

La elasticidad del principio de inmediatez a razón de la complejidad de los hechos

Luz PACHECO ZERGA*

La autora concuerda con el fundamento del Tribunal Constitucional sobre la elasticidad del principio de inmediatez, diciendo que las faltas graves que impliquen una serie de hechos complejos tanto en su etapa de cognición o de volición y donde intervienen varios sujetos y entidades, convierte el principio de inmediatez en elástico. Por ello, la investigación de una falta y la sanción del despido no son disconformes al principio de inmediatez cuando se compruebe que existe una sucesión de actos que tiene lugar en etapas sucesivas. En el caso, el Colegio consideró que la infracción al plazo no ha causado una indefensión grave en el derecho al debido proceso del demandante. La infracción solo se toma en cuenta como una de tipo reglamentaria de la empresa, sin un contenido constitucional.

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

La STC Exp. N° 03860-2013-PA/TC ha ofrecido al Tribunal Constitucional la oportunidad de pronunciarse con detalle sobre el alcance de la afectación al derecho al debido proceso, a raíz de una acción de amparo interpuesta por un trabajador contra la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín S.A. (Emapa San Martín S.A.).

En la sentencia se ofrecen, además, criterios sobre la competencia del Tribunal porque la

Corte Superior de San Martín, declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia presentada por la empresa demandada, ya que consideraba que la causa debía ventilarse en un proceso laboral ordinario, porque para pronunciarse sobre la “legalidad de la causa de despido” era necesaria la actuación de medios probatorios¹. En cambio, los jueces constitucionales reafirmaron el criterio sobre la idoneidad del proceso de amparo cuando se trate de “examinar las afectaciones del derecho al trabajo del régimen laboral privado en tanto corresponde a esta vía procesal

* Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra. Profesora en la Universidad de Piura. Directora de Estudios de la Facultad de Derecho de dicha universidad.

¹ Cfr. Antecedentes, párrafo 8.

reponer las cosas al estado anterior de los derechos fundamentales y en el caso de dicho derecho, otorgar la adecuada protección frente al despido arbitrario². Por lo tanto, admiten a trámite la demanda por tratarse del despido arbitrario de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada.

El Tribunal Constitucional consideró que no era necesaria la etapa probatoria porque las conductas, calificadas como actos arbitrarios y violatorios de derechos constitucionales, habían sido admitidas pacíficamente según se podía comprobar en los documentos que obraban en el expediente. En consecuencia, no eran necesarios otros instrumentos ni medios de prueba para realizar la calificación jurídica correspondiente. Para el extrabajador el empleador había cometido tres actos arbitrarios: a) le aplicó un procedimiento de despido distinto al preestablecido en la normativa específica de la empresa; b) le impuso la sanción de despido fuera del plazo correspondiente; y c) le despidió por un hecho sucedido en octubre de 2008, afectando así el principio de inmediatez³. Consecuentemente, para pronunciarse sobre la arbitrariedad del despido era necesario analizar: 1) La normativa aplicable al despido del trabajador; 2) Si la imposición de la sanción de despido se realizó en forma extemporánea, y 3) Si se había afectado o no el principio de inmediatez. En los siguientes apartados, desarrollaremos la línea argumentativa empleada por el Tribunal.

Solo resta añadir, en estas líneas introductorias, que si bien el accionante había alegado la vulneración de sus derechos constitucionales “al trabajo, a un debido procedimiento, de defensa, a la igualdad ante la ley, a la igualdad de oportunidades sin discriminación

y al principio de legalidad⁴, el Tribunal reconduce la fundamentación al derecho al debido proceso y no hace referencia a las demás presuntas violaciones, al momento de dar su fallo. Probablemente este silencio se deba a que, analizadas las acciones calificadas como contrarias a derecho, que eran todas relativas al derecho de defensa, se delimitó la constitucionalidad de la conducta del empleador y quedaron sin sustento las demás violaciones aducidas.

