



REGLAMENTO INTERNO DEL CENTRO DE ARBITRAJE LATINOAMERICANO E  
INVESTIGACIONES JURÍDICAS - CEAR LATINOAMERICANO

**TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES ..... 4**

Artículo 1. Aprobación y base legal ..... 4

**TÍTULO II: INFORMACIÓN INSTITUCIONAL..... 4**

Artículo 2. Denominación..... 4

Artículo 3. Objeto social ..... 4

Artículo 4. Finalidad ..... 4

Artículo 5. Misión ..... 5

Artículo 6. Atribuciones..... 5

Artículo 7. Normas aplicables..... 6

Artículo 8. Funciones..... 6

Artículo 9. Obligaciones ..... 7

Artículo 10. Servicios ..... 7

Artículo 11. Sede institucional..... 8

**TÍTULO III: ÓRGANOS DE GOBIERNO ..... 8**

**CAPÍTULO I: Órgano Directivo ..... 8**

Artículo 12. Denominación..... 8

Artículo 13. Funciones del Director(a)..... 8

Artículo 14. Obligaciones del Director(a) ..... 9

Artículo 15. Impedimentos para ser Director(a) ..... 9

Artículo 16. Perfil profesional del Director(a) ..... 10

Artículo 17. Nombramiento del Director(a) ..... 10

**CAPÍTULO II: Órgano Decisorio ..... 10**

Artículo 18. Denominación..... 10

Artículo 19. Finalidad del Consejo Superior ..... 10

Artículo 20. Conformación del Consejo Superior ..... 11

Artículo 21. Nombramiento y proceso de selección del Consejo Superior ..... 11

Artículo 22. Funciones del Consejo Superior..... 11

Artículo 23. Atribuciones del Consejo Superior ..... 13

Artículo 24. Obligaciones del Consejo Superior ..... 13

Artículo 25. Procedimiento de sesiones del Consejo Superior..... 14

Artículo 26. Confidencialidad, tramitación e inhibición del Consejo Superior ..... 14

Artículo 27. Impedimentos para pertenecer al Consejo Superior..... 14

**CAPÍTULO III: Órgano de Gestión ..... 15**

Artículo 28. Denominación..... 15

Artículo 29. Nombramiento del Secretario(a) General ..... 15

Artículo 30. Requisitos del Secretario(a) General ..... 15



|                                                                                        |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Artículo 31. Selección del Secretario(a) General .....                                 | 15        |
| Artículo 32. Funciones del Secretario(a) General.....                                  | 16        |
| Artículo 33. Deberes y obligaciones del Secretario(a) General .....                    | 17        |
| Artículo 34. Prohibiciones del Secretario(a) General .....                             | 17        |
| Artículo 35. Impedimentos para desempeñarse como Secretario(a) General.....            | 17        |
| Artículo 36. Infracciones leves .....                                                  | 18        |
| Artículo 37. Sanciones aplicables a las infracciones leves.....                        | 19        |
| Artículo 38. Infracciones graves .....                                                 | 20        |
| Artículo 39. Sanciones aplicables a las infracciones graves .....                      | 21        |
| Artículo 40. Procedimiento Disciplinario del Secretario(a) General.....                | 22        |
| SUBCAPÍTULO I: De los Secretarios Arbitrales .....                                     | 24        |
| Artículo 41. Denominación.....                                                         | 24        |
| Artículo 42. Nombramiento del Secretario(a) Arbitral.....                              | 24        |
| Artículo 43. Requisitos del Secretario(a) Arbitral.....                                | 24        |
| Artículo 44. Selección del Secretario(a) Arbitral .....                                | 25        |
| Artículo 45. Funciones del Secretario(a) Arbitral .....                                | 25        |
| Artículo 46. Deberes y obligaciones del Secretario(a) Arbitral.....                    | 26        |
| Artículo 47. Prohibiciones del Secretario(a) Arbitral.....                             | 26        |
| Artículo 48. Impedimentos para desempeñarse como Secretario(a) Arbitral .....          | 26        |
| Artículo 49. Infracciones leves .....                                                  | 27        |
| Artículo 50. Sanciones aplicables a las infracciones leves.....                        | 28        |
| Artículo 51. Infracciones graves .....                                                 | 29        |
| Artículo 52. Sanciones aplicables a las infracciones graves .....                      | 30        |
| Artículo 53. Procedimiento Disciplinario del Secretario(a) Arbitral .....              | 31        |
| SUBCAPÍTULO II: De los Secretarios Técnicos .....                                      | 33        |
| Artículo 54. Denominación.....                                                         | 33        |
| Artículo 55. Nombramiento del Secretario(a) Técnico.....                               | 33        |
| Artículo 56. Requisitos del Secretario(a) Técnico.....                                 | 33        |
| Artículo 57. Selección del Secretario(a) Técnico .....                                 | 33        |
| Artículo 58. Funciones del Secretario(a) Técnico .....                                 | 34        |
| Artículo 59. Deberes y obligaciones del Secretario(a) Técnico .....                    | 34        |
| Artículo 60. Prohibiciones del Secretario(a) Técnico.....                              | 35        |
| Artículo 61. Impedimentos para desempeñarse como Secretario(a) Técnico .....           | 36        |
| Artículo 62. Infracciones leves .....                                                  | 36        |
| Artículo 63. Sanciones aplicables a las infracciones leves.....                        | 37        |
| Artículo 64. Infracciones graves .....                                                 | 38        |
| Artículo 65. Sanciones aplicables a las infracciones graves .....                      | 39        |
| Artículo 66. Procedimiento Disciplinario del Secretario(a) Técnico(a) de la JPRD ..... | 40        |
| <b>TÍTULO IV: ÁRBITROS, ADJUDICADORES Y PERITOS .....</b>                              | <b>42</b> |
| <b>CAPÍTULO I: Nómina de Árbitros.....</b>                                             | <b>42</b> |
| Artículo 67. Denominación.....                                                         | 42        |
| Artículo 68. Requisitos para integrar la Nómina de Árbitros .....                      | 42        |



|                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Artículo 69. Procedimiento para incorporación a la Nómina de Árbitros .....      | 44        |
| Artículo 70. Funciones del Árbitro(a) .....                                      | 45        |
| Artículo 71. Obligaciones del Árbitro(a) .....                                   | 46        |
| Artículo 72. Renovación para la Nómina de Árbitros .....                         | 46        |
| Artículo 73. Exclusión de la Nómina de Árbitros .....                            | 47        |
| <b>CAPÍTULO II: Nómina de Adjudicadores .....</b>                                | <b>47</b> |
| Artículo 74. Denominación .....                                                  | 47        |
| Artículo 75. Requisitos para integrar la Nómina de Adjudicadores .....           | 47        |
| Artículo 76. Procedimiento para incorporación a la Nómina de Adjudicadores ..... | 49        |
| Artículo 77. Funciones del Adjudicador(a) .....                                  | 49        |
| Artículo 78. Obligaciones del Adjudicador(a) .....                               | 50        |
| Artículo 79. Renovación para la Nómina de Adjudicadores .....                    | 50        |
| Artículo 80. Exclusión de la Nómina de Adjudicadores .....                       | 51        |
| <b>CAPÍTULO III: Nómina de Peritos .....</b>                                     | <b>51</b> |
| Artículo 81. Denominación .....                                                  | 51        |
| Artículo 82. Requisitos para integrar la Nómina de Peritos .....                 | 51        |
| Artículo 83. Procedimiento para incorporación a la Nómina de Peritos .....       | 52        |
| Artículo 84. Funciones del Perito(a) .....                                       | 53        |
| Artículo 85. Obligaciones del Perito(a) .....                                    | 54        |
| Artículo 86. Renovación para la Nómina de Peritos .....                          | 54        |
| Artículo 87. Exclusión de la Nómina de Peritos .....                             | 55        |
| Artículo 88. Infracciones leves .....                                            | 55        |
| Artículo 89. Sanciones aplicables a las infracciones leves .....                 | 56        |
| Artículo 90. Infracciones graves .....                                           | 57        |
| Artículo 91. Sanciones aplicables a las infracciones graves .....                | 58        |
| <b>TÍTULO V: GESTIÓN INTERNA .....</b>                                           | <b>59</b> |
| Artículo 91. Denominación .....                                                  | 59        |
| Artículo 92. Funciones del Área de Recursos Humanos .....                        | 59        |
| Artículo 93. Obligaciones del Área de Recursos Humanos .....                     | 59        |
| Artículo 94. Infracciones leves .....                                            | 60        |
| Artículo 95. Sanciones aplicables a las infracciones leves .....                 | 60        |
| Artículo 96. Infracciones graves .....                                           | 60        |
| Artículo 97. Sanciones aplicables a las infracciones graves .....                | 60        |
| <b>TÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES .....</b>                                    | <b>61</b> |
| PRIMERA. Vigencia y publicación .....                                            | 61        |
| SEGUNDA. Aplicación de requisitos para nuevas incorporaciones .....              | 61        |
| TERCERA. Modificación del Reglamento .....                                       | 61        |



## REGLAMENTO INTERNO DE CEAR LATINOAMERICANO

### TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Aprobación y base legal

En cumplimiento del Lineamiento N° 001-2025-OECE-CD, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 32069, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2025-EF, así como el Estatuto del CEAR LATINOAMERICANO y su Reglamento Procesal, se aprueba el presente Reglamento Interno.

### TÍTULO II: INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

#### Artículo 2. Denominación

El presente Reglamento Interno regula las actividades del Centro de Arbitraje Latinoamericano e Investigaciones Jurídicas, identificado como CEAR LATINOAMERICANO.

#### Artículo 3. Objeto social

CEAR LATINOAMERICANO tiene por objeto la administración de mecanismos de solución de controversias, conforme al récord de su partida registral de creación.

#### Artículo 4. Finalidad

CEAR LATINOAMERICANO tiene como finalidad:

- Administrar mecanismos de solución de controversias, mediante la organización y gestión de:<sup>1</sup>
  - Arbitraje especializado:
    - En contratación pública.
    - En materia civil.

<sup>1</sup> Modificado mediante sesión del Consejo Superior de Arbitraje el día 22 de diciembre de 2025.

- En materia comercial.
  - En materia de expropiaciones.
  - En materia de inversiones.
  - En materia de construcción.
  - En materia de salud.
  - En materia inmobiliaria.
  - En materia internacional.
  - En materia marítima.
- 
- Arbitraje de emergencia.
  - Junta de Prevención y Resolución de Disputas (JPRD).
  - Conciliación decisoria.
- 
- Brindar el servicio de peritaje en sus diversas especialidades.
  - Brindar programas de formación continua, dirigidos a la capacitación, actualización y perfeccionamiento de profesionales en materia de contratación pública y los distintos mecanismos alternativos de solución de conflictos.

## Artículo 5. Misión

Garantizar la administración de los diferentes mecanismos de solución de controversias de manera eficiente, transparente y con altos estándares de calidad.

## Artículo 6. Atribuciones

CEAR LATINOAMERICANO tiene las siguientes atribuciones:

- Organizar y administrar arbitrajes, juntas de resolución de disputas, conciliaciones decisorias y programas de formación.
- Designar árbitros, adjudicadores, conciliadores decisores y peritos.
- Resolver recusaciones, remociones y sustituciones de profesionales.
- Supervisar y sancionar el desempeño de los profesionales vinculados.
- Elaborar y actualizar las nóminas de árbitros, adjudicadores, conciliadores decisores y peritos.
- Emitir normas internas: reglamentos, directivas, apéndices y notas prácticas.

- Representar institucionalmente al Centro ante entidades públicas y privadas.
- Supervisar el desempeño de la Secretaría General.
- Aprobar las tablas de tasas y aranceles correspondientes a cada servicio, función que le corresponde específicamente a Gerencia General de acuerdo a lo establecido en su estatuto.

## Artículo 7. Normas aplicables

CEAR LATINOAMERICANO se rige por las siguientes normas aplicables:

- Estatuto.
- Reglamento Procesal para el servicio de arbitraje.
- Reglamento de Juntas de Prevención y Resolución de Disputas (JPRD).
- Reglamento de Costos Arbitrales.
- Reglamento de Costos y Tarifario para el servicio de Juntas de Prevención y Resolución de Disputas.
- Lista de Tasas Administrativas para los diferentes servicios.
- Código de Ética para Árbitros, Adjudicadores, Conciliadores Decisores, Peritos y Trabajadores.
- Manuales, formatos de presentación de solicitudes y protocolos internos aplicables a los mecanismos de solución de controversias.
- Ley que rige la contratación pública y su Reglamento.
- Ley que rige el arbitraje y su Reglamento, así como la ley aplicable al fondo de la controversia.
- Normas supletorias, apéndices pertinentes y notas prácticas.

## Artículo 8. Funciones

CEAR LATINOAMERICANO tiene las siguientes funciones:

- Organización y administración de arbitrajes especializados y arbitrajes de emergencia.
- Organización y administración de Juntas de Prevención y Resolución de Disputas (JPRD).
- Designación de árbitros, adjudicadores, conciliadores decisores y peritos.
- Resuelve solicitudes de recusación, renuncia y remoción de árbitros, adjudicadores, peritos y conciliadores decisores, tanto en procedimientos administrados por el Centro como en arbitrajes ad hoc.
- Conservación de actuaciones de los diferentes mecanismos de solución de controversias.
- Capacitación y formación continua.

