

la responsabilidad de la defensa del medio ambiente en el órgano judicial es una peligrosa pretensión política que puede desgastarlo enormemente además que en los hechos sería ineficaz porque la solución a los problemas del medio ambiente no puede esperar el transcurrir inexorable de los plazos procesales, recursos, etc., además que la bilateralidad del proceso judicial se convierte en un lastre para la rápida solución a los problemas que el medioambiente clama.

La educación<sup>44</sup> forma parte de un intento transversal para la protección del medio ambiente y este trabajo es un paso más en tal sentido.

<sup>44</sup> El objetivo de la educación es aprender y el del autor de este inicial trabajo es que el amable lector aprehenda o sea tome estos conocimientos, los use y avance. Además, véase: Constitución, artículo 80.-, I.

## RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA Y LAS FALTAS GRAVES Y LEVES

**Alfonso Coca Echeverría\***  
**Alex Parada Mendía\*\***

**SUMARIO:** 1.- Responsabilidad disciplinaria en la LOJ. 2.- Clases de faltas disciplinarias. 3.- Faltas Leves. 4.- Faltas graves.

### 1. Responsabilidad disciplinaria en la LOJ.

Los artículos 184 y siguientes de la nueva LOJ regulan la responsabilidad disciplinaria de los servidores judiciales. Especialmente, en la Sección I del Capítulo III de Título VI, se agrupan las normas sobre el régimen disciplinario de los servidores judiciales. Estableciendo las clases (art. 185) y tipos (arts. 186 a 188 LOJ) de faltas, así como el respectivo procedimiento administrativo para el establecimiento de la responsabilidad disciplinaria por alguna de ellas. Una de las novedades que incluye la nueva LOJ es la dualidad de procedimiento disciplinario según el tipo de falta de que se trate. Así, en los casos de faltas leves o graves, juzgará sobre la adecuación o no a una de estas conductas, un juez disciplinario. Si se tratase de falta gravísima, se conformará un tribunal disciplinario compuesto por un juez disciplinario (art. 189.1 LOJ) y dos jueces ciudadanos sorteados del padrón electoral (arts. 189.2 y 192 LOJ).

Aunque ninguno de los artículos de esta sección lo indique, se entiende que estas normas forman parte de lo que en la doctrina —y por el propio Tribunal Constitu-

\* Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. Es, además, Master en Derecho Penal y Procesal Penal por la misma Universidad.  
\*\* Doctorando del programa de Doctorado en Derecho, Empresa y Justicia de la Universidad de Valencia, Master en Derecho Civil y Procesal Civil por la U.A.G.R.M. y docente de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. Premio Nacional de Investigación Jurídica AABIJUVA 2009.

cional- se denomina procedimiento administrativo sancionador disciplinario<sup>1</sup> y, que a ella le son de aplicación, aunque con matices, los principios de derecho penal. Como consecuencia de ello, el procedimiento administrativo sancionador por faltas disciplinarias, ya sea el sustanciado por juez o por tribunal disciplinario, también está sujeto a las garantías del debido proceso<sup>2</sup>.

La subsección I, compuesta por un único artículo, el art. 184, se encarga de consagrar la responsabilidad disciplinaria del funcionario judicial que, en todo caso, deberá ser entendida como distinta e independiente de la civil o penal.

Al parecer, pues la norma no es del todo clara, el art. 184.III LOJ prohíbe que en un mismo proceso se sustancie y resuelvan en conjunto los distintos géneros de responsabilidades (civil, penal y disciplinaria). Si es así, la disposición es coherente con la naturaleza y finalidad de cada una de ellas ya que, con la acción civil se busca el resarcimiento del daño causado por el funcionario judicial, en la penal, la imposición de una pena (que puede ser incluso, motivada por el mismo hecho que da lugar al resarcimiento del daño) y, la disciplinaria, que afecta directamente al buen funcionamiento e imagen del Órgano Judicial.

