

5.- PÉRDIDA DE CONFIANZA

La confianza en un contrato de trabajo resulta un elemento no solo importante, sino esencial, por constituir dicho contrato no un sinalagma donde el trabajador vende su fuerza laboral y el patrono la compra a un precio, sino un intercambio de vivencias y experiencias humanas. Por ello, este tipo de contrato se encuentra informado por principios éticos que deben ser respetados por las partes, siendo uno de ellos la buena fe.

Cuando el trabajador incurre en un acto que refleja su ánimo de sacar un provecho ilícito en perjuicio de su patrono queda evidenciada su mala fe, y menoscaba con ello el deber de fidelidad que el trabajador debe guardar a su empleador, actitud que autoriza a este último a perder la confianza que al momento de la contratación depositó en su empleado.

Así se sostiene en la Sentencia N°129-97, dictada por El Juzgado de Trabajo, Segundo Circuito Judicial de San José, a las 11:40 horas del 30 de abril de 1997.

Juzgado de Trabajo

El juicio ordinario laboral se entabló ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por R.S.S. contra la CCSS, en demanda de prestaciones por despido.

RESULTADO:

I.- El actor se apersonó a esta jurisdicción argumentando que laboró para la demandada desde el 2 de enero de 1981 hasta el 28 de octubre de 1994. Alega que fue despedido sin responsabilidad patronal toda vez que se le atribuyó la firma de una factura supuestamente falsificada, emitida por la compra de unos sellos mecánicos tipo Chesterton. Agrega que previo a la sanción del despido se le siguió una investigación administrativa pero durante ella prescribió el derecho de su patrono a sancionar, siendo que también se violó su derecho al debido proceso, por habersele negado su declaración. Igualmente se le abrió una causa penal en la cual a la fecha de la presentación de la acción se había dictado un auto de falta de mérito. Solicita: A) Pago de preaviso y cesantía. B) Salarios dejados de percibir desde el despido hasta el dictado de la sentencia, con sus respectivos intereses...

II.- La parte demandada contestó la acción... y opuso las excepciones de falta de derecho, prescripción y la genérica de sine actione agit...

CONSIDERANDO:

1.- HECHOS PROBADOS: De importancia para la resolución de este asunto se tienen por demostrados los siguientes hechos:

1) Que el actor laboró para la demandada desde el 6 de enero de 1981 hasta el 28 de octubre de 1994, en calidad de Bodeguero I, encarado de la Bodega de Materiales y Repuestos del Laboratorio de Productos Farmacéuticos...

2-) Que para la compra de repuestos de las máquinas del Laboratorio de Productos Farmacéuticos a la fecha de los hechos existían dos tipos de procedimientos dependiendo del monto de la compra: a) Si la suma a gastarse no superaba los 75 mil colones se hacía por medio de la Caja Chica de la Dirección de Producción Industrial...

3) Que el procedimiento para la compra de repuestos del Laboratorio de Productos Farmacéuticos, por medio de la Dirección de Producción Industrial era el siguiente: el ingeniero encargado del Laboratorio determina la necesidad de la compra del repuesto y enviaba a la Encargada de la Administración de la Caja Chica del citado Laboratorio la Solicitud de Compra por Caja Chica y la solicitud de Mercadería para Consumo. Asimismo debían aportarse dos facturas proformas. Una vez que la citada funcionaria tenía tales documentos comprobaba la existencia de presupuesto, y los enviaba al Jefe del Laboratorio para la respectiva autorización. Aprobada la compra por la citada jefatura, se envían los documentos a la Dirección se apersona un funcionario de la oficina que ha solicitado la compra, recibe el dinero del cual se hace responsable y firma un vale, hace la compra, recibe la factura, firma el recibido conforme, y luego remite la factura a la Caja Chica para su respectiva liquidación...

4) que el día 16 de enero de 1993, el señor E.S.V. suscribió la fórmula de “Solicitud de Compra por Caja Chica” referente a cuatro sellos mecánicos 880, y cuatro sellos mecánicos estacionarios para sello 880, con un valor total de 215.732 colones. En el primero de esos documentos se explicó que esos repuestos se requerían para utilizarlos en los tanques de líquidos y que podían ser comprados en “Ferretería Leandro”...

5) Que ese mismo día se emitió la “Solicitud de Mercadería para Consumo” N°411210, referente a la compra de los citados repuestos...

6) Que el dinero atinente a la adquisición de los sellos requeridos, fue retirado de la Caja Chica de la Dirección de Producción Industrial por el aquí actor, quien firmó el vale correspondiente, y además firmó la factura N°13468 por la suma de 215.732 colones haciendo constar con este último acto el recibido conforme de la mercadería...

7) Que la Ferretería Leandro nunca ha vendido sellos similares a los que aparecen consignados en la factura N°13468...

8) Que en la factura N°13468 no corresponde al talonario de facturas de la Ferretería Leandro, y los datos que se consignan en ella (teléfono, membrete, machote, sello de cancelado, artículos detallados y todo en general) no pertenecen a la Ferretería Leandro...

9) Que los productos marca Chesterton, son vendidos en forma exclusiva en Costa Rica por Importadora Técnica Industrial S.A...

10) Que en los meses inmediatamente posteriores a la facturación de los citados sellos ningún mecánico del Laboratorio los utilizó en reparación alguna...

11) Que a la solicitud de compra de material se adjuntó una factura proforma de Importadora Técnica Industrial S.A. por la suma de 267.221 colones con cuarenta céntimos, que aquella empresa remitió al aquí actor...

12) Que con fecha 20 de mayo de 1993, el Departamento de Auditoría remitió una nota al Jefe de la Sección técnicas de Investigación haciendo de su conocimiento las anomalías encontradas en el procedimiento de la compra de los sellos...