## Artículo 9. Obligaciones

CEAR LATINOAMERICANO tiene las siguientes obligaciones:

- Actuar con imparcialidad, transparencia, confidencialidad, diligencia, responsabilidad y lealtad institucional.
- Mantener la estricta confidencialidad de la información institucional.
- Cumplir y hacer cumplir las normas internas y los estándares de calidad (ISO 9001, ISO 37001 e ISO 27001).
- Promover la mejora continua en todos los procesos.
- Velar por la transparencia, eficiencia e innovación de los servicios.
- Asegurar el cumplimiento normativo en todos los procedimientos.
- Inhibirse de intervenir en procedimientos administrados si existe conflicto de interés.

## Artículo 10. Servicios

CEAR LATINOAMERICANO ofrece los siguientes servicios:

- Administración y organización de arbitrajes especializados.
- Administración y organización de arbitrajes de emergencia.
- Administración y organización de Juntas de Prevención y Resolución de Disputas (JPRD).
- Conciliación decisoria.
- Designación aleatoria de árbitros, adjudicadores, conciliadores decisores y peritos.
- Servicio de resolución de recusación de árbitros, adjudicadores, conciliadores decisores y peritos tanto para arbitraje institucional como ad hoc.
- Emisión de constancias, certificaciones y copias certificadas de actuaciones institucionales.
- Conservación de expedientes electrónicos.
- Capacitación y formación continua en métodos alternativos de resolución de disputas.



## Artículo 11. Sede institucional

CEAR LATINOAMERICANO tiene como sede principal: Av. Faustino Sánchez Carrión N° 615, Oficina 306, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima, sin perjuicio de aperturar sedes en cualquiera de las regiones del país.

## TÍTULO III: ÓRGANOS DE GOBIERNO

### CAPÍTULO I: Órgano Directivo

## Artículo 12. Denominación

El Órgano Directivo de la institución será denominado Director(a), quien constituye la máxima autoridad ejecutiva para dirigir las estrategias y planes institucionales.

## Artículo 13. Funciones del Director(a)

El Director(a) tendrá las siguientes funciones:

- a) Proponer nuevos reglamentos o modificaciones a los reglamentos existentes y al propio estatuto de la institución arbitral al Consejo Superior de Arbitraje u Órgano Decisor.
- b) Nombrar y remover, conforme a la normativa interna, a los integrantes del Órgano Decisorio y del Órgano de Gestión, precisándose que ambos cargos son de confianza.
- c) Firmar convenios de cooperación interinstitucional con entidades públicas, privadas y universidades nacionales o extranjeras, en concordancia con el objeto social de la institución.
- d) Representar institucionalmente al Centro ante entidades públicas y privadas, salvo disposición distinta de la Junta General de Accionistas.
- e) Promover programas de formación continua en mecanismos de resolución de conflictos.
- f) Velar por la transparencia, eficiencia e innovación de los servicios.
- g) Calificar e invitar a futuros integrantes del Consejo Superior, informando a la Junta General de Accionistas y/o Alta Dirección.



## Artículo 14. Obligaciones del Director(a)

El Director(a) tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Actuar con imparcialidad, transparencia, confidencialidad, lealtad, diligencia y responsabilidad institucional.
- b) Guardar estricta confidencialidad sobre la información a la que acceda.
- c) Cumplir y hacer cumplir las políticas internas, los reglamentos, el Código de Ética, y las normas ISO de gestión de calidad, antisoborno y seguridad de la información.
- d) Promover la mejora continua de los procesos internos, priorizando la eficiencia y calidad en los servicios de la institución.
- e) Asegurar el cumplimiento normativo vigente en materia de arbitraje, Juntas de Resolución de Disputas y mecanismos alternativos de solución de controversias.

## Artículo 15. Impedimentos para ser Director(a)

No puede desempeñarse como Director(a):

- a) Quienes formen parte de la nómina de árbitros, adjudicadores, conciliadores decisores o peritos de la institución.
- b) Quienes mantengan contrato vigente o futuro con el Estado Peruano, salvo excepciones establecidas por ley.
- c) Quienes hayan sido sancionados administrativamente por faltas graves o destituidos de cargo público.
- d) Quienes cuenten con sentencia firme por delito doloso, en particular en agravio del Estado.
- e) Quienes presten servicios similares en otra institución arbitral o de mecanismos de solución de controversias.
- f) Quienes estén involucrados en hechos de connotación pública que comprometan la imagen o reputación de la institución.

No podrá trabajar en una institución arbitral o similar hasta después de seis (6) de haber dejado el cargo o ejercer la condición de árbitro, adjudicador, asimismo, incluye no revelar información de la institución arbitral, bajo responsabilidad civil.

## Artículo 16. Perfil profesional del Director(a)<sup>2</sup>

El perfil mínimo requerido para ocupar el cargo de Director(a) será:

- a) Título profesional de Derecho, Contabilidad, Administración u otra carrera afín (acreditado en SUNEDU).
- b) Contar con estudios de especialización en algún mecanismo de solución de controversias, pudiendo ser cualquiera de los siguientes: arbitraje, JPRD o conciliación, preferentemente.
- c) Deseablemente, contar con estudios complementarios en gestión de calidad, recursos humanos o gerenciamiento de organizaciones.
- d) Acreditar experiencia mínima de un (01) año en al menos una de estas áreas: área de administración o Secretaría General de instituciones que ofrezcan el servicio de mecanismos de solución de controversias, o como magistrado en el Poder Judicial, o como funcionario público.

## Artículo 17. Nombramiento del Director(a)

La designación del Director(a) será realizada por la Gerencia General y comunicará oficialmente el nombramiento y registrará la designación en los documentos de gestión internos. El Director(a) ejercerá sus funciones por el plazo que determine su carta de nombramiento, pudiendo ser removido en cualquier momento por ser un cargo de confianza.

## CAPÍTULO II: Órgano Decisorio

### Artículo 18. Denominación

El Órgano Decisorio de la institución será denominado Consejo Superior de Arbitraje, en adelante Consejo Superior.

### Artículo 19. Finalidad del Consejo Superior

El Consejo Superior es responsable de adoptar decisiones que impactan directamente en la organización, administración y supervisión de los mecanismos de solución de controversias, tales como arbitraje, juntas de prevención y resolución de disputas (JPRD), dispute boards, conciliación decisoria y peritaje.

---

<sup>2</sup> Modificado mediante Sesión del Consejo Superior de Arbitraje el día 16 de julio de 2026.

Cuando ejerza funciones como órgano sancionador en materia ética, el Consejo Superior actúa con autonomía funcional e independencia respecto de los demás órganos, autoridades, accionistas y áreas administrativas de CEAR LATINOAMERICANO.<sup>3</sup>

## **Artículo 20. Conformación del Consejo Superior**

El Consejo Superior está integrado por tres (3) profesionales de reconocida trayectoria profesional y académica, seleccionados de acuerdo a criterios de idoneidad y ética.

## **Artículo 21. Nombramiento y proceso de selección del Consejo Superior**

El nombramiento de los miembros del Consejo Superior es efectuado por el/la Director(a) del Centro de Arbitraje, previa evaluación de los postulantes que deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Título de abogado inscrito en SUNEDU.
- b) No menos de diez (10) años de ejercicio profesional.
- c) Grado académico mínimo de Maestro/Magíster (preferentemente Doctorado).
- d) No registrar antecedentes penales, judiciales o policiales.
- e) Haber ejercido la función de magistrado, fiscal, decano, o docente universitario durante no menos de tres (3) años consecutivos o alternos.

La designación es por un período de dos (2) años, renovable por igual plazo, siendo su cargo de confianza, pudiendo ser removidos conforme a las políticas de la institución.

El Director(a) dará cuenta de la designación a la Junta General de Accionistas.

## **Artículo 22. Funciones del Consejo Superior**

El Consejo Superior tendrá las siguientes funciones:

- a) Participar o tomar conocimiento de las designaciones que realice la Secretaría General a falta de acuerdo de las partes, o cuando se haya vencido el plazo para elegirlos, o cuando estas lo soliciten a

---

<sup>3</sup> Modificado mediante Sesión del Consejo Superior de Arbitraje el día 16 de julio de 2026.

falta de acuerdo entre ellas o a falta de acuerdo de los árbitros o adjudicadores, según sea el caso. También procede la designación aleatoria cuando la parte interesada solicite la designación del árbitro que le corresponde designar.

- b) Resolver en vía de apelación la confirmación o no de un árbitro o un adjudicador.
- c) Resolver los incidentes relacionados con recusación, remoción y sustitución de árbitros, adjudicadores, peritos y conciliadores decisores. La renuncia de estos profesionales será tramitada directamente por la Secretaría General.
- d) Elaborar, actualizar y mantener una lista de de profesionales con solvencia técnica, experiencia e integridad moral que puedan integrar las nóminas como árbitros, adjudicadores, peritos y conciliadores decisores, conforme a la normativa vigente.
- e) Participar y decidir sobre su aprobación o no de los postulantes al registro de árbitros, adjudicadores, conciliadores decisores y peritos, como consecuencia de la entrevista personal al candidato.
- f) Participar o tomar conocimiento de la designación de árbitros de emergencia realizados por la Secretaría General, así como de cualquier incidencia derivada de dicha designación.
- g) Imponer sanciones de suspensión o separación a los árbitros, adjudicadores, peritos y conciliadores decisores inscritos en las nóminas y cualquier otra sanción que considere pertinente respecto a quienes intervengan en arbitrajes administrados por el Centro, incluyendo la devolución total o parcial de honorarios, sin perjuicio de lo que determine el Área de Administración.
- h) Asimismo, puede sancionar a abogados, profesionales o asesores que intervengan en calidad de patrocinadores o asesores de parte, por conductas contrarias a la ética, e informar al colegio profesional correspondiente, previo informe de la Secretaría General.
- i) El Consejo también podrá suspender o separar de un arbitraje a profesionales no inscritos en las Nóminas, cuando hayan aceptado su designación bajo las reglas del Centro.
- j) Declinar, a su exclusivo criterio, la administración de un arbitraje o de una JPRD cuando existan razones debidamente justificadas.
- k) Debatir la propuesta de modificaciones que considere necesarias a los Reglamentos del Centro o nuevos reglamentos, según la propuesta del/la directora(a) de la institución arbitral.
- l) Supervisar y garantizar el cumplimiento de las políticas internas, incluyendo los estándares de calidad, antisoborno y seguridad de la información.
- m) Supervisar y exigir la capacitación de los profesionales inscritos en las nóminas del Centro, otorgando plazos razonables bajo sanción de retiro.
- n) Proponer a la Gerencia General, en caso de cese de alguno de los consejeros, la designación de su reemplazo.
- o) Absolver consultas generales relacionadas con la interpretación o aplicación de los Reglamentos del Centro.

- p) La aprobación de la Tabla de Aranceles de gastos administrativos y honorarios de árbitros, peritos, adjudicadores y conciliadores decisores es aprobado por la gerencia general, así como la regulación de las tasas administrativas para los diferentes servicios que preste la institución arbitral.
- q) Proponer, cuando corresponda, la devolución parcial o total de honorarios de árbitros, adjudicadores, peritos y decisores conciliadores. La aprobación y solicitud de dicha devolución será competencia de la Gerencia General.
- r) Emitir Notas Prácticas orientadas a complementar, regular o implementar los Reglamentos y apéndices de los distintos mecanismos de solución de controversias, facilitando su adecuada aplicación.
- s) Supervisar el desempeño de la Secretaría General y delegarle funciones específicas cuando así lo estime necesario para el mejor funcionamiento del Centro.
- t) Elaborar los informes o reportes que consideren pertinentes o que le sean requeridos por otros órganos del Centro o por autoridades competentes.
- u) Dictar directivas o apéndices interpretativos sobre disposiciones contenidas en los Reglamentos del Centro o en normativa legal relacionada con arbitraje y otros mecanismos de solución de controversias.
- v) Ejercer cualquier otra función vinculada a sus competencias institucionales.

## Artículo 23. Atribuciones del Consejo Superior

El Consejo Superior tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Representar a la institución arbitral ante entidades públicas y privadas en actividades institucionales vinculadas a mecanismos de solución de controversias.
- b) Ejercer facultades de supervisión, control y propuesta normativa interna.

## Artículo 24. Obligaciones del Consejo Superior

El Consejo Superior tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Convocar y participar en las sesiones del Consejo, conforme a las instrucciones de la Secretaría General.
- b) Revisar, modificar y aprobar proyectos de resolución en un plazo máximo de tres (3) días hábiles.
- c) Revisar y aprobar proyectos de reglamentos presentados por el Director(a).
- d) Representar a la institución en eventos nacionales e internacionales.
- e) Mantener una conducta ética intachable.

## **Artículo 25. Procedimiento de sesiones del Consejo Superior**

- a) Las sesiones se realizarán según necesidad operativa.
- b) Las votaciones se efectuarán a través del sistema electrónico SISTELAR.
- c) Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.
- d) El Presidente del Consejo comunicará oficialmente las decisiones a la Secretaría General o al área correspondiente.

## **Artículo 26. Confidencialidad, tramitación e inhibición del Consejo Superior**

- a) Las sesiones y decisiones del Consejo Superior son estrictamente confidenciales, salvo disposición legal o judicial en contrario.
- b) El debate, revisión y votación de decisiones se realizará vía SISTELAR, Zoom, Meet o videollamada.
- c) Los miembros deberán inhibirse de participar en casos donde exista conflicto de intereses, bajo responsabilidad.