El art. 184 LOJ también hace una distinción, en cuanto al régimen disciplinario de los demás funcionarios judiciales, al establecer que las servidoras y los servidores del Consejo de la Magistratura y de la Dirección Administrativa y Financiera están sometidos disciplinariamente al Estatuto del Funcionario Público y sus reglamentos.

1. En realidad se trata del ejercicio de potestad sancionadora de la Administración Pública. Sobre ella, el Tribunal Constitucional (TC) ha tenido oportunidad de pronunciarse en los siguientes términos: "El Estado, en determinados supuestos, otorga a la Administración Pública potestad sancionadora. El conjunto de normas que regulan esa potestad, lo constituye el llamado Derecho Administrativo Sancionador. Esa potestad sancionadora, por los fines que persigue, se bifurca en dos: la disciplinaria y la correctiva. La primera se dirige a proteger los propios intereses de la Administración como organización (eficiencia, puntualidad, etc.); sus sanciones están dirigidas a sus funcionarios, así como a personas vinculadas a la Administración por especiales deberes y relaciones jurídicas. La segunda, se dirige a imponer sanciones a la generalidad de ciudadanos que pudieran transgredir los deberes jurídicos que las normas les imponen como administrados" (Fundamento Jurídico III.1, SC 757/2003-R, del 4 de junio).

2. Sobre las garantías del procedimiento administrativo sancionador, en especial las del debido proceso, aplicables también a los procesos disciplinarios, el TC ha indicado lo siguiente: "Si partimos del hecho de que la sanción administrativa supone la privación de algún derecho o la afectación de algún interés (...) y que tal privación debe ser el resultado de la comprobación, conforme a derecho, de un hecho ilícito que se le atribuye, correspondiendo por tanto enjuiciar la conducta, no cabe duda que el proceso administrativo en cuestión debe estar revestido de las garantías procesales consagradas en la Constitución. Así lo ha entendido la jurisprudencia de este Tribunal en las SC 618/2003, al señalar que "(...) la garantía del Debido Proceso que consiste en el derecho de toda persona a un proceso justo y equitativo, en el que sus derechos se acomoden a lo establecido por disposiciones jurídicas generales aplicables a todos aquellos que se hallen en una situación similar (SC 418/2000-R), la cual no es aplicable únicamente al ámbito judicial, sino que debe efectivizarse en todas las instancias en las que a las personas se les atribuya -aplicando el procedimiento establecido por ley- la comisión de un acto que vulnere la normativa vigente y es obligación ineludible de los que asumen la calidad de jueces, garantizar el respeto a esta garantía constitucional (SC 731-2000-R). De ello se determina que las reglas del debido proceso no sólo son aplicables en materia penal, sino a toda la esfera sancionadora, y dentro de ella se encuentra la materia administrativa disciplinaria (SSCC 787-2000-R, 953/2000-R, 820/2001-R y otras)"; garantías que, con igual razón, deben estar presentes en el proceso administrativo penal. En este mismo sentido, la SC 685/2002-R, ha establecido que los derechos a la seguridad jurídica, a la petición, a la defensa y la garantía del debido proceso, (...) son aplicables no sólo al ámbito judicial sino también al administrativo cuando se tenga que someter a una persona a un procesamiento en el que deberá determinarse una responsabilidad; por lo mismo, todo proceso de la naturaleza que fuere deberá ser sustanciado con absoluto resguardo y respeto de los derechos y garantías del procesado. Así, SSCC 1234/2000-R, 128/2001-R, 526/2001-R, 685/2002-R, entre otras" (Fundamento Jurídico III.2, SC 757/2003, del 4 de junio).

Esto significa que las normas de los artículos 184 y siguientes (en cuanto a la tipología de las faltas disciplinarias y su respectivo procedimiento sancionador) no se aplican a ellos.

## 2.- Clases de faltas disciplinarias.

El artículo 185 LOJ establece los tipos de faltas disciplinarias (leves, graves y gravísimas) manteniendo la tipología de la Ley del Consejo de la Judicatura (art. 38 LCJ). A cada uno de los tipos de faltas disciplinarias le corresponde un tipo distinto de sanción.

