mínimos para ser miembro del órgano sancionador son:

- 18.1 No contar con sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada por delito doloso o encontrarse inhabilitado judicialmente para el ejercicio profesional.





- 18.2. Los miembros deben tener una experiencia no menor a tres (3) años en el ejercicio profesional.
- 18.3. Deben tener sólida formación en Arbitraje y Contrataciones Públicas, conforme lo establezca la institución arbitral.
- 18.4 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 19. Atribuciones del Órgano Sancionador

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

- 19.1 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.
- 19.2. Dictar las resoluciones, los acuerdos y otros documentos regulados por el Código de Ética MCH ABOGADOS S.A.C, en el ejercicio de sus atribuciones.
- 19.3. Dictar medidas de protección sobre la identidad del denunciante atendiendo el caso en particular, previo acuerdo de sus miembros.

### Artículo 20.- Incompatibilidad, responsabilidades y remoción

- 20.1. 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.
- 20.2. Los miembros del órgano sancionador se encuentran obligados al cumplimiento de las disposiciones señaladas en el Código de Ética de MCH ABOGADOS S.A.C, así como a las disposiciones del Código que resulten aplicables.





20.3. MCH ABOGADOS S.A.C, 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.

#### Artículo 21.- Deber de Abstención de los miembros del Órgano Sancionador

21.1. 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.





21.2. 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. 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.

## Artículo 22.- Procedimiento de Denuncia

22.1. Toda persona natural o jurídica podrá presentar su denuncia ante MCH ABOGADOS S.A.C, por la presunta comisión de alguno de los supuestos de infracción ética previstos en el Código de Ética, para cuyo efecto la institución arbitral elabora un formato anexo a su Código de Ética.

22.2. La denuncia debe cumplir con los siguientes requisitos:

22.2.1 El nombre, datos de identidad, domicilio, correo electrónico -pudiendo ser esto último de manera conjunta o alternativa al domicilio-, del denunciante o del representante o apoderado en caso no pueda presentar su denuncia por sí mismo.

22.2.2 El nombre y dirección domiciliaria del o de los presuntos infractores. Si el denunciante desconoce esta última, se expresa esta circunstancia.

22.2.3 Datos del arbitraje o proceso arbitral en el que el o los denunciados cometieron la supuesta infracción atribuida y la fecha en que se hubiera cometido la presunta infracción; de acuerdo al siguiente detalle:

- Recuento de los hechos que sustentan la denuncia.
- Referencia a los supuestos de infracción presuntamente cometidos, individualizados por cada denunciado.





- c) Los medios probatorios pertinentes y la documentación que respalde la denuncia.
- 22.3. 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.
- 22.4. Subsanadas las observaciones, el órgano sancionador admite a trámite la denuncia mediante acto en el que se indicarán 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.
- 22.5. 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 pertinente y ofrezca los medios probatorios que sustenten sus afirmaciones. El escrito que contiene los descargos debe cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:
- 22.5.1 Observar los requisitos previstos en el numeral 22.2 del presente artículo, en lo que corresponda.
  - 22.5.2 Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la denuncia puesta a su conocimiento.
  - 22.5.3 Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara.
  - 22.5.4 Ofrecer los medios probatorios
- 22.6. 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.
- 22.7. El órgano sancionador puede, de oficio o a pedido de parte, disponer la realización de una audiencia privada previa a su pronunciamiento, notificando a las partes. La





asistencia del denunciante o de los denunciados para que sustenten sus posiciones, será facultativa.

### Artículo 23.- Procedimiento de Investigación de Oficio

- 23.1. 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.
- 23.2. 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.
- 23.3. Finalizadas las investigaciones el órgano sancionador evalúa con el sustento correspondiente si existe o no mérito para el inicio del procedimiento sancionador.
- 23.4. 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.
- 23.5. 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.
- 23.6. 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 24.- Plazos del procedimiento sancionador

MCH ABOGADOS S.A.C, regula el plazo del procedimiento de la denuncia y sanción, los que deben ser transparentes a las partes y los árbitros, resguardando el derecho al debido proceso y a la razonabilidad del plazo.