## **Artículo 27. Impedimentos para pertenecer al Consejo Superior**

No podrán ser miembros del Consejo Superior:

- a) Sean trabajadores o funcionarios dependientes de entidades del Estado.
- b) Tengan sentencia firme condenatoria por delito doloso en agravio del Estado.
- c) Hayan sido sancionados disciplinariamente por Tribunales Administrativos o de Contrataciones Públicas.
- d) Integren nóminas de árbitros, adjudicadores o peritos de cualquier institución de arbitraje o mecanismos de solución de controversias, hasta transcurridos seis (6) meses de haber cesado en dichos cargos.
- e) Estén involucrados en hechos públicos de reproche ético, administrativo o penal.

## CAPÍTULO III: Órgano de Gestión

### Artículo 28. Denominación

La Secretaría General es el órgano de gestión encargado de la tramitación administrativa y de apoyo a los mecanismos de solución de controversias.

### Artículo 29. Nombramiento del Secretario(a) General

El nombramiento o designación está a cargo del Director(a) de la institución de acuerdo a sus facultades y el plazo de su designación dependerá de su relación laboral, siendo el cargo de confianza.

### Artículo 30. Requisitos del Secretario(a) General<sup>4</sup>

Para ser designado Secretario(a) General se requiere cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- a) Poseer el grado académico de Bachiller o título profesional en Derecho, debidamente registrado ante SUNEDU.
- b) Contar con conocimientos o experiencia en arbitraje, contratación pública o mecanismo de solución de controversias.
- c) Mostrar dominios en temas de redacción, ortografía y gramática.

### Artículo 31. Selección del Secretario(a) General

El procedimiento de selección del Secretario(a) General será organizado y ejecutado por el Área de Recursos Humanos en coordinación directa con el Director(a) del CEAR LATINOAMERICANO. Para tal efecto, la convocatoria de la plaza se realizará a través de portales tecnológicos especializados y otros medios electrónicos institucionales, asegurando la transparencia y accesibilidad del proceso.

La evaluación, calificación y adjudicación de los postulantes estarán a cargo, de manera conjunta, del Área de Recursos Humanos y del Director(a), quienes aplicarán los criterios establecidos en el presente Reglamento

---

<sup>4</sup> Modificado mediante Sesión del Consejo Superior de Arbitraje el día 16 de julio de 2026.

Interno y en la política de gestión de calidad de la organización. La verificación del cumplimiento de los requisitos será condición indispensable para avanzar en el proceso de selección.

Concluida la evaluación, se procederá al nombramiento del Secretario(a) General, en atención a la necesidad de servicio debidamente identificada. El plazo de designación será determinado por el Área de Recursos Humanos, en coordinación con el Director(a), conforme a la planificación estratégica y a las políticas internas vigentes en la institución.

## **Artículo 32. Funciones del Secretario(a) General**

La Secretaría General del CEAR LATINOAMERICANO cumple las siguientes funciones:

- a) Designar árbitros, adjudicadores, peritos y conciliadores decisores, mediante el sistema aleatorio institucional. La participación de las partes en la audiencia de designación es voluntaria y su inasistencia no invalida el acto. No se admitirán alegaciones destinadas a perturbar o suspender la audiencia.
- b) Resolver la confirmación o no de un árbitro o adjudicador.
- c) Tramitar directamente, o a través de las Secretarías Arbitrales o Técnicas, los mecanismos de solución de controversias administrados por el Centro.
- d) Actuar como Secretario Arbitral en los procedimientos llevados a cabo en el Centro o delegar tal función en personal autorizado.
- e) Supervisar y monitorear el desempeño de los secretarios arbitrales y técnicos.
- f) Expedir constancias, certificaciones y copias certificadas relativas a las actuaciones institucionales, siempre que no se vulnere el principio de confidencialidad.
- g) Expedir razones de oficio dentro de los procesos administrados por el Centro.
- h) Proponer ante el Consejo Superior del Centro, según necesidad del servicio, la convocatoria de postulantes a las nóminas institucionales indicando el número de plazas disponibles.
- i) Administrar y actualizar los archivos institucionales relacionados con los procedimientos y las nóminas de árbitros, adjudicadores, peritos y conciliadores decisores.
- j) Ejecutar los mandatos del Área de Administración relativos a la suspensión, reanudación o archivo de procesos, conforme al reglamento aplicable.
- k) Velar por el cumplimiento de normas, procedimientos y requisitos legales para una gestión adecuada de los servicios.
- l) Proponer al Consejo Superior de Arbitraje las modificaciones o nuevas versiones de reglamentos institucionales, conforme a las necesidades del servicio.



- m) Representar al Consejo Superior en las audiencias de designación y coordinar con instituciones universitarias públicas o privadas, nacionales e internacionales, para el desarrollo de convenios de capacitación en resolución de conflictos o afines.
- n) Asistir a las sesiones del Consejo Superior de Arbitraje con voz, pero sin voto.
- o) Cumplir con las funciones adicionales asignadas por el Presidente del Consejo Superior de Arbitraje.

### **Artículo 33. Deberes y obligaciones del Secretario(a) General**

La Secretaría General del CEAR LATINOAMERICANO tiene los siguientes deberes y obligaciones:

- a) Actuar con imparcialidad, confidencialidad, diligencia y transparencia en el ejercicio de sus funciones.
- b) Guardar estricta confidencialidad sobre la información a la que acceda.
- c) Cumplir y hacer cumplir los reglamentos institucionales.
- d) Promover la mejora continua en los procesos, buscando la eficiencia y transparencia en el desarrollo de las actuaciones.
- e) Coordinar eficientemente con las áreas administrativas y técnicas del Centro.
- f) Resguardar documental y digitalmente los archivos institucionales.
- g) Informar a la Gerencia General o al Consejo Superior sobre cualquier irregularidad que detecte en los procedimientos.

### **Artículo 34. Prohibiciones del Secretario(a) General**

El Secretario(a) General se encuentra expresamente impedido de:

- a) Participar como árbitro, adjudicador o perito en los procedimientos administrados por el Centro.
- b) Brindar asesoría o servicios técnicos en los casos administrados por el Centro, directa o indirectamente.

El incumplimiento de esta disposición generará responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

### **Artículo 35. Impedimentos para desempeñarse como Secretario(a) General**

No podrán desempeñarse como Secretario(a) General:

- a) Si tiene algún vínculo laboral o tiene la condición de accionista, gerente, administrador o cualquier cargo en cualquier entidad del Estado o en algún centro de arbitraje o de junta de prevención y resolución de disputas.
- b) Tiene sentencia por delito de corrupción de funcionarios en agravio del Estado.
- c) Si ha sido condenado(a), incluso con sentencia no firme, por delitos dolosos o ha sido inhabilitado(a) para el ejercicio de la función pública o para contratar con el Estado.
- d) Si ha sido sancionado(a) administrativamente por infracción grave o muy grave vinculada a faltas éticas, conflictos de interés, prácticas anticompetitivas o incumplimiento de normas de contratación pública.
- e) Si mantiene procesos judiciales o arbitrales pendientes con CEAR LATINOAMERICANO o cualquier miembro del Consejo Superior de Arbitraje.
- f) Si ha sido declarado(a) inhábil por organismos nacionales o internacionales por hechos relacionados con corrupción, fraude, colusión o prácticas desleales.
- g) Si ha sido árbitro, adjudicador o perito recusado por causa fundada en más de dos ocasiones en un periodo de tres años.
- h) Si tiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con miembros del Consejo Superior de Arbitraje o del Directorio del Centro.

### Artículo 36. Infracciones leves

Son infracciones leves:

- Retraso injustificado en la atención de trámites administrativos o solicitudes internas.
- Incumplimiento leve de plazos para la remisión de comunicaciones oficiales que no afecten el proceso arbitral.
- Errores formales o de redacción en documentos institucionales, sin perjuicio para las partes.
- Registro tardío de actuaciones en los sistemas digitales del Centro (como SISTELAR), sin pérdida de información.
- Desorden menor en archivos físicos o digitales, sin implicar daño o extravío de documentos.
- Falta de puntualidad reiterada en reuniones, audiencias o eventos institucionales.
- Uso inadecuado de canales informales de comunicación, sin comprometer información confidencial.
- Descuido en el cumplimiento de normas protocolares internas, como presentación personal o trato institucional.
- Falta de diligencia en reportes periódicos o informes de gestión, sin ocultamiento ni alteración de datos.
- Trato poco cordial o negligente hacia usuarios o partes, sin incurrir en ofensas, discriminación o abuso.

**Artículo 37. Sanciones aplicables a las infracciones leves**

| N° | Infracción leve                                                                     | Sanción aplicable                                                    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1  | Retraso injustificado en trámites administrativos o solicitudes internas.           | Amonestación verbal o escrita.                                       |
| 2  | Incumplimiento leve de plazos para comunicaciones oficiales sin afectar el proceso. | Llamado de atención con anotación en legajo.                         |
| 3  | Errores formales o de redacción sin perjuicio a las partes.                         | Observación escrita + revisión obligatoria de formato institucional. |
| 4  | Registro tardío en sistemas digitales (como SISTELAR) sin pérdida de información.   | Amonestación escrita + capacitación en gestión documental.           |
| 5  | Desorden menor en archivos físicos o digitales.                                     | Amonestación verbal + revisión de procesos internos.                 |
| 6  | Falta de puntualidad reiterada.                                                     | Amonestación escrita + advertencia sobre reincidencia.               |
| 7  | Uso inadecuado de canales informales sin comprometer información.                   | Llamado de atención + recordatorio formal de protocolos.             |
| 8  | Descuido en normas protocolares (presentación o trato).                             | Amonestación verbal o escrita.                                       |
| 9  | Falta de diligencia en reportes periódicos sin ocultamiento                         | Amonestación escrita + obligación de regularización inmediata.       |

|    |                                                          |                                                                        |
|----|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 10 | Trato poco cordial o negligente sin incurrir en ofensas. | Amonestación escrita + participación en taller de atención al usuario. |
|----|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|

Notas:

- La reincidencia convierte una infracción leve a grave.
- Las sanciones pueden ser acumulativas si se detectan múltiples infracciones.

### Artículo 38. Infracciones graves

Son infracciones graves:

- Revelar información confidencial de los expedientes de los diferentes servicios que brinda la institución arbitral, partes, árbitros, adjudicadores, peritos, conciliador decisor u órganos del Centro, sin autorización.
- Interferir indebidamente en la designación de árbitros, adjudicadores, peritos o conciliadores decisores, violando el sistema aleatorio o reglamento institucional.
- Modificar o alterar documentos del expediente arbitral, físicos o digitales, sin autorización ni justificación válida.
- No comunicar recusaciones o impedimentos dentro del plazo reglamentario, afectando el derecho de defensa de las partes.
- Emitir o firmar comunicaciones oficiales falsas, engañosas o sin sustento legal, en nombre del Centro.
- Favorecer a una de las partes en cualquiera de los mecanismos de solución de controversias que brinda la institución arbitral, ya sea con información, trato preferente o acceso privilegiado.
- Omitir intencionalmente el cumplimiento de una disposición del Consejo Superior o de la normativa interna.
- Utilizar indebidamente el cargo para fines personales o de terceros, incluso sin beneficio económico directo.
- Desobedecer protocolos de integridad, seguridad digital o cadena de custodia, afectando la fiabilidad del sistema institucional.
- No ejecutar o entorpecer deliberadamente una decisión de los tribunales arbitrales o de las juntas de resolución de disputas, administrativa o disciplinaria emanada de los órganos del Centro.
- Reiterancia de infracción leve.

**Artículo 39. Sanciones aplicables a las infracciones graves**

| N° | Infracción grave                                                                            | Sanción aplicable                                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Revelar información confidencial sin autorización                                           | Destitución inmediata + comunicación al Área de Recursos Humanos + posible denuncia penal.                  |
| 2  | Interferir en la designación de árbitros, adjudicadores, peritos o conciliadores decisores. | Suspensión de funciones de 30 a 90 días + evaluación de continuidad por parte del Área de Recursos Humanos. |
| 3  | Alterar documentos del expediente arbitral.                                                 | Destitución definitiva + anulación del acto + eventual comunicación al Ministerio Público.                  |
| 4  | No comunicar recusaciones o impedimentos en el plazo legal.                                 | Suspensión temporal de hasta 60 días + amonestación escrita con anotación en su legajo.                     |
| 5  | Emitir comunicaciones falsas o engañosas.                                                   | Suspensión inmediata hasta por 90 días + auditoría interna obligatoria.                                     |
| 6  | Favorecer a una parte en un procedimiento arbitral.                                         | Destitución inmediata + prohibición de reincorporación + denuncia si hay beneficio económico.               |
| 7  | Omitir órdenes o disposiciones institucionales deliberadamente.                             | Amonestación severa + suspensión por hasta 45 días + obligación de capacitación correctiva.                 |

|    |                                                            |                                                                                                                            |
|----|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8  | Uso del cargo para beneficio personal o de terceros.       | Suspensión grave (60-90 días) o remoción del cargo, según daño institucional.                                              |
| 9  | Violación de protocolos de integridad o seguridad digital. | Suspensión de funciones por 30 días + evaluación por el Oficial de Seguridad de la Información + posibles medidas legales. |
| 10 | No ejecutar decisiones internas o entorpecerlas.           | Suspensión inmediata + evaluación disciplinaria por el Área de Recursos Humanos.                                           |
| 11 | Reiterancia de infracción leve.                            | Suspensión inmediata + evaluación disciplinaria por el Área de Recursos Humanos.                                           |

## Artículo 40. Procedimiento Disciplinario del Secretario(a) General

El procedimiento disciplinario tiene por finalidad garantizar el debido proceso en la investigación, calificación y sanción de las infracciones cometidas por el/la Secretario(a) General.