Las faltas disciplinarias contenidas en este artículo, y la descripción de las conductas que se acomodan a ellas (arts. 186 a 188 LOJ) así como la respectiva sanción que les corresponden (art. 208 LOJ), debieran cumplir con las exigencias de legalidad, tipicidad y taxatividad propias del derecho administrativo sancionador disciplinario.

El nuevo régimen disciplinario, junto a otros mecanismos de la LOJ, busca mejorar la calidad de la *administración de justicia*. Por ello, la nueva tipificación de faltas disciplinarias amplía el catálogo de faltas graves de diez (art. 40 LCJ) a veintidós (art. 187 LOJ), y el de faltas leves de dos (art. 41 LCJ) a nueve (art. 186 LOJ). En cuanto a las sanciones, en las faltas leves la sanción será siempre una multa del 20% del haber de un mes (a diferencia de la normativa anterior que oscilaba entre el 20% y el 40% art. 55 LCJ) y, en las gravísimas, la destitución del cargo. El máximo de la sanción en las faltas graves es de seis meses (en contraste con el art. 54 LCJ, que establecía un año). Como se ve, se ha reducido la dureza de las sanciones en faltas graves y leves.

A pesar de lo anterior, las normas de este capítulo dejan sin regular las faltas disciplinarias y las sanciones para notarios y martilleros judiciales dejando, nuevamente, como lo hacía la Ley anterior, un vacío legal.

## 3.- Faltas Leves.

A diferencia de las faltas leves reguladas por el art. 41 de la Ley N° 1817 del Consejo de la Judicatura, este artículo tipifica en esta categoría siete nuevas conductas.

Las faltas leves, tienen como sanción una amonestación escrita y multa del veinte por ciento (20%) del haber de un mes (art. 208 LOJ<sup>3</sup>). El artículo describe nueve conductas que se consideran faltas leves.

3. Las sanciones que establece el art. 208 LOJ por faltas leves son dos: amonestación escrita y multas del veinte por ciento del haber de un mes (numeral I). Dos interpretaciones son posibles sobre este artículo. La primera, y en atención a la conjunción "y" contenida en la norma, es que, ante una falta leve la sanción será concurrente, es decir, amonestación escrita más una multa del veinte por ciento del haber de un mes. En una segunda interpretación se puede entender que, según la gravedad (e incluso la reincidencia) de la falta cometida, se podrá optar por sancionar con amonestación escrita o falta leve y, en caso excepción y cuando las circunstancias así lo amerite, una combinación de ambas. La diferencia es sustancial ya que, con la primera interpretación se deberá sancionar siempre de forma concurrente con lo establecido en los numerales 1 y 2 del art. 208.I, la segunda, que la elección entre el tipo de sanción (1 ó 2) es *opcional* para la autoridad disciplinaria la que, también de manera opcional podrá aplicar ambas de forma concurrente.

El numeral 1 del artículo que comentamos establece que se considerará falta leve la ausencia al ejercicio de funciones por un día o dos días discontinuos en un mes. La norma tiene como precedente el art. 41.1 LCJ. Con relación a su antecedente legislativo, el art. 186.1 LOJ presenta la variante de disminuir el número de días (de dos a uno continuos, y de tres a dos discontinuos) de ausencia sin justificación al ejercicio de funciones para ser considerado falta leve. Esta ausencia, a tenor de la norma, no se considerará falta leve si está debidamente justificada. La disposición es coherente con el principio de culpabilidad ya que, no se podrá considerar falta leve y por lo tanto no se podrá sancionar la conducta, cuando se ha realizado sin culpa del servidor judicial<sup>4</sup>. Lo que la Ley no indica son los parámetros de la justificación y si la misma se deberá presentar por escrito o de forma oral, antes de la ausencia o si es posible después de ella. Aunque el legislador nada indica sobre ello, para nosotros, la justificación de ausencia al ejercicio de funciones se deberá hacer siempre por escrito y, es posible que se realice antes y después de ella. Si la justificación se presenta antes de la ausencia se entiende que es programada y que se refiere a un hecho que no se puede eludir. Si se la realiza después de la ausencia, se deberá tratar de caso fortuito o fuerza mayor. Podrán ser sujeto activo de este tipo disciplinario contravencional cualquiera de los servidores judiciales.