I. LA NORMATIVA APLICABLE AL DESPIDO DEL DEMANDANTE

Según el extrabajador, se le había despedido aplicándole las reglas del régimen laboral público, cuando a él le correspondía las del régimen laboral privado, ya que su contrato de trabajo fue celebrado bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728.

Los documentos obrantes en el expediente prueban lo siguiente:

- Que el 21 de julio de 2011 la Gerencia General mediante Resolución N° 103-2011-EMAPA-SM-SA-GG inició un proceso de investigación por presuntas faltas graves, que estuvo a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios.
- Que el proceso culminó luego de cuatro meses, con la imposición de la sanción de despido mediante Resolución de Gerencia General N° 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG, del 30 de noviembre de 2011, por la comisión de faltas graves al haber incumplido con las obligaciones previstas en el reglamento interno. Esta última resolución fue ejecutada en forma inmediata, conforme se verifica del Memorandum

2 Consideraciones previas n. 2.

3 Cfr. Fundamento jurídico (f. j.) 8.

4 Cfr. Antecedentes, párrafo 1.

N° 273-2011-EMAPA-SM-SA-GG, de fecha 15 de diciembre de 2011, que la notificó.

- El procedimiento de despido se realizó siguiendo las directrices del “Manual de Proceso Investigatorio de Faltas o Incapacidad de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín S.A.”, que en su artículo cuarto estipula que sus normas “son de alcance y cumplimiento para todo el personal EMAPA SAN MARTÍN S.A. en concordancia a la Ley que promulga el Código de Ética de la Función Pública, considerando como tal, a todo Funcionario, servidor o empleado, en cualquiera de los niveles jerárquicos o funciones en nombre o al servicio de LA EMPRESA”⁵.

A la vista de estos hechos, el Tribunal concluyó que el recurrente no fue desviado del procedimiento que le correspondía porque las normas antes citadas eran de aplicación para todos los trabajadores de la empresa, sin importar a qué régimen laboral pertenecían. Pero, además, las garantías procesales a favor de los trabajadores establecidas en el manual eran mayores que las previstas en el régimen laboral de la actividad privada. Llegó a esta conclusión comparando el procedimiento legal de despido establecido en el artículo 31 del Decreto Legislativo N° 728 con el establecido en el Manual. La potestad de elaborar un manual de este tipo se basa en el principio de libertad de empresa, el cual permite al empleador organizar el trabajo, y

El empleador ... puede establecer condiciones y requisitos en el proceso de investigación de las faltas laborales que otorguen condiciones más favorables a las establecidas por ley.

el correspondiente régimen disciplinario, otorgando condiciones más favorables que las establecidas en la ley.

El Tribunal también desvirtúa que la tipificación realizada con base en las faltas descritas en el Reglamento Interno de Trabajo sea arbitraria porque las faltas cometidas, si bien

se encuentran tipificadas en ese documento, también lo están en el Decreto Legislativo N° 728. Esas faltas consistieron en haber tramitado un préstamo de dinero ante del Banco Scotiabank, presentando a su hija como trabajadora de la Emapa San Martín S.A. Para ello, fabricó unas boletas de pago falsas, que elaboró en su condición de Asistente de Remuneraciones de la Oficina de Recursos Humanos y utilizó el sistema informático e insumos de la empresa⁶. Estas faltas graves responden a las previstas en los artículos 15, inciso 15 y 16, inciso 6 del Reglamento Interno de Trabajo que estipulan, respectivamente, que es obligación del trabajador “no utilizar su función con fines de lucro” y que está prohibido para el personal “disponer los bienes, equipos y herramientas de trabajo para otros fines y/o usos que no sean inherentes al ejercicio de las actividades de la Empresa”. A su vez, tienen su correlato en los incisos a) y c) del artículo 25, inciso a) del Decreto Legislativo N° 728, que califica como graves el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio

5 Fundamento jurídico 14

6 Fundamento jurídico 19.

propio o de terceros, con prescindencia de su valor⁷.