El procedimiento se rige por los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad, proporcionalidad, imparcialidad y derecho de defensa.

### 1. Inicio del procedimiento

El procedimiento disciplinario se inicia por alguna de las siguientes vías:

- a) Denuncia escrita de una parte o colaborador del Centro.
- b) Comunicación del Consejo Superior de Arbitraje.
- c) Detección directa por los órganos de control institucional.

## 2. Evaluación preliminar

La denuncia o comunicación recibida será evaluada por el Área de Recursos Humanos en un plazo de hasta cinco (5) días hábiles, a fin de determinar si corresponde su tramitación como infracción leve o grave. Si se considera manifiestamente infundada, se procederá a su archivo mediante resolución motivada.

## 3. Notificación y descargos

En caso de admitirse a trámite, el(la) Secretario(a) General será notificado(a) en un plazo de tres (3) días hábiles, con indicación clara de los hechos, las pruebas disponibles y la norma presuntamente vulnerada. El(la) notificado(a) contará con un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos por escrito y ofrecer los medios probatorios que considere pertinentes.

## 4. Actuación de pruebas

De ser necesario, el Área de Recursos Humanos podrá disponer la actuación de pruebas complementarias, incluyendo entrevistas, revisión documental u otros medios pertinentes, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles.

## 5. Informe final

Concluida la fase probatoria, se elaborará un informe final fundamentado que deberá contener:

- a) Una relación clara de los hechos acreditados.
- b) La infracción tipificada.
- c) La propuesta de sanción o, en su defecto, la recomendación de archivo.

## 6. Resolución

El Jefe de Recursos Humanos resolverá el procedimiento mediante resolución motivada, en un plazo de cinco (5) días hábiles desde la recepción del informe. La resolución será notificada de inmediato al(la) Secretario(a) General.

## 7. Registro y cumplimiento

La sanción impuesta será registrada en el legajo personal del(la) Secretario(a) General. De ser el caso, la suspensión o destitución se ejecutará inmediatamente. Asimismo, podrá disponerse la obligación de participar en actividades de mejora o capacitación.

## 8. Revisión

El(la) sancionado(a) podrá solicitar la revisión de la resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. El órgano que impuso la sanción resolverá en última instancia en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

### SUBCAPÍTULO I: De los Secretarios Arbitrales

#### Artículo 41. Denominación

El Secretario(a) Arbitral es una persona natural en ejercicio de sus derechos civiles.

#### Artículo 42. Nombramiento del Secretario(a) Arbitral

El nombramiento del secretario arbitral es realizada por la Secretaría General, de acuerdo a sus funciones.

#### Artículo 43. Requisitos del Secretario(a) Arbitral<sup>5</sup>

Para ser designado Secretario(a) Arbitral se requiere cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- a) Bachiller en derecho (indispensable).
- b) Experiencia no menor de un (1) año en el área legal de una institución pública o privada, en materia de mecanismos de solución de controversias (arbitraje, conciliación, JPRD, etc).
- c) Estudios en arbitraje o contratación pública (indispensable).
- d) Estudios en Derecho Administrativo (opcional).
- e) Estudios o conocimiento en ofimática (opcional).
- f) Estudios o conocimiento de inglés a nivel básico (opcional).

<sup>5</sup> Modificado mediante Sesión del Consejo Superior de Arbitraje el día 16 de julio de 2026.



## **Artículo 44. Selección del Secretario(a) Arbitral**

El procedimiento de selección del/la Secretario(a) Arbitral será organizado y ejecutado por el Área de Recursos Humanos en coordinación con la Secretaría General.

## **Artículo 45. Funciones del Secretario(a) Arbitral**

El Secretario(a) Arbitral cumple las siguientes funciones:

- a) Asistir a los árbitros en lo que fuere necesario para la tramitación de los arbitrajes a su cargo.
- b) Elaborar los proyectos de órdenes, decisiones arbitrales y de actas de las audiencias, en coordinación con el Árbitro Único o Tribunal Arbitral Colegiado, según la aplicación del Reglamento Procesal de Arbitraje del Centro.
- c) Desarrollar las audiencias de sorteos de designación de árbitros, adjudicadores y peritos por indicación de la Secretaría General.
- d) Emitir razones de Secretaría del proceso arbitral.
- e) Notificar oportunamente a las partes y árbitros a través del SISTELAR o de manera física de forma excepcional. Las órdenes arbitrales se notifican directamente a las partes sin intervención del árbitro, en el caso de las decisiones arbitrales se requiere la aprobación del proyecto remitido al árbitro u árbitros para su notificación a las partes, sea por indicación del presidente del tribunal arbitral, árbitro único o por voto en mayoría.
- f) Respetar el carácter confidencial de la información y de las reuniones mantenidas durante el desarrollo del arbitraje.
- g) Excusarse de participar como secretario en el arbitraje para el que fuere designado, si existen causas justificadas de incompatibilidad o conflicto de intereses.
- h) Velar por el respeto y la correcta aplicación de los distintos Reglamentos del Centro.
- i) Informar a la Secretaría General de cualquier hecho que considere relevante y que afecte la integridad del arbitraje o sobre la actuación de los árbitros que participan en el proceso arbitral a fin de que se informe oportunamente al Consejo Superior de Arbitraje.

## **Artículo 46. Deberes y obligaciones del Secretario(a) Arbitral**

El Secretario(a) Arbitral tiene los siguientes deberes y obligaciones:

- a) Actuar con integridad, confidencialidad y profesionalismo.
- b) Respetar estrictamente los plazos establecidos en el Reglamento Procesal y los cronogramas establecidos.
- c) Mantener una comunicación oportuna y clara con las partes y los árbitros.
- d) Observar imparcialidad y neutralidad en todo momento.
- e) Custodiar y conservar adecuadamente el expediente arbitral.
- f) Abstenerse de emitir opiniones sobre el fondo del conflicto.

## **Artículo 47. Prohibiciones del Secretario(a) Arbitral**

El Secretario(a) Arbitral se encuentra expresamente impedido de:

- a) Participar como árbitro, adjudicador o perito en los procedimientos administrados por el Centro.
- b) Brindar asesoría o servicios técnicos en los casos administrados por el Centro, directa o indirectamente.

El incumplimiento de esta disposición generará responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

## **Artículo 48. Impedimentos para desempeñarse como Secretario(a) Arbitral**

No podrá desempeñarse como Secretario(a) Arbitral en el Centro quien incurra en alguno de los siguientes impedimentos:

- 1. Vínculo laboral o funcional con cualquiera de las partes del arbitraje, sus apoderados, abogados o representantes.
- 2. Tener interés directo o indirecto en el resultado del arbitraje, ya sea económico, profesional, familiar o de otra índole.
- 3. Ser socio(a), asociado(a), empleado(a) o dependiente de un estudio jurídico, empresa u organización que represente o asesore a una de las partes.

4. Haber emitido opinión previa sobre el fondo de la controversia o haber participado en su evaluación o negociación.
5. Tener procesos judiciales, administrativos o contractuales vigentes de manera directa contra alguna de las partes o sus representantes.
6. Mantener vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los árbitros, peritos, partes, o con el personal directivo del Centro.
7. Haber sido sancionado disciplinariamente o removido de cargos similares por falta ética o profesional, en el Perú o en el extranjero.
8. Tener antecedentes penales o judiciales por delitos dolosos, corrupción, falsedad, lavado de activos o delitos contra la administración pública.
9. No acreditar formación mínima y experiencia suficiente en gestión arbitral.
10. Tener incompatibilidad legal vigente para ejercer funciones en procedimientos arbitrales, conforme a las leyes y reglamentos aplicables.

### Artículo 49. Infracciones leves

Las siguientes conductas se consideran infracciones leves cuando no afectan sustancialmente el desarrollo del procedimiento arbitral ni causan perjuicio a las partes:

1. Retraso injustificado en la atención de trámites administrativos.
2. Incumplimiento leve de plazos internos para remitir comunicaciones o informes.
3. Registro tardío de actuaciones en el expediente digital, sin pérdida de información.
4. Errores formales o de redacción en oficios o documentos no sustanciales.
5. Desorden en el archivo físico o digital, sin extravío de documentos.
6. Uso de canales informales para comunicaciones internas, sin afectar información sensible.
7. Puntualidad deficiente en audiencias o sesiones administrativas.
8. Falta de diligencia en reportes periódicos o tareas de control sin intencionalidad.
9. Trato poco cordial hacia partes, árbitros u otros miembros del Centro.
10. Incumplimiento de normas de presentación, conducta o protocolo institucional.

**Artículo 50. Sanciones aplicables a las infracciones leves**

| N° | Infracción leve                                                                           | Sanción aplicable                                |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1  | Retraso injustificado en la atención de trámites administrativos.                         | Amonestación verbal.                             |
| 2  | Incumplimiento leve de plazos internos para remitir comunicaciones o informes             | Amonestación escrita.                            |
| 3  | Registro tardío de actuaciones en el expediente digital, sin pérdida de información.      | Llamado de atención + observación escrita.       |
| 4  | Errores formales o de redacción en oficios o documentos no sustanciales.                  | Amonestación escrita + revisión obligatoria.     |
| 5  | Desorden en el archivo físico o digital, sin extravío de documentos.                      | Amonestación verbal o capacitación correctiva.   |
| 6  | Uso de canales informales para comunicaciones internas, sin afectar información sensible. | Observación escrita.                             |
| 7  | Puntualidad deficiente en audiencias o sesiones administrativas.                          | Llamado de atención + advertencia.               |
| 8  | Falta de diligencia en reportes periódicos o tareas de control sin intencionalidad.       | Amonestación escrita + regularización inmediata. |

|    |                                                                               |                                                     |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 9  | Trato poco cordial hacia partes, árbitros u otros miembros del Centro.        | Amonestación escrita + advertencia de reincidencia. |
| 10 | Incumplimiento de normas de presentación, conducta o protocolo institucional. | Amonestación verbal o escrita.                      |

## Artículo 51. Infracciones graves

Son infracciones graves:

1. Incumplir reiteradamente los plazos esenciales de tramitación establecidos en el Reglamento del Centro o en el Reglamento Interno de Trabajo.
2. Emitir documentos sin respaldo documental, sin validación formal o con contenido incorrecto, afectando el trámite del proceso.
3. No responder reiteradamente las comunicaciones o llamadas de árbitros o partes, generando dilaciones o incertidumbre procesal.
4. Elaborar proyectos de decisiones u órdenes arbitrales fuera del plazo establecido, sin justificación válida.
5. Notificar audiencias sin respetar los plazos mínimos reglamentarios, vulnerando el derecho al debido proceso.
6. Omitir el reporte de irregularidades detectadas en el desarrollo de sus funciones, especialmente aquellas que puedan afectar la neutralidad o la legalidad del procedimiento.
7. Realizar notificaciones erróneas o indebidas, incluyendo el envío de resoluciones o documentos a personas ajenas al proceso.
8. Manipular o interferir en el sistema aleatorio de designación de árbitros, adjudicadores o peritos.
9. Divulgar, sin autorización, información confidencial del proceso arbitral o del expediente.
10. Intervenir en el fondo del arbitraje o asesorar a las partes sobre estrategias procesales, afectando la neutralidad del procedimiento.
11. Vulnerar las normas internas de seguridad de la información, custodia de expedientes o confidencialidad institucional.
12. Reincidir en infracciones previamente sancionadas, dentro del mismo periodo de evaluación

## Artículo 52. Sanciones aplicables a las infracciones graves

Las infracciones graves descritas en el artículo anterior darán lugar a la imposición de una o más de las siguientes sanciones, conforme a la naturaleza, reiteración, impacto institucional y gravedad del hecho:

| N° | Infracción grave                                                 | Sanción aplicable                                       |
|----|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1  | Incumplimiento reiterado de plazos esenciales de tramitación.    | Suspensión temporal hasta por 90 días.                  |
| 2  | Emisión de documentos sin respaldo o validación formal.          | Amonestación escrita + anotación en el legajo.          |
| 3  | No responder reiteradamente comunicaciones de árbitros o partes. | Restricción de funciones + advertencia formal.          |
| 4  | Elaboración extemporánea de proyectos de decisiones arbitrales.  | Suspensión temporal + obligación de capacitación.       |
| 5  | Notificación de audiencias fuera de plazo mínimo reglamentario.  | Amonestación escrita + advertencia de reincidencia.     |
| 6  | Omisión de reporte de irregularidades en su área de funciones.   | Informe al Consejo Superior + evaluación disciplinaria. |
| 7  | Notificación indebida a partes ajenas al proceso.                | Suspensión temporal + anotación en el legajo.           |

|    |                                                             |                                                                    |
|----|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 8  | Manipulación del sistema aleatorio de designación.          | Cese del cargo + inhabilitación institucional.                     |
| 9  | Divulgación no autorizada de información confidencial.      | Cese del cargo + comunicación a autoridades competentes.           |
| 10 | Intervención en el fondo del arbitraje o asesoría a partes. | Cese inmediato + restricción permanente de funciones.              |
| 11 | Vulneración de normas de seguridad de la información.       | Suspensión temporal + capacitación obligatoria.                    |
| 12 | Reincidencia en infracciones previamente sancionadas.       | Evaluación para cese + restricción de acceso a funciones críticas. |

## Artículo 53. Procedimiento Disciplinario del Secretario(a) Arbitral

El procedimiento disciplinario tiene por finalidad garantizar el debido proceso en la investigación, calificación y sanción de las infracciones cometidas por el/la Secretario(a) Arbitral. Se rige por los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad, proporcionalidad, imparcialidad y derecho de defensa.

