

Informe de Investigación

TÍTULO: PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN MATERIA LABORAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Principios laborales
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: Despido justificado, principios constitucionales, sanciones disciplinarias.
Fuentes: Doctrina Normativa Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 09/10

Índice de contenido de la Investigación

1. RESUMEN.....	1
2. DOCTRINA.....	2
a) Proporcionalidad: gravedad cualitativa y gravedad cuantitativa.....	2
b) Exigencia para el despido disciplinario.....	4
3. NORMATIVA.....	5
a) Código de Trabajo.....	5
4. JURISPRUDENCIA.....	5
a) Concepto y ámbito de tutela.....	5
b) Aplicación del principio de proporcionalidad a la materia laboral.....	7
c) Deber de comprobar la conducta sancionada para no violentar el principio de proporcionalidad.....	8
d) Proporcionalidad en la causal de pérdida de confianza.....	9
e) Aspectos del análisis del principio de proporcionalidad.....	10

1. RESUMEN

El presente informe de investigación contiene una recopilación de información sobre el principio de proporcionalidad aplicado en la materia laboral, se incluye doctrina nacional, la normativa vigente al respecto y citas jurisprudenciales que interpretan los alcances de dicho principio.



2. DOCTRINA

a) **Proporcionalidad: gravedad cualitativa y gravedad cuantitativa**

[CORTES BOLAÑOS, GUEVARA GUTIÉRREZ]¹

"Este principio está creado para establecer que la sanción disciplinaria que se imponga a un trabajador debe ser proporcional a la falta cometida. Para una falta leve la sanción debe ser leve y viceversa.

"...determina este principio que, entre el hecho infractor (falta) y la medida disciplinaria, siempre debe darse una correlación de entidad; es necesario que se dé una ecuación de equilibrio. En suma, es menester que opere una equitativa correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción. Por consiguiente, para una infracción leve, la sanción debe ser leve. Y si a causa de ella se aplicare una suspensión o el despido, obviamente serían medidas disciplinarias jurídicamente improcedentes. Empero, si la falta es grave, el despido -que es la sanción máxima- sí resultaría legal."

El criterio esbozado por este autor, lo recoge una sentencia del Tribunal Superior Trabajo, en la que se afirma lo siguiente:

"En materia disciplinaria, debe haber proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta, y en la especie, si el actor por no haber tenido oportunidad de almorzar, tomó para su consumo un poco del producto que distribuye la empresa en que labora, motivo por el cual fue despedido, se considera que si con anterioridad hubo tolerancia patronal y se hizo costumbre, para evitar que ese mal hábito continuara, el patrono tenía los medios para establecer una prohibición absoluta, mediante circulares, pero no lesionando los derechos de un trabajador en particular, y bien pudo rescindir el contrato que lo ligaba con el accionante pagándole sus derechos laborales."

La jurisprudencia ha distinguido lo que es, dentro del principio de proporcionalidad, la gravedad cualitativa y cuantitativa, afirmando que:

"Si bien en el derecho del trabajo no existe la doble sanción, también es cierto que existe en materia de despido causado, el principio general que distingue entre gravedad cualitativa y cuantitativa de la falta cometida por el trabajador, principio de igual rango a los de causalidad y contemporaneidad que son los otros de carácter general, y que admite la posibilidad de que en la valoración de una falta leve o grave se evalúen los antecedentes del trabajador a fin de determinar en la llamada gravedad cuantitativa cuáles son sus reales alcances, y ello no obstante que se trate de faltas pretéritas, prescritas o ya sancionadas, toda vez que lo que interesa no consiste en justificar el despido en función de las conductas prescritas o ya sancionadas, sino más bien de determinar, considerando aquellas, la proyección o los alcances de la última o últimas faltas que cometió el trabajador."

Hemos de decir que la gravedad cualitativa se refiere a una conducta irregular, dolosa, seria, trascendente y que ad portas se puede calificar de grave. Eventualmente, puede suponer un incumplimiento contractual culpable, pero en ambos casos (conducta dolosa o culposa), no permitiría la continuidad normal de la relación laboral. Ejemplo de ello lo encontramos en hechos como la vulgaridad, la grosería, la negligencia, la imprudencia, la indisciplina, la ineficiencia, etcétera.