El numeral dos establece como falta disciplinaria leve, el maltrato reiterado a las partes o a los servidores de apoyo judicial. A diferencia de su similar contenido en el art. 41.2 LCJ, la nueva tipificación amplía el espectro de sujetos sobre los que el maltrato se considera falta leve. Así, ya no sólo se considera falta leve el maltrato reiterado a los sujetos procesales, sino también a "las o los servidores de apoyo judicial". Podrán cometer esta falta, no sólo los jueces y magistrados, sino también los servidores de apoyo judicial respecto del juez o de las partes.

<sup>4</sup> El principio de culpabilidad, aplicable también en el ámbito administrativo sancionador y en los procesos por la comisión de faltas disciplinarias, es entendido por la doctrina como "el reproche que se dirige al autor por la realización de un hecho típicamente antijurídico" (COBO DEL ROSAL M., y VIVES ANTÓN T., *Derecho Penal. Parte general*, Tirant lo Blanch, 1999, p. 535) ya que, "en el ámbito de la responsabilidad administrativa no basta que la conducta sea típica y antijurídica, sino que también es necesario que sea culpable" (GARBERI LLOBREGAT J., *El procedimiento administrativo sancionador*, Vol. 1, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, p. 106). Por lo tanto, se es responsable solamente por aquello que se hubiera podido y debido evitar y no por las consecuencias de la acción (COBO DEL ROSAL M., y VIVES ANTÓN T., *IDEM*). Como indican los últimos de los autores citados, "el núcleo de la culpabilidad se halla, pues, en la infracción de las obligaciones personales dimanantes de la norma-deber. La exigencia de un deber se halla conceptualmente vinculada a su exigibilidad ya que, debido es lo que puede ser exigido. Y para que pueda ser exigido a un sujeto particular es necesario que, en primer lugar, pueda exigirse a cualquiera que se halle en idénticas circunstancias y, en segundo lugar, que el sujeto en cuestión sea capaz, personalmente de llevarlo a cabo" (*IDEM*). La necesidad de una culpabilidad demostrada, como requisito indispensable para sancionar, ha sido recalçada por el TC en innumerables sentencias, entre la que destacamos la SC 1674/2004, del 14 de octubre la que, en su Fundamento Jurídico III.3 indica lo siguiente: "(...) siendo la inocencia la condición natural reconocida por la Constitución, como parte constitutiva del derecho al debido proceso se entiende que frente a una acusación formulada contra una persona por la comisión de ilícitos administrativos o faltas disciplinarias, la sanción deberá ser aplicada sólo cuando la culpabilidad ha sido demostrada dentro de un debido proceso sustanciado con resguardo de los derechos fundamentales y garantías constitucionales de la persona acusada, de manera que la sanción no puede ser previa a la determinación de la culpabilidad en el proceso legal, sino la consecuencia de esa demostración; pues lo contrario significaría presunción de culpabilidad".

La Ley no indica con exactitud en qué consiste el maltrato, el mismo que se considera hecho constitutivo de falta leve, situación que vulnera el principio de taxatividad. Se puede entender que configuran este maltrato las agresiones verbales y, por supuesto, también las físicas. Por otro lado, consideramos que debió establecerse como falta disciplinaria el sólo maltrato (entendido en los términos anteriores), sin exigir que este sea reiterado ya que, de por sí, denigra la imagen del Órgano Judicial.