Por las razones expuestas, quedó sin fundamento la pretensión de habersele aplicado al recurrente una normativa distinta a la que le correspondía, por lo que no se violó su derecho de defensa ni se ocasionó una indefensión. Consecuentemente, tampoco hubo una vulneración del principio de igualdad ante la ley, igualdad de oportunidades sin discriminación ni al de legalidad.

II. IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN DE DESPIDO EN FORMA EXTEMPORÁNEA

De acuerdo al Reglamento de Sanciones y Proceso Administrativo Disciplinario de Emapa San Martín S.A., el plazo para imponer una sanción es de treinta días contados a partir de la notificación del inicio del procedimiento. En este caso, el proceso se inició el 21 de julio de 2011, por una Resolución de Gerencia, la cual fue notificada el 10 de agosto del mismo año. La sanción de despido fue expedida el 30 de noviembre de 2011, lo cual implica que se realizó con veinte días de extemporaneidad.

No obstante, el Tribunal considera que la infracción al plazo no ha causado indefensión grave en el derecho del actor al debido proceso, pues no se ha acreditado ni invocado el supuesto efecto negativo. Únicamente se ha dejado constancia de los plazos transcurridos. Por estas razones, califica la infracción de la empresa como “reglamentaria”, es decir, sin contenido constitucional, lo que justifica que la demanda sea desestimada en este extremo.

III. SOBRE LA AFECTACIÓN DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

Luego de pronunciarse sobre la no afectación del derecho de defensa por haberse extendido el plazo de imposición de la sanción más allá de lo previsto en el “Manual de Proceso Investigatorio de Faltas o Incapacidad”, el Tribunal analiza si hubo vulneración del principio de inmediatez laboral, ya que el recurrente afirma que sus jefes inmediatos conocieron los actos cometidos, en su momento, por lo que imponer la sanción de despido tres años más tarde es contrario al orden constitucional.

Quedó demostrado en el expediente que la presentación de la hija, como supuesta trabajadora de la empresa ante el Scotiabank, se realizó en octubre de 2008 y, según el extrabajador, tanto el Gerente Administrativo como el Jefe de Recursos Humanos de la entidad estuvieron al tanto de este hecho. No aparece contradicha la afirmación de que el Jefe de Recursos Humanos fuese quien firmó el programa de préstamo personal bajo la modalidad de descuento por planilla⁸. Pero consta, en cambio, que fue precisamente la oficina de Recursos Humanos la que dio cuenta de esos hechos en mayo de 2011.

Parecería pues que se había violado la inmediatez; sin embargo, el Tribunal Constitucional niega esta vulneración amparándose en la elasticidad de este principio, recordando la doctrina elaborada en el fundamento 7 de la sentencia recaída en el Exp. N° 00543-2007-PA/TC. De acuerdo a esta sentencia, y al criterio de los magistrados del Poder Judicial que allí se cita⁹, el principio de inmediatez está compuesto por dos grandes procesos: el de cognición de la falta y el de volición de la misma.

7 El Tribunal resaltó el que se hubiera hecho referencia a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 728 en la Resolución que ordenó el despido.

8 Fundamento jurídico 25.

9 Cfr. Casación N° 1917-2003-Lima.

El primero de ellos tiene tres etapas: 1) La toma de conocimiento de la falta, sea por actos del trabajador o a través de los órganos de la empresa o por la actuación de terceros. 2) La calificación de la conducta descubierta como una infracción tipificada en la ley y, por tanto, susceptible de ser sancionada. Y 3) la comunicación “a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa”¹⁰.

A su vez, el proceso de volición puede ser dividido en dos etapas: 1) El que se precisa para medir la repercusión de la falta en el nivel de productividad y en las relaciones laborales, así como para determinar, con base en los antecedentes del infractor, si se excedió en los márgenes de la confianza depositada en él. 2) Con estos elementos a la vista se pasa a la toma de decisión, cuya duración dependerá de la complejidad de la organización empresarial, pues mientras más grande sea la empresa, más instancias deberán intervenir. En cambio, en una empresa individual, bastará con una sola decisión que podrá ser adoptada en un plazo más breve.

