

RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA Y LAS FALTAS GRAVES Y LEYES

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 VII, 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 con 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 (art. 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

* 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 del Doctorado en Derecho, Empresa y Justicia de la Universidad de Valencia, Master en Derecho Civil y Procesal Civil por la UAGRM. y docente de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. Premio Nacional de de Investigación Jurídica AABIJUVA 2009

Constitucional - se denomina procedimiento administrativo sancionador disciplinario¹ 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 proceso².

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 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.

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 ellas.

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, con 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 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 las personas se les atribuya - aplicando el procedimiento establecido por ley - la comisión de un acto que vulnera la normativa vigente es obligación ineludible de los que asumen la cantidad de jueces, garantizar el respeto a esta garantía constitucional (SC 731-2000-R). De ello se determina que las reglas del debido proceso no 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, 820-2000-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, 128/2000-R, 526/2001-R, 526/2001-R, 685/2002-R entre otras "(Fundamento Jurídico III 2, SC 757/2003, del 4 de junio)

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 (arts. 208 LOJ), deberían 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 un mes (a diferencia de la normativa anterior 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 6 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 LOJ³). El artículo describe nueve conductas que se consideran faltas leves.

El numeral I del artículo que comentamos establece que se considerará falta leve la ausencia al ejercicio de funciones por día o dos días discontinuos en un mes. La norma tiene como precedente el art. 41.I LCJ. Con relación a su antecedente legislativo, el art. 186.I 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 devidamente 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 la culpa del servidor judicial⁴. 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 audiencia o si es posible después de ella. Aunque el

3 Las sanciones que establece el art. 108 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.

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 servicios 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 el 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 solo los jueces y magistrados, sino también los servidores de apoyo judicial respecto del juez o de las partes.

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 taxatividad⁵. Se puede entender que configura 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 de 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 como 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 la licencia o autorización en “tiempo hábil” y, nuevamente, sin indicar si esta licencia o autorización deberá ser recabada antes o después, cuanto es lo que se considera tiempo hábil.

4 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 ANTON T., *Derecho Penal, Parte General*, Tiran to Blanch, 1999, p. 535) ya que “en el ámbito de la responsabilidad administrativa no basta que la conducta sea típica y antijurídica, sino también es necesario sea culpable” (GARBERÍ LLEBREGAT J., *El procedimiento administrativo sancionador*, Vol I, Tiran to Blanch, Valencia, 2001, p. 106). Por lo tanto se es responsable solamente por aquello que se hubiera podido evitar y no por las consecuencias de la acción (COBO DEL ROSAL M., y VIVES ANTON 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 reclamada por el TC en innumerables sentencias, entre la que destacamos la SC 1674/2004, del 4 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 solo 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”.

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 las registros. El numeral 6 establece que los libros y registros se deberan llevar de forma adecuada. El numeral 7, que los registros (circunscribiendose solo a ellos, sin mencionar los libros) de *forma regular y adecuada*. Para nosotros el numeral 7 es una repeticion innecesaria de lo contenido en el numeral 6 ya que, un manejo adecuado de las registros se debe hacertambien de forma regular. La responsabilidad par el manejo de las 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 I I LOJ). Los tipos de libros y registros, son las contenidos en las arts. 95 a 98 LOJ.

Como manejo no adecuado de las libros o registros del tribunal o juzgado se puede entender tambien la practica de dejar las espacios o casillas de fechas de recepcion de memoriales o de entrada de estos y las salidas de las resoluciones judiciales en blanco, para ser llenadas luego a discrecion del funcionario judicial. Desde luego, al no existir un sistema de cont.rol sobre estos libros, esto es diffcil de demostrar.

Las conductas que cabe incluir dentro del numeral 8 son numerosas. Evidentemente es este un tipo abierto ya que, bajo la afirmacion "cualquier otra accion" se pueden entender incluidas un sinnumero de ellas sin que se especifique exactamente cual o cuales.

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 solo contemplaba diez tipos de faltas graves) la disposicion que comentamos establece veintidos tipos de faltas disciplinarias graves. La adecuación de la conducta a alguna de ellas da lugar al

5 Sé deberá entender vulnerado el principio de taxicidad, también aplicable al ámbito administrativo sonacionador 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 Garberí Llogragat J., *El procedimiento administrativo sancionador*, Op. Cit, p 87, cuando indica que "tambien han de considerarse vulneradoras del meritudo principio de [tipicidad y taxactividad] todas las infracciones administrativas que no reunan los criterios minimos exigibles para proporcionar 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 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 taxactividad, cuando afirma que, "[el principio de taxicidad] 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 taxactividad, y tiene la finalidad de dotar de seguridad jurídica a los miembros de la sociedad. Por ello, serán contrarias al principio de taxactividad aquellas normas que configuran los presupuestos de hecho de manera abierta, difusa, discrecional e indeterminada, quedando en el poder de los jueces regular efectivamente los supuestos" (SC 34/2006, de 10 de mayo). Confirmado la línea jurisprudencial anterior, el TC tambien 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 de conducta sancionada, así como sobre la sanción impuesta:"(...) del principio de legalidad emerge el principio de taxactividad de la norma penal o disciplinaria, que implica la suficiente determinación normativa de los ilícitos y sus consecuencias jurídicas; pues la indeterminación supone una deslegalización material encubierta" (SC 22/2006-R11, 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 indeterminación requiere de un esforzado análisis interactivo, lo que no es compatible con el principio de taxactividad 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".

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 las uos 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 LO), es la misma que la mencionada en el precedente legislativo (art 40.2 LCJ), Consideramos que se debio 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 dedaración de ilegalidad de alguna excusa, solo 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 comision de falta grave.

Nos parece positiva la modlficación 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 acumulacion de las tres excusas. Ahora. con el nuevo regimen, 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 ultimo 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 recursacion que luego sea declarada improbada. 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 de! proceso.

La nueva ley, en el art. 187.5 LOJ), establece como falta grave la emision de opiniones anticipadas no sólo sobre asuntos que esté llamado a decidir, sino tambien sobre los que estén pendientes en otros tiibunales. La justificación de la inclusión de este tipo disciplinario es doble. Por un lado. porque tal actiud 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 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, en el tiempo en el que se deba presentar. Por otro lado, dicho incumplimiento injustificado no constituye falta grave si solo 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, solo previa instalación de la misma. El 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) solo procede por las causales establecidas en la ley. Por otro lado, no basta con que la autoridad jurisdiccional haya perdido la competencia, esta 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 solo 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 diligencia. 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 solo la excusa ilegal (art. 187.3 LOJ) o allanarse a una recusación que luego es declarada improbadamente (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, utilizarán 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 es considerada falta grave. Aunque el artículo no lo indique expresamente, se entiende que dichas faltas deben tener resolución condenatoria ejecutoria. El tipo disciplinario tiene un vacío legal al no indicar el lapso de tiempo de comisión de estas faltas leves, por lo que 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.