## CAPÍTULO VII

### DE LAS SANCIONES A LOS TRABAJADORES

#### Artículo 25°. – 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 del presente Código, se podrá denunciar dichas infracciones ante la Administración de MCH ABOGADOS S.A.C. bajo los canales respectivos.

La denuncia será puesta en conocimiento del denunciado para que, en un plazo no mayor de cinco (5) 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.



**ANEXO 1**  
**TABLA DE INFRACCIONES, SANCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS**

CLASE		INFRACCIÓN	TIPO	SANCIÓN/MEDIDA CORRECTIVA			
				PRIMERA INFRACCIÓN	SEGUNDA INFRACCIÓN	TERCERA INFRACCIÓN	CUARTA INFRACCIÓN
CONTRA EL PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA							
<b>ARTÍCULO 9.1</b>	9.1.1. Incurrir en los supuestos de conflicto de intereses que se señalan a continuación:	a) 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
		b) El árbitro 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
		c) El árbitro 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.	Muy grave	Suspensión de más de 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica	No Aplica
		d) El árbitro 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.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		e) El árbitro forma parte del mismo estudio de abogados al que pertenece el abogado, asesor o representante de una de las partes, 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
	9.1.2.	Fuera de los supuestos señalados en el numeral 9.1.1, mantener o haber mantenido cualquier otro tipo de relación directa o indirecta con las partes, los árbitros y con cualquier persona vinculada al arbitraje, 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
9.1.3. 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:	a) El árbitro como profesional o a través de la empresa o estudio de abogados al que pertenezca o en el que participe, 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
	b) El árbitro 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
	c) La empresa o estudio de abogados al que pertenezca o en el que participe o patrocine con anterioridad a su designación o en la actualidad, presta servicios profesionales a una de las partes, sin la intervención del árbitro.		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
		d) Los árbitros que conforman el tribunal arbitral son o han sido abogados del mismo estudio de abogados.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		e) El árbitro es o ha sido socio o asociado con otro árbitro o abogado de una parte, que interviene en el mismo arbitraje.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		f) Un abogado del estudio de abogados del árbitro, ejerce función arbitral en otro proceso donde participa una de las partes.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		g) Un pariente 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
		h) El árbitro, en su condición pasada de juez, funcionario u otro cargo, conoció y resolvió, sobre una disputa importante, pero no relacionada a la controversia actual, en la que intervino una parte.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		i) 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.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		j) El árbitro tiene una relación de carácter personal o social estrecha 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
		k) El árbitro mantuvo o mantiene otros arbitrajes donde también ejerce el cargo de árbitro y donde participa alguna de las partes.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
	9.1.4	9.1.4. Fuera de los supuestos indicados en el numeral 9.1.3, 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
<b>CONTRA EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD</b>							
ARTÍCULO 9.2	9.2.1. Incurrir en los supuestos de conflicto de intereses que se señalan a continuación:	a) El interés económico del árbitro o sus parientes, 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
		b) El árbitro 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.	Grave	Suspensión de 1 a 3 años	Suspensión de más 3 a 5 años	Inhabilitación	No Aplica
		c) El árbitro o la empresa o estudio de abogados al que pertenezca o en el que participe o patrocina, 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
	9.2.2	9.2.2. Fuera de los supuestos señalados en el numeral 9.2.1, 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
<b>9.2.3.</b> 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, respecto de los siguientes supuestos:		a) 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
		b) 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
		c) 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
	<b>9.2.4</b>	<b>9.2.4.</b> Fuer de los supuestos indicados en el numeral 9.2.3, haber incumplido o cumplido defectuosamente 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
<b>CONTRA EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA</b>							
<b>ARTÍCULO 9.3</b>  9.3. Infracciones al 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.	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 OECE 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
<b>CONTRA EL PRINCIPIO DE DEBIDA CONDUCTA PROCEDIMENTAL</b>							
<b>ARTÍCULO 9.4</b>	<b>9.4. Infracciones al Principio de Debida Conducta Procesal</b>  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 y/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.	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.	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