El numeral 3 considera faltas leves dos conductas relacionadas. El incumplimiento del deber de dar audiencia y la ausencia en el horario establecido para ello. Por ello, a tenor del art. 186.3 LOJ, no basta que se fijen las fechas y horas para las respectivas audiencias judiciales, sino que, además, los servidores judiciales deberán concurrir a ellas en el horario establecido. La norma no aclara si existe algún tiempo de "tolerancia" en cuanto al retraso en la celebración de la audiencia en la hora fijada.

El abandono del lugar de ejercicio de las funciones judiciales es considerado falta leve, si no se cuenta con la respectiva licencia o autorización (numeral 5). A diferencia de lo establecido en los numerales 1, 3 y 4, no se pide causa justificada, sino más bien, justificación legal, es decir, que esté previamente autorizado por la Ley o la autoridad que corresponda. La norma habla sobre licencia o autorización en "tiempo hábil" y, nuevamente, sin indicar si ésta licencia o autorización deberá ser

<sup>5</sup> Se deberá entender vulnerado el principio de taxatividad, también aplicable al ámbito administrativo sancionador por faltas disciplinarias, cuando la norma que tipifica la falta o contravención, así como la sanción, contiene conceptos jurídicos indeterminados, provocando de esta manera que las mismas sean inaplicables. Así lo entiende GARBERI LLOBREGAT J., *El procedimiento administrativo sancionador*, Op. Cit., p. 87, cuando indica que, "también han de considerarse vulneradoras del meritudo principio [de tipicidad y taxatividad] todas las infracciones administrativas que no reúnan los criterios mínimos exigibles para proporcionar a la autoridad pública actuante la información suficiente de cara a una calificación jurídica del comportamiento del infractor; e idéntico tratamiento deben recibir las tipificaciones imprecisas y ambiguas, con fórmulas abiertas, cláusulas de extensión analógica y conceptos jurídicos indeterminados, en tanto que su utilización supone la apertura de un enorme margen de discrecionalidad a la hora de apreciar la existencia de conductas ilícitas, discrecionalidad que, en definitiva, ocasiona una importante aminoración de las garantías del administrado". Lo anterior forma parte del entendimiento del TC sobre el principio de taxatividad, cuando afirma que, "[el principio de taxatividad] se traduce en la necesidad de que las leyes sean claras, precisas y accesibles al pueblo. Esta exigencia es conocida con el nombre de principio de taxatividad, y tiene la finalidad de dotar de seguridad jurídica a los miembros de la sociedad. Por ello, serán contrarias al principio de taxatividad aquellas normas que configuran los presupuestos de hecho de manera abierta, difusa, discrecional e indeterminada, quedando en poder de los jueces regular efectivamente los supuestos" (SC 34/2006, de 10 de mayo). Confirmando la línea jurisprudencial anterior, el TC también ha indicado de forma expresa y categórica que el principio de tipicidad exige que las conductas tipificadas como faltas disciplinarias, sean descritas de forma que generen certeza, sin necesidad de interpretación alguna, sobre el acto o conducta sancionada, así como sobre la sanción impuesta: "(...) del principio de legalidad emerge el principio de taxatividad de la norma penal o disciplinaria, que implica la suficiente predeterminación normativa de los ilícitos y sus consecuencias jurídicas; pues la indeterminación supone una deslegalización material encubierta" (SC 22/2006-RJ, del 18 de abril). Más adelante, en la misma sentencia citada, el TC se refiere a la norma sancionadora y la claridad del texto e indica que, "(...) empero dicha interpretación requiere de un esforzado análisis interpretativo, lo que no es compatible con el principio de taxatividad que emerge del principio de legalidad material del Derecho Penal, aplicable también al ámbito del Derecho Administrativo Sancionador y Disciplinario, que exige que las conductas tipificadas como faltas disciplinarias, sean descritas de forma que generen certeza, sin necesidad de interpretación alguna, sobre el acto o conducta sancionada, así como sobre la sanción impuesta, pues la existencia de un precepto sancionador sin la suficiente claridad del acto que describe como lesivo a un bien jurídico protegido, puede dar lugar a que sean las autoridades encargadas de aplicar dicho precepto quienes creen el tipo para adecuarlo a la conducta procesada, lo que no coincide con los principios de legalidad y debido proceso".

recabada antes o después del abandono y, en caso de ser después, cuanto es lo que se considera tiempo hábil.