Es importante hacer ver, que la calificación de las conductas como graves o leves, dependerá de las particularidades de cada hecho concreto.

La gravedad cuantitativa acontece cuando la falta a sancionar, no es por sí misma grave, sino leve, e indispensablemente requiere de repetición para configurarse como causal de justo despido según la ley. Tal sería el caso de las llegadas tardías, las ausencias injustificadas, y el abandono de trabajo."



b) Exigencia para el despido disciplinario

[ALBIOL MONTESINOS]²

“Las exigencias legales de gravedad y culpabilidad del incumplimiento contractual del trabajador han dado lugar a una doctrina jurisprudencial consolidada, que podría sintetizarse así:

- a) *Ambos requisitos son de exigencia acumulativa: «Se requiere no sólo una conducta responsable del trabajador, sino que su infracción sea grave», debiendo ambos requisitos apreciarse sin la menor duda razonable.*
- b) *La culpabilidad no ha de ser necesariamente dolosa, admitiéndose la simple falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las características personales del trabajador.*
- c) *Para determinar la existencia de la gravedad y de la culpabilidad «han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, teniendo presente los antecedentes, de haberlos, y las circunstancias coetáneas así como las circunstancias concurrentes y la realidad social». Si bien una situación generalizada de crisis económica no debe servir de criterio para atenuar responsabilidades contractuales a efectos de que los trabajadores conserven sus empleos.*
- d) *La aplicación del **principio de proporcionalidad y adecuación** «entre el hecho, la persona y la sanción para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica de que ella nace, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con pleno y especial conocimiento del factor humano».*
- e) *Si la empresa había creado una conciencia de tolerancia de ciertas prácticas tal conducta impide su posterior utilización para justificar un despido, pues al hacerlo así se atentaría a la buena fe y a la lealtad que recíprocamente se deben empleadores y empleados. Si bien, para la aplicación de la tolerancia empresarial se vienen exigiendo requisitos rigurosos.*



f) *Precisamente por esa necesidad de tener en cuenta las circunstancias del caso, es por lo que resulta muy difícil que se de el requisito de identidad sustancial para plantear una casación para la unificación de doctrina.”*

3. NORMATIVA

a) Código de Trabajo

ARTÍCULO 15.- Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común.

ARTÍCULO 17.- Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.

4. JURISPRUDENCIA

a) Concepto y ámbito de tutela

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]³

"IV. SOBRE EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD: El principio de proporcionalidad en materia laboral se refiere a la existencia de una adecuada relación entre la falta cometida y la sanción impuesta al trabajador, para ello debe considerarse la importancia de la falta cometida y el grado de culpa. Es un principio de estricta justicia en tanto que el órgano jurisdiccional competente debe analizar que la infracción y la sanción se acomoden a determinados criterios objetivos, sin que ello deba significar el establecimiento de criterios aritméticos en la fijación de la pena administrativa, sino que consagra un derecho de todo ciudadano a esperar que el ordenamiento punitivo esté regido por criterios de justa proporcionalidad. (En este sentido Ivars Ruiz Joaquín Principio de proporcionalidad en el derecho administrativo, en, <http://www.uv.es/-ripj/7sanci.htm>). Por consiguiente este principio tutela el derecho del trabajador para evitar que el empleador disponga arbitrariamente de su discrecionalidad. Al establecer una sanción la gravedad o levedad de la falta imputada al trabajador debe determinarse en función de varios elementos: intencionalidad, perturbación del servicio, atentado a la dignidad del funcionario o de la Administración, falta de consideración a los administrados, reiteración o reincidencia (Sánchez Morón, Miguel. (1997) Derecho de la Función Pública. 2ª Edición. Madrid: Editorial Tecnos. P.280). En el sub litem, según se desprende de las probanzas, confluieron varias razones para que se llevara a cabo la fuga que originó el despido del actor, entre ellas falencias en el mismo sistema: por ejemplo los carnés que portaban los privados de libertad que salían a realizar estudios a las instalaciones de la UNED, no llevaban la fotografía, lo que impedía que el vigilante pudiera determinar si la persona que llevaba un carné, era el sujeto a quien se le había asignado ese documento, por lo que en consecuencia, una persona podía hacerse pasar por otra, sin que el vigilante de turno pudiera detectar la artimaña. También el mismo régimen interno presentaba una serie de características que lo hacían vulnerable; en este sentido el testigo Minor Eduardo Bonilla Campos, quien es agente de seguridad en el plantel carcelario, da razón de la falibilidad de los controles existentes en el ámbito carcelario, señala: "Lo que me consta sobre este asunto es en relación con los problemas de seguridad que tenía el portón principal del ámbito C de mediana abierta. Me explico. El pabellón se compone por cinco dormitorios. Hay cuatro pabellones que componen el ámbito C de mediana abierta. En el ámbito actualmente, hay trescientos sesenta y cinco privados de libertad y esa misma cantidad aproximadamente era la que había al momento de la fuga. Los cuatro pabellones están frente a frente y se conectan por medio de un solo pasillo que conduce al portón principal del ámbito en