Por lo tanto, la toma de conocimiento que es relevante para el cómputo de la inmediatez laboral es “el aviso al funcionario u órgano de

la empresa que tenga potestad disciplinaria, es decir, al órgano que esté habilitado por la organización empresarial para decidir si impone o no una sanción al trabajador infractor. Sobre él recaerá el examen de la pérdida o no de la oportunidad para sancionar, o del olvido o condonación de la falta. La negligencia de otros trabajadores de la empresa sin potestad disciplinaria en comunicar la falta laboral, o incluso la complicidad, no pone en peligro el tiempo razonable para su posterior investigación y sanción, en buena cuenta porque su actuación no representa la voluntad de la empresa a efectos de punir las faltas cometidas”¹¹.

Con adecuado sentido de justicia y conocimiento del funcionamiento de las organizaciones, los magistrados superan el formalismo de contar los días transcurridos desde la comisión de la falta y se fijan, más bien, en la actuación de las personas que, en la empresa, tenían facultades sancionadoras. De acuerdo al ya mencionado “Manual de Proceso Investigatorio de Faltas o Incapacidad”¹², correspondía al Gerente General decidir e imponer las sanciones. Y, en este caso, se advierte que este funcionario recién tomó conocimiento de los hechos el 10 de mayo de 2011, por un informe elaborado por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos¹³. En consecuencia, el plazo para calificar la diligencia o el incumplimiento del principio de inmediatez de parte de la empleadora, se debe computar a partir de esa fecha¹⁴.

10 Exp. N° 00543-2007-PA/TC, f. j. 7.

11 Fundamento jurídico 28.

12 7.5 La Comisión de Proceso Investigatorio elevará al término de la evaluación e investigación correspondiente, un informe escrito al Gerente General, recomendando la absolución o aplicación de la sanción que amerite la falta cometida por el trabajador.

7.6. Una vez expedida la resolución con la decisión adoptada por la Gerencia General esta notificará su contenido a los trabajadores involucrados en el procedimiento, a la Oficina y/o Gerencia a la cual pertenezca, a la Oficina de Asesoría Jurídica y a la Oficina de Personal.

13 Cfr. el Informe N° 258-2011-EMAPA-SM-SA-GG-GAFOFIC.RR.HH.

14 Cfr. ff. jj. 27-29.

Para calificar el cumplimiento del principio de inmediatez en el curso del procedimiento de investigación (21 de julio de 2011) hasta el momento del despido (30 de noviembre de 2011), se debe tener en cuenta tanto la complejidad de los hechos materia de la investigación como los actos que articulan el procedimiento de despido, que por lo hasta ahora expuesto, evidencian que interviene más de una voluntad.

La complejidad de los hechos que configuran la falta grave se aprecia al revisar los informes y resoluciones que obran en el expediente. Efectivamente, la investigación se inicia cuando la Oficina de Recursos Humanos informa a la Gerencia General el 10 de mayo de 2011, que recibió una carta de Servicios de Cobranzas e Inversiones - SCI de fecha 5 de abril de 2011, en la que se advirtió que, entre los clientes a quienes se debía realizar el descuento por vencimiento al 16 de mayo de 2011, a favor de la entidad financiera SCOTIABANK PERU S.A.A, se encontraba la señorita CINTHIA KARELL NAVARRO ISMINIO, quien nunca había trabajado en la Empresa. Por lo que se concluyó que esa persona era hija del señor AQUILES NAVARRO SINARAHUA, que se desempeñaba en ese momento como Asistente de Remuneraciones de la Oficina de Recursos Humanos. En consecuencia, se concluyó que existían “indicios razonables de que el trabajador señor AQUILES NAVARRO SINARAHUA ha incurrido en falta grave”¹⁵.