### 1. Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia por alguna de las siguientes vías:

- Denuncia escrita por parte interesada o del equipo del Centro.
- Comunicación de la Secretaría General.
- Observación directa por parte del Consejo Superior o del Tribunal Arbitral.

## 2. Evaluación preliminar

El Área competente realizará una revisión preliminar para determinar si la conducta denunciada constituye una infracción. Si se considera manifiestamente infundada, se archivará mediante informe motivado en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles.

## 3. Notificación y descargos

Si se admite a trámite, se notificará al(la) Secretario(a) Arbitral para que presente sus descargos por escrito en un plazo de cinco (5) días hábiles, adjuntando la documentación o pruebas que considere pertinentes.

## 4. Investigación complementaria

En caso de requerirse, se podrá realizar una investigación adicional por un periodo no mayor a diez (10) días hábiles. Esta podrá incluir entrevistas, revisión de archivos, y análisis de documentación adicional.

## 5. Informe final y recomendación

Culminada la investigación, el Área de Recursos Humanos elaborará un informe final motivado con la recomendación de la sanción correspondiente o el archivo del caso, según corresponda.

## 6. Resolución

El Jefe de Recursos Humanos emitirá la resolución respectiva en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles desde la recepción del informe. La decisión deberá ser motivada y proporcional a la falta cometida.

## 7. Ejecución y registro

La sanción se notificará de inmediato al(la) Secretario(a) Arbitral y se registrará en su legajo institucional. En caso de suspensión o cese, se ejecutará automáticamente. También se podrán disponer medidas correctivas adicionales como capacitaciones obligatorias.



## 8. Revisión

El(la) sancionado(a) podrá presentar solicitud de revisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación. El órgano que impuso la sanción resolverá en única instancia y de forma definitiva.

### SUBCAPÍTULO II: De los Secretarios Técnicos

#### Artículo 54. Denominación

El Secretario(a) Técnico, es una persona natural que en ejercicio de sus derechos civiles, brinda soporte técnico y jurídico al adjudicador u adjudicadores en el cumplimiento de sus funciones.

#### Artículo 55. Nombramiento del Secretario(a) Técnico

El nombramiento del Secretario Técnico, es realizada por la Secretaría General, de acuerdo a sus funciones.

#### Artículo 56. Requisitos del Secretario(a) Técnico<sup>6</sup>

Para ser designado Secretario(a) Técnico se requiere cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- a) Bachiller en derecho o ingeniería civil (indispensable).
- b) Experiencia no menor de un (1) año en el área legal de una institución pública o privada, en materia de mecanismos de solución de controversias (arbitraje, conciliación, JPRD, etc).
- c) Estudios en contratación pública (indispensable).
- d) Estudios o conocimiento de inglés a nivel básico (opcional).

#### Artículo 57. Selección del Secretario(a) Técnico

El procedimiento de selección del Secretario(a) Técnico será organizado y ejecutado por el Área de Recursos Humanos en coordinación con Secretaría General.

<sup>6</sup> Modificado mediante Sesión del Consejo Superior de Arbitraje el día 16 de julio de 2026.

## Artículo 58. Funciones del Secretario(a) Técnico

El Secretario(a) Técnico cumple las siguientes funciones:

- a) Calificar las solicitudes de conformación de la JRD, JPRD o Dispute Board, conforme al marco normativo aplicable en cada caso particular.
- b) Dar trámite a las solicitudes, redacción del contrato tripartito y acta de inicio de funciones, tramitación de los escritos presentado por las partes a través de órdenes técnicas, asegurando su traslado oportuno.
- c) Efectuar las notificaciones a las partes conforme a lo dispuesto en el Reglamento JRD o JPRD del Centro.
- d) Asegurar el cumplimiento de plazos, fechas y entregas conforme al cronograma aprobado.
- e) Elaborar y actualizar el expediente electrónico de conformidad con el Sistelar del Centro.
- f) Velar por la integridad de la información y confidencialidad del expediente.
- g) Asistir técnicamente a los adjudicadores, sin interferir en su independencia ni emitir opiniones sustantivas.
- h) Apoyar en la redacción de actas, cronogramas de actividades y otros documentos logísticos necesarios para el procedimiento.
- i) Organizar las reuniones, sesiones técnicas, visitas de obra virtual y presencial, inspecciones y comunicaciones programadas.
- j) Coordinar con la Secretaría General del Centro todos los actos administrativos relacionados con el procedimiento de designación, recusaciones, renunciaciones a que hubiere lugar.
- k) Informar sobre el avance y cierre del caso institucional para su procesamiento estadístico.
- l) Velar por el cumplimiento del Reglamento JRD o JPRD institucional y por la observancia de principios como la confidencialidad, celeridad y transparencia.
- m) Reportar cualquier irregularidad o incidente al Consejo Superior del Centro.

## Artículo 59. Deberes y obligaciones del Secretario(a) Técnico

El Secretario(a) Técnico tiene los siguientes deberes y obligaciones:

- a) Evaluar la admisibilidad formal de las solicitudes de Juntas de Resolución de Disputas, de Juntas de Prevención y Resolución de Disputas o de Dispute Boards, según el marco normativo y reglamentario aplicable.

- b) Redactar el contrato tripartito, el acta de inicio de funciones y demás documentos iniciales del procedimiento. Asimismo, tramitar los escritos presentados por las partes mediante órdenes técnicas, garantizando su traslado oportuno.
- c) Realizar las notificaciones a las partes, conforme a los plazos y procedimientos establecidos en el Reglamento JRD del Centro.
- d) Asegurar el cumplimiento del cronograma aprobado, entregas y fechas estipuladas por la Junta de Prevención y Resolución de Disputas.
- e) Elaborar, actualizar y resguardar el expediente electrónico de la JRD, conforme a los lineamientos del SISTELAR del Centro.
- f) Garantizar la integridad, confidencialidad y seguridad de la información durante todo el desarrollo del procedimiento.
- g) Brindar apoyo técnico y logístico a los adjudicadores, sin intervenir en sus decisiones ni emitir opinión sobre el fondo de la controversia.
- h) Colaborar en la redacción de actas, cronogramas de actividades y demás documentos necesarios para la gestión adecuada del procedimiento.
- i) Organizar y coordinar las reuniones informativas, visitas periódicas presenciales al sitio o terreno de la obra, sesiones técnicas y demás actuaciones de la Junta de Prevención y Resolución de Disputas.
- j) Coordinar con la Secretaría General del Centro todas las actuaciones administrativas vinculadas a designaciones, recusaciones, renunciaciones y otras incidencias del procedimiento.
- k) Informar al Centro sobre el avance, cierre y resultados del procedimiento, para fines de control institucional y procesamiento estadístico.
- l) Velar por el cumplimiento del Reglamento JRD o JPRD del Centro y por la aplicación de los principios de confidencialidad, celeridad, integridad y transparencia.
- m) Reportar de manera inmediata cualquier irregularidad o incidente al Consejo Superior del Centro.

## **Artículo 60. Prohibiciones del Secretario(a) Técnico**

El Secretario(a) Técnico se encuentra expresamente impedidos de:

- a) Participar como árbitro, adjudicador o perito en los procedimientos administrados por el Centro.
- b) Brindar asesoría o servicios técnicos en los casos administrados por el Centro, directa o indirectamente.

El incumplimiento de esta disposición generará responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

## Artículo 61. Impedimentos para desempeñarse como Secretario(a) Técnico

No podrá desempeñarse como Secretario(a) Técnico(a) de una Junta de Resolución de Disputas quien incurra en alguno de los siguientes impedimentos:

1. Mantener vínculo laboral, contractual o económico directo o indirecto con cualquiera de las partes del contrato objeto de la controversia (entidad, contratista o supervisor).
2. Tener interés económico o personal en el contrato, la ejecución de la obra o el resultado de la controversia.
3. Haber intervenido en la elaboración, supervisión o aprobación del expediente técnico, contrato, valorizaciones u órdenes de cambio relacionados con la obra materia de la JRD.
4. Tener parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los integrantes de la Junta, representantes de las partes, inspectores, residentes o funcionarios involucrados.
5. Haber sido sancionado administrativamente, disciplinariamente o inhabilitado por entidades públicas o privadas en los últimos cinco (5) años por faltas éticas, profesionales o contractuales.
6. Tener antecedentes penales o judiciales vigentes por delitos dolosos, corrupción, lavado de activos, colusión o similares.
7. Ser parte de un arbitraje, proceso judicial o procedimiento administrativo en curso contra alguna de las partes del contrato de manera directa.
8. Desempeñarse de manera simultánea como asesor o consultor en asuntos relacionados al contrato objeto de la JRD.
9. No contar con la formación o experiencia mínima requerida, según lo establecido en el reglamento o términos de referencia de la JRD.
10. Tener conflicto de interés declarado o potencial, conforme a lo previsto en las normas de contratación pública, ética profesional o manuales de la Junta.

## Artículo 62. Infracciones leves

Son infracciones leves:

1. Retrasar sin justificación la elaboración o envío de actas, reportes u oficios, sin afectar el cronograma de la JRD.

2. Cometer errores formales o de redacción en documentos institucionales, sin afectar el fondo del asunto.
3. No registrar oportunamente información en el sistema de seguimiento de la JRD (si aplica), sin pérdida de datos.
4. Presentar desorden menor en el archivo digital o físico de la JRD, sin extravío ni daño documental.
5. Usar canales no autorizados para comunicaciones internas o con las partes, sin vulnerar la confidencialidad.
6. Falta de puntualidad reiterada en sesiones, inspecciones o reuniones de coordinación.
7. Trato descortés o poco diligente hacia las partes, adjudicadores o personal técnico, sin incurrir en ofensas.
8. No cumplir con lineamientos de presentación, formato de documentos o estilo institucional.
9. Demorar la entrega de documentación de soporte administrativo sin motivo justificado.

**Artículo 63. Sanciones aplicables a las infracciones leves**

| N° | Infracción leve                                                                                                      | Sanción aplicable                               |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1  | Retrasar sin justificación la elaboración o envío de actas, reportes u oficios, sin afectar el cronograma de la JRD. | Amonestación verbal.                            |
| 2  | Cometer errores formales o de redacción en documentos institucionales, sin afectar el fondo del asunto.              | Amonestación escrita + revisión del documento.  |
| 3  | No registrar oportunamente información en el sistema de seguimiento de la JRD (si aplica), sin pérdida de datos.     | Observación escrita + regularización inmediata. |
| 4  | Presentar desorden menor en el archivo digital o físico de la JRD, sin extravío ni daño documental.                  | Amonestación verbal + capacitación correctiva.  |

|   |                                                                                                               |                                                     |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 5 | Usar canales no autorizados para comunicaciones internas o con las partes, sin vulnerar la confidencialidad.  | Llamado de atención con advertencia.                |
| 6 | Falta de puntualidad reiterada en sesiones, inspecciones o reuniones de coordinación.                         | Amonestación escrita.                               |
| 7 | Trato descortés o poco diligente hacia las partes, adjudicadores o personal técnico, sin incurrir en ofensas. | Amonestación escrita + advertencia.                 |
| 8 | No cumplir con lineamientos de presentación, formato de documentos o estilo institucional.                    | Amonestación verbal.                                |
| 9 | Demorar la entrega de documentación de soporte administrativo sin motivo justificado.                         | Observación escrita + compromiso de regularización. |

### Artículo 64. Infracciones graves

Constituyen infracciones graves aquellas conductas que afectan la neutralidad, integridad, confidencialidad, legalidad o el adecuado funcionamiento del proceso de la Junta. Son infracciones graves:

1. Alterar, suprimir o manipular información de las actas, documentos u oficios emitidos por la JRD.
2. Revelar sin autorización información confidencial del procedimiento, las partes o los adjudicadores.
3. Emitir comunicaciones oficiales a nombre de la JRD sin validación de los adjudicadores.
4. Retrasar injustificadamente la notificación de decisiones, acuerdos o documentos críticos, afectando los plazos del contrato o el procedimiento.
5. Favorecer a una de las partes directa o indirectamente, mediante trato preferencial, ocultamiento de información o asesoría indebida.
6. No informar a la JRD sobre irregularidades detectadas en la documentación recibida o el procedimiento en curso.
7. Interferir en la deliberación de los adjudicadores o presionar en la redacción de decisiones.
8. Registrar información falsa o inexacta en los informes, cronogramas, registros o actas de la JRD.

9. Negarse, sin justificación válida, a cumplir funciones esenciales asignadas por los adjudicadores.
10. Utilizar el cargo para obtener ventajas personales o de terceros.