donde solo hay un vigilante, quien tiene las funciones de permitir el ingreso y salida de los privados, previa requisita de los mismos. Los privados de libertad pueden salir del ámbito por distintos motivos: por visita conyugal, pueden salir dos al teléfono, uno al peluquero, salen a la mini soda, salen para cita con la trabajadora social, los que van al médico, al director jurídico y al centro de estudios, etc. En todos estos casos, el vigilante tiene que requisar al privado. Los privados no tienen ningún tipo de carnet salvo los que van a estudios. Ni tampoco el vigilante debe entregar o recoger algún carnet al privado al momento de pasar por el puesto de control salvo los que van a estudios. Este puesto tiene muchas inseguridad porque usualmente son varios los privados de libertad que a la vez ingresan y salen del ámbito, lo cual representa un peligro para la seguridad del centro y de la propia integridad del vigilante." (sic) (folios 110 y 11, (el énfasis es agregado.) A esas condiciones debe sumarse que el accionante tenía solo dos semanas de trabajar como "portonero" (folio 112), por lo que ha de suponerse que no tenía gran destreza en esa labor, ni conocía a los privados de libertad, como podría haberlo hecho el "portonero" habitual. Así las cosas, al actor se le debió sancionar pero con un castigo adecuado a la falta, guardando la justa proporcionalidad entre la infracción y la sanción. Al atribuirle toda la responsabilidad al actor y aplicarle la sanción en su máximo grado, que es el despido, el demandado incurrió en un exceso, que debió ser corregido por el órgano jurisdiccional, como en efecto se hizo, por cuanto no existió la falta grave ni la negligencia inexcusable que alega el recurrente; y en caso de que hubiese existido una eventual negligencia, la misma no reviste tal gravedad para que la sanción aplicable sea el despido, por consiguiente al no existir concordancia entre la actuación del actor y la sanción impuesta se quebrantó el principio de proporcionalidad, convirtiendo la sanción en excesiva y por tanto inadecuada a la falta cometida, por consiguiente este agravio no es de recibo."

b) Aplicación del principio de proporcionalidad a la materia laboral

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]⁴

"V.- Sobre este tema de la proporcionalidad podemos ilustrar este fallo con una sentencia reciente, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que analiza el punto. Se trata de la sentencia N° 141, de 10:00 hrs, de 8 de marzo de 2006, que en lo conducente dijo: "Atendiendo al principio

de proporcionalidad que rige en esta materia, según se ha explicado en forma reiterada: “Esa máxima sanción, se rige siempre por el principio de proporcionalidad; conforme al cual, debe existir una adecuada relación de equilibrio, entre la falta cometida y la medida disciplinaria aplicada. Reiteradamente se ha señalado que, para poder estimar justificado un despido, el trabajador debe incurrir en una falta que imposibilite la continuación de la relación de trabajo y, además, ésta debe acreditarse fehacientemente. El artículo 19 del Código de Trabajo, establece, en lo conducente, que: “El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se derivan según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. “El principio de buena fe, exige de las partes de un negocio bilateral, una conducta transparente en las diferentes fases de la relación jurídica y su ajuste estricto, en el ejercicio de sus derechos, a criterios justos; por lo que les veda la posibilidad de incurrir en excesos, abusos o desvirtuaciones y, en materia disciplinaria, implica que, para considerar un incumplimiento como causal de despido, aquél ha de ser particularmente grave y siempre debe quedar fehacientemente demostrado” (voto de esta Sala N° 293 de las 10:20 horas del 14 de junio del 2002).”