Los numerales 6 y 7. El primero de ellos se refiere al manejo de libros y registros del tribunal o juzgado, el segundo, se centra en los registros. El numeral 6 establece que los libros y registros se deberán llevar de *forma adecuada*. El numeral 7, que los registros (circunscribiéndose sólo a ellos, sin mencionar los libros) de *forma regular y adecuada*. Para nosotros el numeral 7 es una repetición innecesaria de lo contenido en el numeral 6 ya que, un manejo adecuado de los registros se debe hacer también de forma regular. La responsabilidad por el manejo de los libros y registros corresponde a los secretarios de juzgado y de salas del Tribunal supremo y Tribunales Departamentales de justicia (art. 94 num. 9 y 11 LOJ). Los tipos de libros y registros, son los contenidos en los arts. 95 a 98 LOJ.

Como manejo no adecuado de los libros o registros del tribunal o juzgado se puede entender también la práctica de dejar los espacios o casillas de fechas de recepción de memoriales o de entrada de éstos y las salidas de las resoluciones judiciales en blanco, para ser llenadas luego a discreción del funcionario judicial. Desde luego, al no existir un sistema de control sobre estos libros, esto es difícil de demostrar.

Las conductas que cabe incluir dentro del numeral 8 son numerosas. Evidentemente es este un tipo abierto ya que, bajo la afirmación "cualquier otra acción" se pueden entender incluidas un sinnúmero de ellas sin que se especifique exactamente cuál o cuáles.

El numeral 9 intenta evitar una práctica constante no sólo en el Órgano Judicial sino también en muchas instituciones públicas, que es la utilización de las horas y las instalaciones del trabajo para la compraventa de bienes o servicios.

#### 4.- Faltas graves.

El art. 187 de la nueva LOJ, cuyo precedente es el art. 40 de la LCJ, regula las faltas graves. A diferencia de su precedente legislativo (que sólo contemplaba diez tipos de faltas graves) la disposición que comentamos establece veintidós tipos de faltas disciplinarias graves. La adecuación de la conducta a alguna de ellas da lugar al correspondiente procedimiento ante juez disciplinario, y la sanción correspondiente será suspensión del ejercicio de funciones, sin goce de haberes, en rango de uno a seis meses (art. 208.II LOJ).

El numeral I del art. 187 LOJ establece como falta disciplinaria grave el ausentarse injustificadamente del ejercicio de funciones por dos días continuos o tres discontinuos, en un mes. Consideramos positiva la disminución de días permisivos de ausencia injustificada a la fuente laboral. Así, se han reducido los tres días continuos del art. 40.I LCJ a sólo dos y, los cinco discontinuos del mismo articulado, a tres.

La falta grave contenida en el art. 187.2 LOJ, es la misma que la mencionada en el precedente legislativo (art. 40.2 LCJ). Consideramos que se debió aprovechar la oportunidad para modificar y ampliar el tipo disciplinario no sólo a la omisión de promover acción disciplinaria contra el personal auxiliar por falta grave, sino también por falta leve. Por la configuración del tipo disciplinarios, esta figura jurídica está dirigida a jueces y magistrados.

El art. 187.3 LOJ viene a introducir una modificación necesaria en la configuración del tipo disciplinario de excusas ilegales. La LCJ no consideraba falta grave la declaración de ilegalidad de alguna excusa, sólo era considerado, a tenor del art. 39.2 falta muy grave la declaración de ilegalidad tres excusas en un año. Este art. 187.3 LOJ no sólo que considera falta grave la ilegalidad de las excusas, sino que establece que *basta con una* para ser pasible de responsabilidad disciplinaria y recibir sanción por la comisión de falta grave.