**Artículo 65. Sanciones aplicables a las infracciones graves**

| N° | Infracción grave                                                        | Sanción aplicable                                       |
|----|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1  | Alterar, suprimir o manipular información de actas u oficios de la JRD. | Cese inmediato + informe a entidad contratante.         |
| 2  | Revelar sin autorización información confidencial del procedimiento.    | Suspensión temporal + inhabilitación para futuras JRD.  |
| 3  | Emitir comunicaciones oficiales sin validación de los adjudicadores.    | Amonestación escrita + restricción de funciones.        |
| 4  | Retrasar sin justificación la notificación de decisiones críticas.      | Suspensión temporal hasta por 60 días.                  |
| 5  | Favorecer a una parte mediante trato preferencial o asesoría indebida.  | Cese inmediato + inhabilitación definitiva.             |
| 6  | No informar irregularidades detectadas en el procedimiento.             | Amonestación escrita + advertencia formal.              |
| 7  | Interferir en la deliberación de los adjudicadores.                     | Suspensión temporal + informe a la entidad contratante. |
| 8  | Registrar información falsa o inexacta en actas o informes.             | Cese del cargo + evaluación de inhabilitación.          |

|    |                                                          |                                                    |
|----|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 9  | Negarse a cumplir funciones asignadas sin justificación. | Suspensión temporal + advertencia de reincidencia. |
| 10 | Utilizar el cargo para obtener ventajas personales.      | Cese inmediato + comunicación a las autoridades.   |

## Artículo 66. Procedimiento Disciplinario del Secretario(a) Técnico(a) de la JPRD

El procedimiento disciplinario tiene por finalidad asegurar la debida evaluación y sanción de conductas que vulneren las funciones, principios y normas aplicables al Secretario(a) Técnico(a) de la Junta de Prevención y Resolución de Disputas (JRD).

Se rige por los principios de legalidad, imparcialidad, razonabilidad, proporcionalidad y derecho de defensa.

### 1. Inicio del procedimiento

El procedimiento disciplinario se activa mediante:

- Denuncia presentada por alguno de los adjudicatadores.
- Denuncia escrita de las partes contratantes o de sus representantes.
- Informe de supervisores, inspectores o autoridades contractuales.
- Observación directa por los órganos de control institucional.

### 2. Evaluación preliminar

El Área de Recursos Humanos revisará la denuncia en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, para determinar si existen elementos razonables para admitirla. Si no procede, se archivará motivadamente.

### 3. Notificación y descargos

De ser admitido, el(la) Secretario(a) Técnico(a) será notificado(a) con los cargos formulados y contará con cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, adjuntando los medios probatorios que considere pertinentes.



## 4. Investigación complementaria

Se podrá realizar una investigación adicional en un plazo de hasta diez (10) días hábiles, incluyendo entrevistas, revisión de documentación o cualquier otra diligencia necesaria.

## 5. Informe final

Concluida la etapa de investigación, se elaborará un informe con:

- Los hechos verificados.
- La tipificación de la infracción.
- La recomendación de sanción o archivo del caso.

## 6. Resolución

El Jefe de Recursos Humanos emitirá resolución motivada en un plazo de cinco (5) días hábiles. La resolución deberá ser notificada de inmediato al Secretario(a) Técnico(a).

## 7. Ejecución y archivo

La sanción se ejecutará de forma inmediata si es suspensión, remoción o restricción de funciones. Se archivará la resolución junto con los antecedentes en el legajo institucional del sancionado(a).

## 8. Revisión

El(la) Secretario(a) Técnico(a) podrá solicitar revisión en un plazo de cinco (5) días hábiles desde la notificación. La decisión que resuelva la revisión será definitiva y no impugnabile.

## TÍTULO IV: ÁRBITROS, ADJUDICADORES Y PERITOS

### CAPÍTULO I: Nómina de Árbitros

#### Artículo 67. Denominación

El Árbitro es un profesional del derecho u otra carrera que ejerce funciones de acuerdo a lo que establece la ley de arbitraje y normas especiales.

#### Artículo 68. Requisitos para integrar la Nómina de Árbitros

Para incorporarse a la Nómina de Árbitros, el aspirante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Presentar su ficha de inscripción.
- b) Presentar curriculum vitae debidamente documentado, en la que indique su título profesional, sus grados académicos, condecoraciones, sus publicaciones de libros o artículos, docencia universitaria, experiencia profesional en general y específica que demuestre su expertiz en medios de solución de controversias o en contratación pública para arbitrajes con el Estado.
- c) Acreditar la condición de abogado u otra profesión, con la copia del título profesional expedido por Universidad Nacional o Extranjera con constancia de inscripción en SUNEDU.
- d) Ejercicio profesional por un mínimo de cinco (5) años, computado desde la fecha de colegiatura.
- e) No tener más de tres (3) recusaciones fundadas resueltas por cualquier institución arbitral en arbitrajes sobre contrataciones con el Estado u otra especialidad en los dos (2) últimos años.
- f) Contar con capacitación acreditada conforme al rol al que se postula<sup>7</sup>:
  - **Para desempeñarse como Árbitro Único o Presidente del Tribunal:** Contar con formación en contratación pública, arbitraje y derecho administrativo para árbitros, no menor de 240 horas académicas por cada especialidad, expedida por una universidad, en convenio con una universidad acreditada por SUNEDU o por una Escuela de Posgrado acreditada por SUNEDU. Alternativamente, dichas especializaciones podrán acreditarse mediante: (i) estudios concluidos de maestría o doctorado en materias relacionadas; o (ii) docencia universitaria en las referidas materias, por un período mínimo de 2 años o 4 semestres o 240 horas académicas.

<sup>7</sup> Modificado mediante sesión del Consejo Superior de Arbitraje el día 24 de enero de 2026.

- **Para desempeñarse como miembro del Tribunal:** Contar con formación en contratación pública y arbitraje, no menor de 240 horas académicas por cada especialidad, expedida por una universidad, en convenio con una universidad acreditada por SUNEDU o por una Escuela de Posgrado acreditada por SUNEDU. Alternativamente, dichas especializaciones podrán acreditarse mediante: (i) estudios concluidos de maestría o doctorado en materias relacionadas; o (ii) docencia universitaria en las referidas materias, por un período mínimo de 2 años o 4 semestres o 240 horas académicas.

Sin perjuicio de lo señalado, el postulante deberá cumplir, como mínimo, los requisitos establecidos en la Ley General de Contrataciones Públicas, su Reglamento y las normas que los sustituyan o modifiquen.

g) Preferentemente, contar con capacitación acreditada conforme al tipo de controversia<sup>8</sup>:

- **Controversias derivadas de contratos de obra y consultoría de obra:** Contar con capacitación no menor de 120 horas académicas en ejecución contractual de obras públicas, gestión de obras o materias similares, expedida por una universidad o en convenio con una universidad acreditada por SUNEDU, o por una Escuela de Posgrado acreditada por SUNEDU.
  - **Controversias derivadas de contratos de bienes y servicios:** Contar con capacitación no menor de 120 horas académicas sobre el Sistema Nacional de Abastecimiento o materias afines, expedida por una universidad o en convenio con una universidad acreditada por SUNEDU, o por una Escuela de Posgrado acreditada por SUNEDU.
- h) Tener prestigio profesional, moral y ético, debiendo presentar Declaración Jurada que al momento de su postulación no tiene procedimiento sancionador en trámite y tampoco sanción vigente del colegio profesional al que pertenece o de algún registro del Estado que implique la aplicación de alguna sanción en su condición profesional; tampoco tiene publicaciones en el internet o redes sociales en el que vinculen al postulante a actos de corrupción o escándalos.
- i) Declaración Jurada de no tener antecedentes penales, judiciales y antecedentes policiales, de contrastarse que la información proporcionada ha sido falsa o inexacta generará automáticamente la cancelación de su inscripción, debiendo de informarse al colegio profesional al que pertenece para que proceda conforme a sus reglamentos.

<sup>8</sup> Modificado mediante sesión del Consejo Superior de Arbitraje el día 24 de enero de 2026.

- j) Aprobar el examen de conocimientos escrito, con nota aprobatoria mínimo de 14. El examen será presencial y en las instalaciones de la institución arbitral.
- k) Aprobar la entrevista personal por uno de los integrantes del Consejo Superior de Arbitraje con visto bueno de la Alta Dirección.
- l) Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

## **Artículo 69. Procedimiento para incorporación a la Nómina de Árbitros**

La incorporación de nuevos árbitros a la nómina institucional del CEAR LATINOAMERICANO se realizará mediante un procedimiento estructurado, transparente y meritocrático, conforme a las políticas internas y los estándares exigidos en materia de contratación pública y arbitraje.

El proceso se inicia con una convocatoria pública, difundida a través de medios oficiales, con el objetivo de garantizar el acceso equitativo y abierto a los profesionales interesados. Los postulantes deberán presentar su hoja de vida y documentación de respaldo para la respectiva evaluación curricular, la cual se efectuará tomando como referencia los requisitos establecidos por los reglamentos del Centro, así como los criterios contenidos en la Ley y Reglamento de la Ley General de Contrataciones Públicas en caso su postulación sea para la nómina de árbitros en materia de contratación pública.

Posteriormente, los candidatos deberán rendir un examen de conocimientos de manera presencial en las instalaciones de la institución arbitral, siendo la nota mínima aprobatoria de catorce (14) sobre veinte (20). Aquellos que superen esta etapa serán convocados a una entrevista personal, de carácter presencial, en la que se evaluará su trayectoria profesional, capacidad de argumentación jurídica, criterios técnicos para el ejercicio de la función arbitral y principios éticos vinculados a su futura actuación.

Concluidas todas las etapas, el Consejo Superior de Arbitraje emitirá una decisión motivada respecto a la incorporación o no del postulante a la nómina institucional de árbitros, debiendo tener el visto bueno de la Alta Dirección. En caso de aprobación, la incorporación tendrá una vigencia de un (1) año calendario, contado desde la fecha de la emisión de su diploma.

## Artículo 70. Funciones del Árbitro(a)

El Árbitro(a) cumple las siguientes funciones:

- a) Resolver de manera motivada y dentro del plazo establecido las controversias sometidas a su competencia, conforme a los reglamentos del CEAR LATINOAMERICANO.
- b) Desarrollar, dirigir y conducir audiencias, garantizando el respeto del debido proceso y la igualdad procesal de las partes.
- c) Emitir el laudo arbitral y resolver los recursos que correspondan, respetando los plazos procesales y formalidades estipuladas.
- d) Aprobar y supervisar cronogramas procesales para la adecuada gestión del arbitraje.
- e) Velar por la conducción ordenada del proceso arbitral, aplicando principios de eficiencia, celeridad y buena fe procesal.
- f) Utilizar de forma obligatoria el Sistema Electrónico Arbitral – SISTELAR, registrando todas las actuaciones procesales pertinentes.
- g) Publicar el laudo y resoluciones pertinentes en el PLADICOP, conforme a las directrices del Organismo Especializado de Contrataciones Públicas Eficientes (OECE).
- h) Emitir providencias, decisiones o resoluciones interlocutorias necesarias para el desarrollo del proceso.
- i) Asumir directamente la supervisión de las actuaciones probatorias y las diligencias procesales que sean ordenadas en el marco del proceso.
- j) Participar en sesiones de capacitación, actualización o programas formativos requeridos por el CEAR LATINOAMERICANO.
- k) Cumplir y hacer cumplir las normas de prevención de corrupción, calidad, antisoborno y seguridad de la información adoptadas por la institución.
- l) Reportar de manera inmediata cualquier intento de soborno, corrupción o conducta irregular utilizando el canal de denuncias institucional.
- m) Fomentar una cultura de transparencia, imparcialidad, confidencialidad y neutralidad en todos los procesos que administre.
- n) Aceptar formalmente las designaciones realizadas por la institución arbitral, salvo impedimento debidamente justificado.
- o) Informar oportunamente sobre cualquier hecho que pueda afectar su independencia o imparcialidad.

## Artículo 71. Obligaciones del Árbitro(a)

El Árbitro(a) debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir de manera estricta el Reglamento Procesal de Arbitraje, el Reglamento Interno, el Código de Ética, las directrices internas y las políticas ISO aplicables.
- b) Devolver los honorarios en caso de renuncia voluntaria, recusación fundada, o cualquier causa que implique su desvinculación anticipada del proceso arbitral.
- c) Mantener absoluta reserva y confidencialidad respecto de los casos en los que intervenga.
- d) Tratar con respeto y cortesía a las partes, a sus representantes, a los testigos, a los peritos y al personal de apoyo de la institución arbitral.
- e) Velar por la igualdad de trato a las partes, garantizando su derecho a ser oídas y a presentar sus medios de prueba.
- f) Hacer uso diligente y oportuno del SISTELAR para todas las actuaciones procesales.
- g) Informar cualquier incidente o sospecha de corrupción, fraude o soborno ante el Consejo Superior de Arbitraje o el Director de Arbitraje.
- h) Cumplir los plazos procesales establecidos para la emisión de laudos, resoluciones y actos procesales.
- i) Respetar el principio de motivación en todas sus decisiones, asegurando su solidez jurídica y técnica.
- j) Abstenerse de intervenir en procesos donde exista conflicto de intereses, debiendo comunicarlo oportunamente.

## Artículo 72. Renovación para la Nómina de Árbitros

Para renovar su inscripción en la nómina, el Árbitro(a) deberá:

- a) Obtener evaluación positiva de desempeño conforme a parámetros de calidad ISO.
- b) Emitir laudos dentro de los plazos establecidos.
- c) No registrar laudos anulados durante el período de vigencia.
- d) No superar tres (3) recusaciones fundadas en los últimos dos (2) años.
- e) Participar activamente en eventos, capacitaciones o actividades institucionales.
- f) Cumplir cabalmente con las obligaciones éticas y de gestión requeridas.