c) Deber de comprobar la conducta sancionada para no violentar el principio de proporcionalidad

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁵

“IV.- EN CUANTO A LA FALTA DE PROPORCIONALIDAD: La recurrente alega que el tribunal violó el principio de proporcionalidad, pues se le impuso la sanción mayor a pesar de que no se acreditó que ella hubiese actuado con mala intención, como apoyo de su alegato cita el voto número 182 de 2002, en el que esta Sala señaló que debe existir una correlación de equilibrio entre la falta cometida y la medida disciplinaria que se imponga. Del análisis minucioso de las probanzas, a la luz de la sana crítica y del correcto entendimiento humano se desprende meridianamente que la actora no observó la conducta deseada para una trabajadora bancaria a la que se ha encomendado la custodia de valores, porque si bien no se acreditó que ella hubiese actuado con mala intención o dolo en la relación con la pérdida de los timbres consulares, sí se desprende que actuó de manera omisiva y negligente al no proteger, como era su deber, los

intereses de su patrono. Su conducta dio lugar a pérdida de confianza, situación que hace imposible la continuación de la relación laboral, especialmente por la naturaleza del accionado, pues al tratarse de un Banco requiere de la cuidadosa actuación de sus empleados. Sobre este tipo de faltas, en el voto número 61 de las 10:10 del 12 de febrero de 2003, esta Sala dijo: “En este sentido debemos advertir que el despido constituye la sanción más fuerte que puede aplicar el empleador en ejercicio de su poder de mando y, por lo tanto, su aplicación debe reservarse únicamente para aquellas faltas que, de conformidad con las obligaciones y derechos derivados del contrato individual, puedan calificarse de forma objetiva como muy grave y que hagan imposible la continuación de la relación laboral”. En cuanto a la pérdida de confianza, se ha dicho: “... Cuando los actos que el trabajador provoca justifican la pérdida de la confianza, es evidente que desaparece la armonía que debe predominar en el contrato de trabajo, por lo que se justifica el despido, principalmente si el conjunto de los actos del subordinado crea insuperable recelo (...) Debido a esa naturaleza del vínculo laboral, el trabajador debe mantener una conducta intachable dentro y fuera del trabajo; cuando no es así, desaparece el elemento de confianza en él depositado, y puede ser despedido con justa causa, situación peculiar en determinadas prestaciones, como la de los cajeros. En conclusión, todo hecho que sea susceptible de sembrar la desconfianza del empresario y que impida la prosecución de la relación laboral -dentro de un ambiente sin recelos- puede servir para fundar la ruptura del contrato de trabajo” (CABANELLAS (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía OMEBA, Buenos Aires, 1968, p. 766-767)” (el destacado no es del original, voto número 638, de las 10:30 horas, del 26 de octubre de 2001). En razón de lo anterior, la Sala, no encuentra razón alguna, para variar el fallo del ad quem, por lo que este agravio no es recibo.”

d) Proporcionalidad en la causal de pérdida de confianza

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]⁶

"5 .- Debemos agregar además, que las condiciones personales que se valoran en una determinada persona, para ser contratada, así como la transparencia en el ejercicio de las labores conexas o directamente relacionadas con su trabajo, por su evidente naturaleza de “intuitu