Nos parece positiva la modificación por dos razones. Primero, porque no existía (y tampoco ahora) un registro de ilegalidad de excusas y era muy difícil para los litigantes la constatación de la acumulación de las tres excusas. Ahora, con el nuevo régimen, basta con una, para considerarla falta grave. Segundo, porque obliga a los jueces y magistrados a prestar más atención y estudiar detenidamente si procede o no excusarse en el conocimiento de una causa. Esto último es importante ya que, una sola excusa sin justificación legal causa la demorara injustificada del proceso, con el consiguiente perjuicio que eso significa para las partes.

Complementando el tipo del numeral anterior, el art. 187.4 LOJ establece como novedad, la inclusión en el catálogo de faltas graves, el haberse allanado a una recusación que luego sea declarada improbadada. Los argumentos comentados en el numeral anterior pueden ser reproducidos en este. También consideramos positivo la inclusión de este nuevo tipo disciplinario, por la demora y el perjuicio que causa a los litigantes en la tramitación del proceso.

La nueva ley, en el art. 187.5 LOJ, establece como falta grave la emisión de opiniones anticipadas no sólo sobre asuntos que esté llamado a decidir, sino también sobre los que estén pendientes en otros tribunales. La justificación de la inclusión de este tipo disciplinario es doble. Por un lado, porque tal actitud puede ser utilizada por los litigantes para promover la excusa de jueces y magistrados (art. 27.8 LOJ), con lo que, en el fondo, la autoridad judicial estaría creando las condiciones para que lo recusen. En segundo lugar, no es conveniente la emisión de opiniones, judicial o extrajudicialmente, sobre procesos concretos, ya que, el servidor judicial, más que opiniones, es llamado a decidir jurisdiccionalmente la controversia.

El tipo disciplinario del art. 187.6 LOJ es el mismo que su precedente legislativo (art. 40.4 LCJ). Para que el incumplimiento de los horarios de audiencias y de atención en el despacho sea considerado falta grave se deben cumplir dos requisitos: (1) no justificar dicho incumplimiento y, (2) que sea reiterado. Nuevamente el legislador

no indica si la justificación se debe hacer por escrito o basta una justificación verbal, tampoco si la misma se deberá hacer antes o después o, el tiempo en el que se deberá presentar. Por otro lado, dicho incumplimiento injustificado no constituye falta grave si sólo se trata de una sola vez ya que, deberá ser reiterado (por lo menos dos). Algo que tampoco indica el legislador es el tiempo o plazo de demora para la realización de la audiencia. Se puede entender aplicable el art. 102.4 CPC que fija un plazo de treinta minutos de tolerancia para el inicio de las audiencias.

A tenor del art. 187.7 LOJ, cuyo precedente legislativo es el art. 40.5 LCJ, toda audiencia fijada debe ser necesariamente instalada (cabe plantearse si se podrá considerar como única excepción la solicitud de ambas partes de suspensión de dicha audiencia). La suspensión procederá, sólo previa instalación de la misma. La artículo tiene sentido si se considera que, si se va a suspender la audiencia por algún defecto procesal u otra razón, las partes tienen el derecho de tener conocimiento de la causa de dicha suspensión. Lo que la norma no indica son las causales de suspensión de las audiencias, que deberán buscarse en las leyes especiales. Por otro lado, la no suspensión de las audiencias favorece una administración de justicia sin dilaciones (principio de celeridad procesal, art. 4.7 LOJ).

La pérdida de la competencia del juez o tribunal (art. 187.8 LOJ) sólo procede por las causales establecidas en la ley. Por otro lado, no basta con que la autoridad jurisdiccional haya perdido la competencia, ésta se debió realizar con dolo (según los requisitos del art. 14 CP). Como el artículo no fija un número de pérdidas de competencia (como lo hace el art. 188.3 LOJ para las faltas gravísimas, que lo fija en tres veces en el año) entendemos que para la adecuación de la conducta al tipo disciplinario de falta grave bastará que dicha pérdida dolosa de la competencia se efectivice por una sola vez.