El demandante absolvió estos cargos ante el requerimiento de la Gerencia General, según

“Las faltas graves que impliquen una serie de hechos complejos convierte el principio de inmediatez en elástico.”

consta en el Resolución de la Gerencia General, que le impuso la sanción del despido¹⁶. En su descargo, realizado el 19 de agosto de 2011, acepta haber tramitado el préstamo ante SCOTIABANK a nombre de su hija, por el importe de S/. 10,000.00, debido a

que “él era inelegible en las instituciones financieras porque EMAPA SAN MARTÍN no estaba al día en el cumplimiento de las obligaciones contraídas”. Manifestó que lo hizo “presionado por una difícil situación económica que no le permita cubrir los gastos de salud de su señor padre”, aunque no llegó a acreditar esta afirmación. Asimismo, consideraba como un dato a su favor el haber cumplido puntualmente con el pago del préstamo, pues lo hizo “para no crear malestar en la empresa”. Finalmente, manifestó “que su Jefe inmediato superior, el señor Raúl Ruiz Guerra, tenía conocimiento de estos hechos desde el mes de octubre del año 2009, es decir un año más tarde, y que las daba a conocer en ese momento para hacerle daño laboral”¹⁷.

La Resolución que pone fin a la relación laboral consigna que se acreditaron los siguientes hechos: primero, que la hija del demandante nunca había sido trabajadora de EMAPA SAN MARTÍN S.A.; segundo, que el actor se valió de su cargo de Asistente de Remuneraciones para confeccionar boletas de pago ficticias con el nombre de su hija, para que ella posteriormente se presentase como supuesta trabajadora de la empresa ante el Banco Scotiabank, con la finalidad de pedir un préstamo bancario; y tercero, que el pago del préstamo se le descontaba supuestamente en forma mensual por planilla.

15 Fundamento jurídico 34.

16 Resolución de Gerencia General N° 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG, del 30 de noviembre de 2011.

17 Fundamento jurídico 35.

Estos hechos constituyen una trama de in-conductas que están tipificadas como faltas graves tanto en el ámbito del Sector Público como del privado, tal como hemos apreciado en el primer apartado de este análisis. Para determinar la responsabilidad del extrabajador, hubo que deslindar responsabilidades, analizar boletas de pago, ponerse en contacto con la entidad bancaria, etc., lo cual configura una investigación compleja, que exige mayor tiempo que el habitual.

No obstante, este plazo no fue excesivo, ya que en los cuatro meses que duró la investigación se aprecia una sucesión de actos que tienen lugar en etapas sucesivas, sin solución de continuidad ni de actos redundantes o innecesarios, que se pueden sintetizar en los siguientes¹⁸:

1. El 20 de julio de 2011 la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios recomienda al Gerente General instaurar proceso de investigación.
2. El 21 de julio de 2011 la Gerencia General resuelve iniciar el procedimiento contra el demandante.
3. El 10 de agosto de 2011 se le notifica notarialmente el inicio del proceso y se le otorgan 10 días para que realice sus descargos.
4. El 19 de agosto de 2011 se realizan los descargos.
5. El 28 de setiembre de 2011 la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios solicita opinión legal a la oficina de Asesoría Jurídica.

6. El 23 de noviembre de 2011 la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios recomienda a la Gerencia General la disolución del vínculo laboral.

7. El 30 de noviembre de 2011 la Gerencia General impone la sanción de despido.

A la vista de esta secuencia, el Tribunal concluyó con la desestimación de la pretensión del demandante y declaró infundadas tanto la excepción de incompetencia por razón de la materia como la demanda de amparo.

CONCLUSIONES

El artículo VI del Código Procesal Constitucional establece que: “Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional”. Este carácter preceptivo se sigue de la condición de Máximo Intérprete de la Constitución que tiene ese alto tribunal. En consecuencia, de la sentencia bajo comentario es posible concluir algunas normas¹⁹, que quedarán adscritas al artículo 139 de la Constitución, en sus incisos 3 y 14, ya que en pronunciamientos anteriores el Tribunal había establecido que la observancia del debido proceso y el no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso, son derechos aplicables no solo al ámbito administrativo, sino también al judicial, e inclusive, a las relaciones entre privados.

Las normas adscritas al artículo 139 de la Constitución, por mandato de la sentencia

¹⁸ Cfr. f. j. 39.