personae”, deben mantenerse a lo largo de toda la contratación y en el caso presente, en forma justificada, la empleadora perdió objetivamente la confianza en Francisco Martín Loría Fallas, por los hechos que quedaron debidamente comprobados, según el escaso material probatorio analizado con buen tino por el Juez a quo. De ahí que no lleva razón, el impugnante en sus alegatos, pues los motivos del despido ya fueron explicados y ellos contravinieron los más elementales principios de confianza que debe existir siempre. Ahora bien, en relación con el Principio de Proporcionalidad, es necesario señalar que entre el hecho infractor y la medida disciplinaria, siempre debe darse una correlación de entidad o ecuación de equilibrio y debe operar una verdadera correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción, considerando los suscritos que en el sublite, si se dio dicha correspondencia. Con la idea de recalcar nuestra tesis, hemos de indicar que este deber está relacionado con valores éticos y morales y la deslealtad implica el incumplimiento de los ineludibles preceptos morales de fidelidad y de respeto que en este caso fueron violados. Además, el actor no aportó los testigos que supuestamente intervenían y tenían conocimiento de las decisiones tomadas por él. De ahí que los argumentos esgrimidos en el recurso de alzada, carecen de validez para los suscritos Juzgadores de segunda instancia.”

e) Aspectos del análisis del principio de proporcionalidad

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁷

“V.- SOBRE EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD: Aclarado que la falta por la que en realidad se despidió al trabajador fue la controversia con su patrono, en virtud del principio de proporcionalidad, interesa analizar si la sanción de despido resulta conforme al acontecimiento, por la necesaria correlación que debe existir entre la falta cometida y la sanción impuesta. Para ello, interesa analizar la prueba testimonial evacuada en autos. El testigo José Napoleón Rivas Ramírez, quien labora para la demandada, en lo que interesa declara: “... El día de los hechos, yo estaba presente, junto con otros compañeros, el demandado andaba en la bodega y observó una de las camisetas que él mismo había dado órdenes de que no se sacaran, en el suelo, el demandado le preguntó a Héctor que porque se había abierto esa caja y don Héctor le dijo que



tenía que como una semana de estar ahí, el demandado le contestó que como era posible que no la hubiera levantado o pedirle a alguien que la levantara, luego se empezó a discutir del porque si la camiseta estaba en el suelo desde hacía varios días, porque no se había levantado. Héctor le gritó al actor que había sido el demandado quien abrió la caja, entonces el demandado le manifestó que él no fue, en ese momento se alteraron los dos, pero Héctor el actor se alteró más, en ese momento Jaime el demandado le dijo que se calmara, porque sino lo iban a despedir, fue ahí donde Héctor le dijo écheme, pero si me echa plata en mano ..." (folios 32 y 33). Por su parte, Juan Carlos Muñoz Gustavino, dice: "... Don Jaime andaba por la bodega cuando encontró una camiseta que estaba no recuerdo si en el suelo o en una tarima, lo que se es que estaba fuera de la caja y a la par de la caja, don Jaime le preguntó a Héctor que quien abrió la caja, don Héctor dijo que no sabía, nos reunieron a los trabajadores que estábamos en ese momento y nos preguntaron lo mismo, que quien abrió la caja de las camisetas, nadie sabía, don Héctor le dijo que él creía que había sido él, porque esa camiseta estaba tirada en el suelo desde hacía varios días, don Jaime el demandado golpeó con su puño la caja y dijo, que como era posible que si la habían visto tirada desde hacía varios días no la hubieren recogido ... Los dos, tanto el actor como el demandado estaban alterados ..." (folios 34 y 35). El análisis de esta prueba permite concluir que la conducta del accionante no es de gravedad tal como para justificar el despido, pues no resultó nociva para la disciplina del establecimiento, ya que más bien fue el patrono quien reunió al resto del personal para averiguar quién había abierto la caja de las camisetas, ni tampoco contribuyó a crear fondos de discordia, que tornara imposible la continuidad de la relación laboral, pues se trató de una discusión en la que participaron tanto el trabajador como el patrono, este último molesto por la afirmación del actor, en el sentido de que creía que la caja con las camisetas había sido abierta por él, lo que incluso lo llevó a golpear con su puño la caja, y seguidamente dirigirse donde su secretaria para que confeccionara la carta de despido.