## Artículo 73. Exclusión de la Nómina de Árbitros

Constituyen causales de exclusión de la nómina de árbitros:

- a) Evaluación de desempeño menor a 2, conforme a parámetros de calidad ISO aplicables.
- b) Acumulación de más de tres (3) recusaciones fundadas en los dos (2) últimos años.
- c) Incumplimiento grave de los reglamentos o políticas institucionales.
- d) Violación de políticas de seguridad de la información o confidencialidad.
- e) Condena penal firme por delitos dolosos en agravio del Estado.
- f) Vinculación comprobada en actos de corrupción, lavado de activos o escándalos públicos que afecten la imagen institucional.
- g) Emisión de laudo fuera de los plazos reglamentarios sin causa justificada.
- h) Laudo anulado por el Poder Judicial debido a falta de motivación u otras infracciones graves.
- i) Reportes disciplinarios de la Secretaría General sobre demoras procesales injustificadas.
- j) Maltrato o conducta inapropiada hacia el personal de la institución.
- k) Incumplimiento del pago de tasas de renovación de la nómina.
- l) Negativa reiterada a participar en programas de capacitación obligatorios.
- m) Falta de identificación institucional o colaboración en actividades del CEAR LATINOAMERICANO.
- n) Rechazo infundado o reiterado de designaciones arbitrales.
- o) Aceptación de designación en presencia de conflicto de intereses, seguida de recusación fundada.

## CAPÍTULO II: Nómina de Adjudicadores

### Artículo 74. Denominación

El Adjudicador es un profesional de la carrera de ingeniería, arquitectura y de derecho con vigencia de sus derechos civiles.

### Artículo 75. Requisitos para integrar la Nómina de Adjudicadores

Para incorporarse a la Nómina de Adjudicadores, el aspirante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Presentar su ficha de inscripción.

- b) Presentar curriculum vitae debidamente documentado, en la que indique su título profesional, sus grados académicos, condecoraciones, sus publicaciones de libros o artículos, docencia universitaria, experiencia profesional en general y específica que demuestre su expertiz en medios de solución de controversias o en contratación pública para arbitrajes con el Estado.
- c) Acreditar la condición de abogado u otra profesión, con la copia del título profesional expedido por Universidad Nacional o Extranjera con constancia de inscripción en SUNEDU.
- d) Ejercicio profesional por un mínimo de cinco (5) años, computado desde la fecha de colegiatura.
- e) Acreditar dos (2) años de experiencia como adjudicador o supervisor de obras o cumplir los requisitos para ser árbitro según el literal b) del numeral 77.7 del artículo 77 de la Ley N° 32069.
- f) Para contratos de suministro, el adjudicador único o uno de la Junta debe contar con experiencia en el Sistema Nacional de Abastecimiento.
- g) No tener más de tres (3) recusaciones fundadas resueltas por cualquier institución arbitral en arbitrajes sobre contrataciones con el Estado u otra especialidad en los dos (2) últimos años.
- h) Contar con capacitación en Juntas de Resolución de Disputas y/o Dispute Boards, no menor de 384 horas académicas, expedida por una universidad o en convenio con una universidad acreditada por SUNEDU o por una Escuela de Posgrado acreditada por SUNEDU.
- i) Tener un curso de especialización no menor de 120 horas académicas en ejecución contractual de obras públicas o gestión de obras, otorgada por universidad, escuela de posgrado licenciada por SUNEDU o el curso dictado en convenio con universidad o escuela de posgrado.
- j) Tener prestigio profesional, moral y ético, debiendo presentar Declaración Jurada que al momento de su postulación no tiene procedimiento sancionador en trámite y tampoco sanción vigente del colegio profesional al que pertenece o de algún registro del Estado que implique la aplicación de alguna sanción en su condición profesional; tampoco tiene publicaciones en el internet o redes sociales en el que vinculen al postulante a actos de corrupción o escándalos<sup>9</sup>.
- k) Declaración Jurada de no tener antecedentes penales, judiciales y antecedentes policiales, de contrastarse que la información proporcionada ha sido falsa o inexacta generará automáticamente la cancelación de su inscripción, debiendo de informarse al colegio profesional al que pertenece para que proceda conforme a sus reglamentos.
- l) Aprobar un examen de conocimientos escrito, con nota aprobatoria mínimo de 14.  
El examen será presencial y en las instalaciones de la institución arbitral.
- m) Aprobar la entrevista personal por uno de los integrantes del Consejo Superior de Arbitraje con visto bueno de la Alta Dirección.

<sup>9</sup> Modificado mediante sesión del Consejo Superior de Arbitraje el día 22 de diciembre de 2025.



- n) Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

## **Artículo 76. Procedimiento para incorporación a la Nómina de Adjudicadores**

La incorporación de nuevos adjudicadores a la nómina institucional del CEAR LATINOAMERICANO se realizará mediante un procedimiento estructurado, transparente y meritocrático, conforme a las políticas internas y los estándares exigidos en materia de contratación pública y arbitraje.

El proceso se inicia con una convocatoria pública, difundida a través de medios oficiales, con el objetivo de garantizar el acceso equitativo y abierto a los profesionales interesados. Los postulantes deberán presentar su hoja de vida y documentación de respaldo para la respectiva evaluación curricular, la cual se efectuará tomando como referencia los requisitos establecidos por los reglamentos del Centro, así como los criterios contenidos en la Ley y Reglamento de Contrataciones del Estado.

Posteriormente, los candidatos deberán rendir un examen de conocimientos, siendo la nota mínima aprobatoria de catorce (14) sobre veinte (20). Aquellos que superen esta etapa serán convocados a una entrevista personal, de carácter presencial, en la que se evaluará su trayectoria profesional, análisis de casos hipotéticos y criterios éticos aplicados a la función de adjudicador o miembro de una JPRD.

Concluidas todas las etapas, el Consejo Superior de Arbitraje emitirá una decisión motivada respecto a la incorporación o no del postulante a la nómina institucional de adjudicadores. En caso de aprobación, la incorporación tendrá una vigencia de un (1) año calendario, contados desde la fecha de su designación, operando su vencimiento en forma automática, salvo renovación expresa conforme a lo establecido en el reglamento correspondiente.

## **Artículo 77. Funciones del Adjudicador(a)**

El Adjudicador(a) cumple las siguientes funciones:

- a) Asistir en la prevención de conflictos.
- b) Emitir opiniones consultivas sobre temas contractuales o técnicos.
- c) Resolver controversias mediante decisiones vinculantes.
- d) Dirigir audiencias garantizando debido proceso e igualdad.
- e) Supervisar cronogramas procesales y usar SISTELAR de manera obligatoria.

- f) Publicar decisiones y recursos en el PLADICOP.
- g) Participar en capacitaciones institucionales obligatorias.
- h) Cumplir con políticas de calidad, antisoborno y seguridad de la información ISO.
- i) Reportar cualquier intento de corrupción al canal de denuncias.
- j) Mantener independencia, transparencia y confidencialidad en todo momento.

## **Artículo 78. Obligaciones del Adjudicador(a)**

El Adjudicador(a) debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir estrictamente el Reglamento de la JPRD, la Directiva emitida por el OECE o la que la sustituya y las políticas institucionales.
- b) Devolver honorarios en casos de desvinculación anticipada.
- c) Mantener reserva absoluta sobre los casos.
- d) Garantizar trato respetuoso e igualitario a las partes.
- e) Cumplir plazos y formalidades procesales.
- f) Utilizar SISTELAR en todas las actuaciones.
- g) Reportar incidentes de corrupción o irregularidades.
- h) Abstenerse de intervenir en procesos con conflicto de interés.

## **Artículo 79. Renovación para la Nómina de Adjudicadores**

Para renovar su inscripción en la nómina, el Adjudicador(a) deberá:

- a) Aprobar la evaluación de desempeño bajo parámetros ISO.
- b) Emitir decisiones dentro de los plazos establecidos.
- c) No tener más de tres (3) recusaciones fundadas en los últimos dos años.
- d) Participar en capacitaciones y eventos institucionales.
- e) Cumplir íntegramente las obligaciones éticas y profesional durante la vigencia en la nómina.

## Artículo 80. Exclusión de la Nómina de Adjudicadores

Constituyen causales de exclusión de la Nómina de Adjudicadores:

- a) Evaluación de desempeño menor a 2, conforme a parámetros de calidad ISO aplicables.
- b) Acumulación de más de tres (3) recusaciones fundadas en los dos (2) últimos años.
- c) Incumplimiento grave de los reglamentos o políticas institucionales.
- d) Violación de políticas de seguridad de la información o confidencialidad.
- e) Condena penal firme por delitos dolosos en agravio del Estado.
- f) Vinculación comprobada en actos de corrupción, lavado de activos o escándalos públicos que afecten la imagen institucional.
- g) Reportes disciplinarios de la Secretaría General sobre demoras procesales injustificadas.
- h) Maltrato o conducta inapropiada hacia el personal de la institución.
- i) Incumplimiento del pago de tasas de renovación de la nómina.
- j) Negativa reiterada a participar en programas de capacitación obligatorios.
- k) Falta de identificación institucional o colaboración en actividades del CEAR LATINOAMERICANO.
- l) Aceptación de designación en presencia de conflicto de intereses, seguida de recusación fundada.

## CAPÍTULO III: Nómina de Peritos

### Artículo 81. Denominación

El Perito es un profesional con conocimientos técnicos, científicos o especializados en una determinada materia que interviene en un proceso y que sobre hechos o pruebas emite un informe técnico o un dictamen.

### Artículo 82. Requisitos para integrar la Nómina de Peritos

Para incorporarse a la Nómina de Peritos, el aspirante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Presentar su ficha de inscripción.
- b) Presentar curriculum vitae debidamente documentado, en la que indique su título profesional, sus grados académicos, condecoraciones, sus publicaciones de libros o artículos, docencia universitaria, experiencia profesional en general y específica que demuestre su expertiz en su especialidad.

- c) Acreditar la condición de profesional, con la copia del título profesional expedido por Universidad Nacional o Extranjera con constancia de inscripción en SUNEDU.
- d) Ejercicio profesional por un mínimo de cinco (5) años, computado desde la fecha de colegiatura.
- e) Acreditar tres (3) años de experiencia como perito en la especialidad.
- f) No tener más de tres (3) recusaciones fundadas resueltas por cualquier institución arbitral en arbitrajes sobre contrataciones con el Estado u otra especialidad en los dos (2) últimos años.
- g) Tener cursos de capacitación no menor de 40 horas académicas en la especialidad.
- h) Tener prestigio profesional, moral y ético, debiendo presentar Declaración Jurada que al momento de su postulación no tiene procedimiento sancionador en trámite y tampoco sanción vigente del colegio profesional al que pertenece o de algún registro del Estado que implique la aplicación de alguna sanción en su condición profesional; tampoco tiene publicaciones en el internet o redes sociales en el que vinculen al postulante a actos de corrupción o escándalos.
- i) Declaración Jurada de no tener antecedentes penales, judiciales y antecedentes policiales, de contrastarse que la información proporcionada ha sido falsa o inexacta generará automáticamente la cancelación de su inscripción, debiendo de informarse al colegio profesional al que pertenece para que proceda conforme a sus reglamentos.
- j) Aprobar un examen de conocimientos escrito, con nota aprobatoria mínimo de 14.  
El examen será presencial y en las instalaciones de la institución arbitral.
- k) Aprobar la entrevista personal por uno de los integrantes del Consejo Superior de Arbitraje con visto bueno de la Alta Dirección.
- l) Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

### **Artículo 83. Procedimiento para incorporación a la Nómina de Peritos**

La incorporación de nuevos peritos a la nómina institucional del CEAR LATINOAMERICANO se realizará mediante un procedimiento estructurado, transparente y meritocrático, conforme a las políticas internas y los estándares exigidos en la especialidad a la que postula.

El proceso se inicia con una convocatoria pública, difundida a través de medios oficiales, con el objetivo de garantizar el acceso equitativo y abierto a los profesionales interesados. Los postulantes deberán presentar su hoja de vida y documentación de respaldo para la respectiva evaluación curricular, la cual se efectuará tomando como referencia los requisitos establecidos por los reglamentos del Centro, así como los criterios contenidos en la especialidad a la que postula.

Posteriormente, los candidatos deberán rendir un examen de conocimientos de manera presencial en las instalaciones de la institución arbitral, siendo la nota mínima aprobatoria de catorce (14) sobre veinte (20). Aquellos que superen esta etapa serán convocados a una entrevista personal, de carácter presencial, en la que se evaluará su trayectoria profesional, capacidad de argumentación por la redacción de sus informes o dictámenes, criterios técnicos para el ejercicio de la función pericial y principios éticos vinculados a su futura actuación.

Concluidas todas las etapas, el Consejo Superior de Arbitraje emitirá una decisión motivada respecto a la incorporación o no del postulante a la nómina institucional de peritos, debiendo tener el visto bueno de la Alta Dirección. En caso de aprobación, la incorporación tendrá una vigencia de un (1) año calendario, contado desde la fecha de la emisión de su diploma.

#### **Artículo 84. Funciones del Perito(a)**

El perito designado en el marco de un procedimiento arbitral o una Junta de Prevención y Resolución de Disputas (JPRD) tendrá las siguientes funciones:

1. Emitir un informe técnico especializado (peritaje) sobre aspectos concretos sometidos a su evaluación, dentro del plazo y condiciones establecidas por el tribunal arbitral, la JRD o el reglamento institucional.
2. Analizar objetivamente la documentación técnica, contractual o contable que le sea entregada, así como realizar inspecciones, mediciones o verificaciones técnicas si se le requiere.
3. Atender requerimientos de aclaración, ampliación o ratificación de su peritaje, en caso sea solicitado por las partes, el tribunal arbitral o la Junta.
4. Actuar con imparcialidad, objetividad y reserva, evitando cualquier tipo de conflicto de interés o contacto con las partes fuera de los canales autorizados.
5. Comparecer en audiencia, de ser convocado, para exponer, sustentar y absolver interrogantes respecto a su peritaje.
6. Respetar los plazos, forma y normas de procedimiento establecidos en el reglamento del Centro o en la designación correspondiente.
7. Informar inmediatamente al Centro de cualquier impedimento, incompatibilidad o hecho que afecte su independencia técnica o moral.
8. Cumplir con el Código de Ética del Centro, así como con los principios de veracidad, transparencia, confidencialidad y profesionalismo.
9. Participar en capacitaciones o evaluaciones periódicas, si así lo establece el reglamento institucional o el Consejo Superior del Centro.