La utilización de las instalaciones del Órgano Judicial con fines de compraventa de bienes o servicios es considerado falta leve (art. 186.9 LOJ), fuera de ello, cualquier utilización de los inmuebles, vehículos u espacios físicos con fines distintos a las labores judiciales (o servicios conexos), sin importar el horario, se considera falta grave (art. 187.12 LOJ). Generándole, además, responsabilidad por la Función Pública, determinada en la Ley N° 1178 y Decretos Supremos Reglamentarios.

A diferencia de lo establecido en el art. 186.2 LOJ, que considera falta leve el maltrato a sujetos procesales, el numeral 13 del art. 187 LOJ considera falta grave no sólo la violencia física, sino también el maltrato a servidores judiciales. El tipo disciplinario del art. 187.13 LOJ distingue dos conductas que son consideradas falta grave. La *violencia física*, que es de mayor envergadura que un maltrato físico y, los *malos tratos*, que pueden ser interpretados como malos tratos verbales o psicológicos.

La LOJ crea un nuevo tipo disciplinario de falta grave, la participación, organización o fomento de huelgas, paros o suspensión de actividades jurisdiccionales (art. 187.15 LOJ). Esta norma se puede entender contraria al derecho a la huelga reconocido

constitucionalmente. De cualquier manera, el artículo busca evitar la suspensión de actividades jurisdiccionales, que tiene como consecuencia el grave perjuicio a los litigantes.

El art. 187.16 LOJ está dirigido a los secretarios, auxiliares y oficiales de diligencias. Las funciones a las que hace referencia, cuyo incumplimiento acarrea falta grave, son las establecidas en la LOJ (arts. 94, 101, 105), CPC y leyes específicas del sistema.

El tipo disciplinario del art. 187.17 LOJ se refiere a dos aspectos de la dinámica procesal, al régimen de excusas (que tiene que ver con la imparcialidad judicial) y al de la inhibitoria (que tiene relación con la competencia). Sobre el primer aspecto, no sólo la excusa ilegal (art. 187.3 LOJ) o allanarse a una recusación que luego es declarada improbadada (art. 187.4 LOJ) son causales de falta grave, también lo es, por lo establecido en el numeral 17 del artículo que comentamos, no excusarse oportunamente, al formularse una excusa en su contra, cuando lo debiese hacer, por ser ciertas las causales alegadas por los litigantes. Sobre el segundo aspecto, consideramos que el legislador también debió incluir, junto a la inhibitoria, la declinatoria de competencia. Tal vez el legislador no lo ha hecho, por entender cumplido el cometido al tipificar como falta gravísima, la pérdida de competencia (no sólo por declinatoria o inhibitoria, sino por cualquier causa), por tres veces o más dentro del año judicial como indica el art. 188.7 LOJ. Para nosotros se trata de dos normas distintas ya que, el legislador considera falta gravísima la pérdida de competencia en número de tres, en el año judicial, mientras que, bastará una, aunque limitado a no inhibirse oportunamente.

En la otrora práctica judicial era muy frecuente que los servidores judiciales, utilizaran a los funcionarios subalternos para la realización de labores o actividades personales, ajenas a las propiamente judiciales. El tipo disciplinario del art. 187.18 LOJ intenta eliminar dichas prácticas, esto con el ánimo de que el funcionario judicial no distraiga su atención de las labores propiamente establecidas y para las cuales fue designado.

A tenor del art. 187.20 LOJ, la comisión de tres faltas leves es considerada falta grave. Aunque el artículo no lo indique expresamente, se entiende que dichas faltas deben tener resolución condenatoria ejecutoriada. El tipo disciplinario tiene un vacío legal al no indicar el lapso de tiempo de comisión de estas faltas leves, por lo que, del texto de la ley se puede interpretar que la sanción de tres faltas leves, en el ejercicio -de toda- de la carrera judicial, es considerado falta grave. Lo correcto hubiese sido que la norma estipulase un plazo, p. ej., en el transcurso de un año, como lo hace en las ausencias injustificadas (art. 187.1 LOJ) en el plazo de un mes.