VI.- Que la idea de lo razonable, propia de los tribunales norteamericanos y en especial de su Suprema Corte, introduce en el derecho y su aplicación un elemento equilibrador. Este nuevo paradigma se asienta en el llamado principio de estricta legalidad o de legalidad sustancial. Así lo dejó establecido la Sala Constitucional, en su célebre sentencia N° 1739-92, de 11:45 horas de 1° de julio, al señalar que el principio de razonabilidad de las leyes y otras normas o actos públicos o, incluso privados, como requisito de su propia validez constitucional, deben ajustarse no sólo a las normas o preceptos concretos de la Constitución sino también al sentido de justicia contenido en



ella, el cual implica a su vez el cumplimiento de exigencias fundamentales de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, entendidas éstas como idoneidad para realizar los fines propuestos, los principios supuestos y los valores presupuestos en el Derecho de la Constitución (Considerando I, letra c)). Lo irrazonable radica en la inadecuación entre medios y fines. En el examen del principio de proporcionalidad, se reconocen tres niveles: el examen de la adecuación de la medida, de su necesidad y de su proporción [o proporcionalidad en sentido estricto] (Cfr. Carlos Bernal Pulido, <EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES>, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2003, páginas 686 y siguientes). Sobre las pautas de este principio, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en Voto N° 04368, de las 15:28 horas del 21 de mayo de 2003, consideró lo siguiente: “... III.- Sobre el fondo ... De lo anterior, surgen dos elementos para determinar o no la violación del principio de igualdad; en primer lugar el parámetro de comparación, que permite establecer que entre dos o más personas existe una situación idéntica, que produce un trato discriminatorio desprovisto de toda justificación objetiva y razonable; y en segundo lugar, la razonabilidad de la diferenciación, con lo que se estatuye el principio de razonabilidad como parámetro de constitucionalidad, el cual fue objeto de desarrollo en la sentencia N° 8858-98, de las dieciséis horas con treinta y tres minutos del quince de diciembre de mil novecientos noventa y ocho; en ella se indicaron las pautas para su análisis, tanto de los actos administrativos, como de las normas de carácter general, de la siguiente forma: “Un acto limitativo de derechos es razonable cuando cumple con una triple condición: es necesario, idóneo y proporcional. La necesidad de una medida hace directa referencia a la existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes de la colectividad -o de un determinado grupo- mediante la adopción de una medida de diferenciación. Es decir, que si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación no es necesaria, tampoco podrá ser considerada como razonable, y por ende constitucionalmente válida. La idoneidad, por su parte, importa un juicio referente a si el tipo de restricción a ser adoptado cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada. La inidoneidad de la medida nos indicaría que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta sin restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, la proporcionalidad nos remite a un juicio de necesaria comparación entre la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella se pretende obtener en beneficio de la colectividad. De los dos últimos elementos, podría decirse que el primero se basa en un juicio



cuantitativo, en cuanto que el segundo parte de una comparación cuantitativa de los dos objetos analizados” Con fundamento en esta doctrina, y del análisis de la prueba confesional y testimonial evacuada en autos, es posible colegir que la sanción de despido impuesta al trabajador, resulta excesiva a la falta cometida, pues según se dijo en líneas precedentes, se trató de un altercado en que participaron tanto el trabajador como el patrono, este último molesto por la afirmación del actor en el sentido de que creía que la caja con las camisetas había sido abierta por él, lo que incluso lo llevó a golpear con su puño la caja, y seguidamente dirigirse donde su secretaria para que confeccionara la carta de despido.”

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Cortes Bolaños, G. Guevara Gutiérrez, A. (1997) El despido justificado en nuestro Código de Trabajo: Análisis jurisprudencial y doctrinal. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. Pp. 134-136.
- 2 Albiol Montesinos, I. Campos Ruiz, L. Gandía, J. Sala Franco, T. (2003) Derecho del Trabajo. Tomo II. Quinta Edición. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. España. Pp 575-576.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas diez minutos del catorce de setiembre del dos mil cinco. Resolución 2005-00778
- 4 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ, a las diecinueve horas quince minutos del veintitrés de marzo de dos mil nueve. Resolución 00149-2009.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas quince minutos del veinte de marzo de dos mil nueve. Resolución 2009-000227.
- 6 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ, a las dieciocho horas con treinta y cinco minutos del diez de setiembre de dos mil siete.- Resolución 00478-2007.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas del dieciséis de noviembre del dos mil cinco. Resolución 2005-00953.