## Artículo 85. Obligaciones del Perito(a)

El perito designado en el marco de un procedimiento arbitral o de Junta de Prevención y Resolución de Disputas (JPRD) tiene las siguientes obligaciones:

1. Actuar con independencia e imparcialidad, evitando cualquier conducta que genere dudas razonables sobre su neutralidad o que lo vincule directa o indirectamente con alguna de las partes.
2. Guardar estricta confidencialidad respecto de la información técnica, documental o procedimental a la que acceda durante el encargo pericial, incluso después de finalizado el proceso.
3. Cumplir fielmente el encargo recibido, emitiendo su informe pericial dentro del plazo otorgado y en la forma establecida por el reglamento o las instrucciones del tribunal arbitral o de la JRD.
4. Sustentar técnicamente sus conclusiones, utilizando criterios objetivos, metodología válida y fundamentación clara en el informe pericial.
5. Presentarse a las audiencias o reuniones a las que sea citado para explicar, ratificar o responder observaciones sobre su informe.
6. Rechazar cualquier intento de influencia externa, comunicación indebida o presión directa o indirecta de las partes u otros intervinientes.
7. Informar de inmediato al Centro o al tribunal cualquier impedimento, inhabilidad, conflicto de interés o causa sobreviniente que afecte su actuación o idoneidad.
8. Actuar con diligencia y profesionalismo, asegurando que su informe sea entregado completo, en tiempo oportuno y conforme a los estándares requeridos.
9. Aceptar únicamente encargos que correspondan a su ámbito de competencia profesional, absteniéndose de opinar sobre temas que excedan su especialidad o sobre aspectos jurídicos.
10. Cumplir con las normas del reglamento del Centro, el Código de Ética Institucional y la normativa legal vigente, bajo responsabilidad.

## Artículo 86. Renovación para la Nómina de Peritos

Para renovar su inscripción en la nómina, el Perito(a) deberá:

- a) Aprobar la evaluación de desempeño bajo parámetros ISO.
- b) Emitir su dictamen o informe dentro de los plazos establecidos.
- c) No tener más de tres (3) recusaciones fundadas en los últimos dos años.

- d) Certificados de capacitación o actualización profesional en materias afines a su especialidad o al procedimiento arbitral o de JRD.
- e) Cumplir íntegramente las obligaciones éticas y profesional durante su vigencia en la nómina.

## Artículo 87. Exclusión de la Nómina de Peritos

El perito podrá ser excluido de la nómina del Centro por las siguientes causales:

1. Incumplimiento de sus funciones u obligaciones en los procedimientos en los que haya sido designado, especialmente cuando ello haya afectado el desarrollo del proceso.
2. Emisión de informes técnicos con contenido falso, erróneo o sin sustento técnico, con afectación al principio de veracidad o a los derechos de las partes.
3. Falta de independencia o imparcialidad, verificada mediante prueba objetiva o manifestaciones de conflicto de interés no reveladas oportunamente.
4. Inasistencia injustificada a audiencias, reuniones técnicas o requerimientos de ratificación del peritaje, pese a haber sido debidamente convocado.
5. Reincidencia en la presentación extemporánea de informes o peritajes sin causa justificada.
6. Conducta ética o profesional inadecuada, incluyendo trato desconsiderado hacia las partes, el tribunal o el Centro, uso indebido del cargo o vulneración de la confidencialidad.
7. Sanción disciplinaria firme impuesta por colegio profesional, entidad reguladora, tribunal arbitral o autoridad competente.
8. Condición sobreviniente de inhabilitación legal, como la pérdida de colegiatura, procesos judiciales por delitos dolosos, corrupción, colusión u otros que afecten su idoneidad.
9. Falta de actualización profesional o técnica, evidenciada por no cumplir con los requisitos de renovación periódica establecidos por el Centro.
10. Por solicitud expresa del perito, mediante comunicación escrita, sin perjuicio de las obligaciones pendientes.

## Artículo 88. Infracciones leves

Son infracciones leves:

1. Entrega tardía del informe técnico, sin justificación y sin afectar el desarrollo del proceso.
2. Errores de forma, redacción o presentación en el informe pericial, sin perjuicio al fondo del análisis.

3. Falta de respuesta oportuna a comunicaciones del Centro o del tribunal, sin reiteración ni consecuencias procesales.
4. Ausencia justificada en una audiencia o reunión técnica, con notificación tardía.
5. Desorden en la entrega de documentos de respaldo o en la organización del peritaje.
6. Trato poco cordial con las partes o miembros del tribunal, sin incurrir en ofensas ni faltas éticas.
7. No cumplir con el formato o directrices internas para informes técnicos.
8. Uso informal de canales de comunicación sin autorización previa (correo personal, WhatsApp, etc.).

**Artículo 89. Sanciones aplicables a las infracciones leves**

| N° | Infracción leve                                                                                                     | Sanción aplicable                              |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 1  | Entrega tardía del informe técnico, sin justificación y sin afectar el desarrollo del proceso                       | Amonestación verbal o escrita.                 |
| 2  | Errores de forma, redacción o presentación en el informe pericial, sin perjuicio al fondo del análisis              | Observación formal + solicitud de corrección   |
| 3  | Falta de respuesta oportuna a comunicaciones del Centro o del tribunal, sin reiteración ni consecuencias procesales | Amonestación escrita.                          |
| 4  | Ausencia justificada en una audiencia o reunión técnica, con notificación tardía                                    | Advertencia escrita                            |
| 5  | Desorden en la entrega de documentos de respaldo o en la organización del peritaje                                  | Recomendación de mejora + amonestación escrita |
| 6  | Trato poco cordial con las partes o miembros del tribunal, sin incurrir en ofensas ni faltas éticas                 | Amonestación verbal + registro en el legajo    |



|   |                                                                                                   |                                                 |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 7 | No cumplir con el formato o directrices internas para informes técnicos                           | Solicitud de adecuación + amonestación escrita  |
| 8 | Uso informal de canales de comunicación sin autorización previa (correo personal, WhatsApp, etc.) | Advertencia formal + recordatorio de protocolo. |

## Artículo 90. Infracciones graves

Son infracciones graves:

1. Emitir un informe con contenido falso, alterado o deliberadamente sesgado, que afecte la objetividad del proceso o induzca a error a las partes o al tribunal.
2. No declarar conflicto de interés existente o sobreviniente, a pesar de estar obligado por reglamento o por el deber de transparencia.
3. Revelar información confidencial del procedimiento o de las partes sin autorización expresa.
4. Negarse sin justificación a ratificar su informe o presentarse a audiencia, cuando así lo solicite el tribunal arbitral o la junta de prevención y resolución de disputas.
5. Tener comunicación directa o indebida con una de las partes, fuera de los canales establecidos, sin autorización y sin conocimiento de la otra parte o del tribunal.
6. Emitir opiniones fuera de su competencia técnica, involucrándose en aspectos jurídicos o contractuales que excedan el alcance de su encargo.
7. No entregar el informe pericial dentro del plazo establecido, generando perjuicio al desarrollo del procedimiento.
8. Alterar pruebas, manipular documentos o falsear antecedentes técnicos para sustentar su peritaje.
9. Incumplir las normas del reglamento institucional o del código de ética, de forma reiterada o con impacto negativo en el proceso.
10. Utilizar el cargo de perito para obtener beneficios personales, favores, o para influir en decisiones ajenas al ámbito técnico.

**Artículo 91. Sanciones aplicables a las infracciones graves**

| N° | Infracción grave                                                                | Sanción aplicable                                                                                   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Emitir un informe con contenido falso, alterado o deliberadamente sesgado       | Expulsión definitiva del registro institucional + comunicación al Ministerio Público si corresponde |
| 2  | No declarar conflicto de interés existente o sobreviniente                      | Suspensión de 1 a 2 años + apercibimiento público                                                   |
| 3  | Revelar información confidencial sin autorización                               | Suspensión de 1 año + indemnización si corresponde (según daño generado)                            |
| 4  | Negarse sin justificación a ratificar su informe o asistir a audiencia          | Amonestación escrita o suspensión temporal hasta por 6 meses                                        |
| 5  | Tener comunicación indebida con una de las partes sin conocimiento del tribunal | Suspensión de 1 año + retiro del proceso actual                                                     |
| 6  | Emitir opiniones fuera de su competencia técnica                                | Amonestación escrita + obligación de rectificación                                                  |
| 7  | No entregar el informe dentro del plazo establecido                             | Amonestación o suspensión hasta por 3 meses (si hay reincidencia)                                   |
| 8  | Alterar pruebas o manipular documentos                                          | Expulsión definitiva + denuncia penal si corresponde                                                |
| 9  | Incumplir normas del reglamento o código de ética de forma reiterada            | Suspensión entre 1 y 2 años o expulsión si hay reiteración                                          |
| 10 | Utilizar su rol para obtener favores o influir indebidamente                    | Expulsión definitiva + reporte a organismos competentes                                             |

## TÍTULO V: GESTIÓN INTERNA

### Artículo 92. Denominación

El Área de Recursos Humanos es la encargada de convocar, calificar y contratar al personal que trabajará en la institución arbitral, asimismo, se encarga de la capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño, cumplimiento de normas laborales, prevención de hostigamiento y gestión disciplinaria.

### Artículo 93. Funciones del Área de Recursos Humanos

La Administración de Recursos Humanos se encarga de:

- Gestionar el reclutamiento, selección, nombramiento y supervisión de todo el personal que participa en la tramitación de los mecanismos de solución de controversias.
- Asegurar que los procesos de incorporación, capacitación y permanencia del personal estén alineados a los estándares de calidad, antisoborno y seguridad de la información (ISO 9001, 37001 y 27001).
- Aplicar y supervisar el cumplimiento de las políticas de ética, imparcialidad, transparencia y confidencialidad.

### Artículo 94. Obligaciones del Área de Recursos Humanos

El Área de Recursos Humanos debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Seleccionar y nombrar al personal según los requisitos de perfil establecidos en el Reglamento.
- b) Verificar que el personal cumpla los requisitos de formación académica, experiencia profesional y competencias específicas (por ejemplo, para Secretarios Arbitrales, Técnicos y General).
- c) Gestionar evaluaciones de desempeño del personal.
- d) Aplicar medidas disciplinarias ante infracciones, conforme al régimen de sanciones interno.
- e) Promover capacitaciones obligatorias en contratación pública, arbitraje, habilidades blandas y normativa ISO.
- f) Asegurar la transparencia y confidencialidad en los procesos de selección y en el desempeño de funciones.
- g) Coordinar con gerencia general de la institución arbitral para la convocatoria de plazas vacantes.

## Artículo 95. Infracciones leves

Son infracciones leves:

- Retrasos injustificados en trámites.
- Errores menores corregidos.
- Falta ocasional de diligencia.

## Artículo 96. Sanciones aplicables a las infracciones leves

Son sanciones aplicables a las infracciones leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Capacitación correctiva obligatoria.

## Artículo 97. Infracciones graves

Son infracciones graves:

- Inobservancia de plazos esenciales.
- Repetidos retrasos.
- Filtraciones accidentales de información.
- Omisión en la notificación.
- Reporte de irregularidades.
- Divulgación intencional de información confidencial.
- Participación indebida en procesos.
- Reincidencia en infracciones graves.
- Vulneración deliberada de normas ISO.

## Artículo 98. Sanciones aplicables a las infracciones graves

Son sanciones aplicables a las infracciones graves:

- Suspensión temporal.

- Restricción de funciones.
- Informe disciplinario a Gerencia General.
- Cese del cargo.
- Inhabilitación permanente para cargos en el Centro.
- Reporte al Área de Recursos Humanos y Consejo Superior para sanción definitiva.

## TÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES

### PRIMERA. Vigencia y publicación

El presente Reglamento Interno del CEAR LATINOAMERICANO entrará en vigencia el 22 de mayo de 2025, siendo de cumplimiento obligatorio para todos los órganos de gobierno, funcionarios, personal administrativo, profesionales vinculados y usuarios de los servicios del Centro. La versión oficial será publicada en el portal institucional, garantizando su difusión, transparencia y acceso público.

### SEGUNDA. Aplicación de requisitos para nuevas incorporaciones

Los requisitos establecidos para la incorporación a las nóminas de árbitros, adjudicadores, peritos y conciliadores decisores serán exigibles para nuevas postulaciones o convocatorias de la entrada en vigencia del presente Reglamento.

### TERCERA. Modificación del Reglamento

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento podrán ser modificadas, ampliadas o actualizadas mediante acuerdo expreso del Consejo Superior de Arbitraje, previa propuesta fundamentada del Director(a), conforme a los procedimientos establecidos en la normativa interna del CEAR LATINOAMERICANO.

**Aprobado el 21 de mayo de 2025 por el Consejo Superior de Arbitraje: Carlos Navas Rondón (Presidente),  
Rómulo Torres Ventocilla (Consejero) y Víctor Toro Llanos (Consejero).**