¹⁹ Se entiende por normas directamente estatuidas, las que recoge el texto constitucional y normas constitucionales adscritas, las que se siguen de las interpretaciones que realiza el Tribunal Constitucional. Sobre esta diferencia y su importancia en la aplicación del derecho, ver la Introducción de la monografía: CASTILLO CÓRDOVA, Luis. *Precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica, Lima, 2014.

recaída en el Exp. N° 03860-2013-PA/TC, serían las siguientes²⁰:

N 9: Los actos del empleador que afecten negativamente el derecho de defensa de un trabajador en un proceso disciplinario, invalidan tanto el proceso como el mismo acto de despido, por lo que se debe ordenar su inmediata reincorporación en el centro de trabajo.

N 15: Cuando en una empresa laboren, al servicio del empleador, trabajadores con distinto régimen de prestación de servicios, como el público y el privado, no se vulnera el principio de legalidad, ni el del debido proceso si en un solo instrumento jurídico, (v. gr. Manual de Procedimientos Disciplinarios o un Reglamento Interno de Trabajo), se establece el proceso de investigación de faltas y sanciones en el centro de trabajo, estableciendo su carácter vinculante para todos los trabajadores con independencia de su régimen laboral.

N 17: El empleador, en ejercicio de su libertad de organización, que a su vez se fundamenta en la libertad de empresa, puede establecer condiciones y requisitos en el proceso de investigación de las faltas laborales que otorguen condiciones más favorables a las establecidas por ley, puesto que así optimiza la protección de los derechos de los trabajadores sometidos a un régimen disciplinario.

N 20: La validez de un despido no puede ser cuestionada cuando la falta grave cometida por un trabajador de un determinado régimen laboral se realiza en virtud de la calificación establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual tiene que responder a la normativa de los regímenes laborales existentes en la empresa.

N 24: Si en una empresa se establece un plazo para investigar y sancionar una falta y el

empleador se excede del plazo, pero este hecho no afecta negativamente el derecho al debido proceso del trabajador, no se configura una indefensión grave. Y, el incumplimiento del empleador no afecta el contenido constitucional del derecho al debido proceso, sino únicamente la dimensión reglamentaria.

N 26 (1): El principio de inmediatez está compuesto por dos macroprocesos: el de cognición de la falta y el de volición de la misma.

N 26 (2): El proceso de cognición tiene tres etapas:

- 1) La toma de conocimiento de la falta, sea por actos del trabajador o a través de los órganos de la empresa o por la actuación de terceros.
- 2) La calificación de la conducta descubierta como una infracción tipificada en la ley y, por tanto, susceptible de ser sancionada.
- 3) La comunicación a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa.

N 26 (3): El proceso de volición consta de dos etapas:

- 1) Evaluar las repercusiones de la falta en el nivel de productividad y las relaciones laborales en la empresa, así como los antecedentes del trabajador infractor, para determinar, con base en ellos, si el trabajador se excedió en los márgenes de la confianza depositada en él.

20 La numeración de las normas corresponde a la numeración de los fundamentos de la sentencia del Exp. N° 03860-2013-PA/TC.

2) La toma de decisión, cuya duración dependerá de la complejidad de la organización empresarial.

N 27: La toma de conocimiento, que es relevante para el cómputo de la inmediatez laboral, es el aviso al funcionario u órgano de la empresa que tenga potestad disciplinaria. La negligencia de otros trabajadores que no tengan esa potestad disciplinaria, sea en la comunicación de la falta o en su complicidad, no afecta la razonabilidad del tiempo que se emplee en la investigación y sanción, ya que la actuación de estas personas no representa

la voluntad del empleador para punir las faltas cometidas.

N 33: Las faltas graves que impliquen una serie de hechos complejos convierte el principio de inmediatez en *elástico*, tanto en su etapa de cognición como de volición, en particular si intervienen varios sujetos y entidades.

N 40: La investigación de una falta y la sanción del despido son conformes al principio de inmediatez cuando se compruebe que existe una sucesión de actos que tienen lugar en etapas sucesivas, sin solución de continuidad, y que no son ni redundantes ni innecesarios. ■