13) Que con base en los antecedentes contenidos en la citada nota, se inició una investigación administrativa a cargo de la Sra. M.J.S. que culminó en el informe de fecha 18 de enero de 1994, en el cual la mencionada Sra. M.J.S. pone en conocimiento de la Jefatura de la Sección Técnica de Investigación las anomalías encontradas, y sugiere que se comunique al Laboratorio de Productos Farmacéuticos y de la Dirección de Producción Industrial, para la determinación de las responsabilidades...

14) Que por nota del 15 de febrero de 1994, el Directos de la Dirección de Producción Industrial, Ing.J.P.P., remitió al Jefe del Laboratorio de Productos Farmacéuticos la orden de iniciar procedimiento administrativo contra los señores L.F.Q.C. y R.S.S...

15) Que el 21 e febrero de 1994, el Jefe el Laboratorio de Productos Farmacéuticos Sr.A.V.E., en compañía de la Secretaría Administrativa de ese Departamento, A.L.G.B., procedieron a abrir el procedimiento administrativo leyendo para tal efecto el informe STI33-93 emitido por la investigadora M.J.S. En esta lectura no estuvo presente el actor en razón de que solicitó no estar presente...

16) Que el 28 de febrero de 1994 se cita al aquí actor para comparecer a rendir declaración con fecha 3 de marzo de 1994, pero éste se negó a recibir el citatorio manifestando que no declararía...

17) Que al actor se le citó nuevamente a rendir declaración el día 8 de marzo de 1994, pero tampoco se hizo presente...

18) Que finalizado el procedimiento administrativo, el Jefe del Departamento de Productos Farmacéuticos emitió el informe LPF del 6 de abril de 1994, en el cual hace saber al señor Director del Departamento de Producción Industrial las conclusiones, entre las cuales, en lo que interesa destacan: A)Que la compra de los cuatro sellos no se hizo en la Ferretería Leandro. B) Que el Sr. R.S.S. era el principal involucrado en la compra de los sellos. C) Que la factura que sirvió de sustento a la compra no era auténtica en razón de que: 1) no fue emitida por Ferretería Leandro, 2) Este negocio nunca había vendido ese tipo de sellos, 3) La empresa distribuidora exclusiva de ese producto lo es Importadora Técnica Industrial...

19) Que el 16 de mayo de 1994 se notificó al actor de la proposición de despido, otorgándole cinco días para oponerse a la misma e informándosele de su derecho de observar el expediente y fotocopiar las piezas necesarias...

20) Que por oficio LPF-192-05-94 de 19 de mayo de 1994, se remitió a la Comisión de Relaciones Laborales el asunto para el conocimiento del citado recurso de apelación...

22) Que la Comisión de Relaciones Laborales conoció del asunto los días 23 y 24 de mayo de 1994, y consideró (por voto de sus miembros) improcedente la sanción de despido, esto en razón de que las anomalías cometidas tenían como sustento una serie de errores de procedimiento en los que incurrió el Departamento respectivo, y además en que la falta se encontraba prescrita...

23) Que la resolución de la comisión de Relaciones Laborales fue apelada por el Jefe del Departamento de Productos Farmacéuticos con fecha 30 e mayo de 1994...

24) Que la Junta Nacional de Relaciones Laborales en sesión 86-94 del 26 de setiembre de 1994 decidió, en votación de cinco votos contra dos, el despido de Sr.R.S.S...

25) Que por nota de 27 de octubre de 1994, el Gerente de la División de Operaciones de la CCSS solicitó al Jefe del departamento de Productos Farmacéuticos que efectuara los procedimientos necesarios para el despido del Sr. R.S....

26) Que el actor fue despedido sin responsabilidad patronal a partir del 28 de octubre de 1994...

II.- SOBRE EL FONDO Y EXCEPCIONES: El actor al plantear la presente demanda alegó que fue despido en forma injusta por su patrono, el cual le atribuyó una falta de la que se le dictó una falta de mérito en la jurisdicción penal. La entidad demandada al contestar la acción describe la falta cometida por el aquí actor, y aporta un expediente administrativo donde constan todas y cada una de las etapas que en aquella vía se abrieron para investigar los hechos. De un minucioso estudio de dicho expediente y de la prueba testimonial que rindieron los señores A.V.E. y M.J.S., este juzgador concluye que existieron suficientes méritos para despedir al actor sin responsabilidad patronal. De las pruebas a que se ha hecho referencia se observa que el actor fue quién retiró de la Caja Chica de la Dirección de Producción Industrial la suma de 215.732 colones para la compra de cuatro sellos estacionarios para sello mecánico, marca Chesterton que presuntamente se necesitaban para la operación de algunas de las máquinas de ese departamento.

Igualmente queda demostrado que él firmó la factura N°13468 de Ferretería Leandro, de fecha 16 de febrero de 1993, como forma de dar fe de que había recibido el producto allí indicado. Título que finalmente resultó ser falso.

Como si lo anterior fuera poco, también quedó demostrado que en los días posteriores a la presunta compra, ninguna de la máquinas fue objeto de reparación tal que ameritaran el uso de tales sellos. Finalmente, surge la circunstancia de que mientras se realiza la investigación administrativa el Ing. L.F.Q.C., Jefe del Departamento de Mantenimiento hace una compra “en consignación”, de repuestos similares a los que supuestamente había recibido el aquí actor días atrás.

Todos estos hechos analizados conforme a la sana crítica, la experiencia y la lógica, nos llevan a considerar que la entidad demandada tenía toda justificación para romper el contrato laboral sin responsabilidad patronal. La confianza en un contrato de trabajo resulta un elemento no solo importante, sino esencial. Por constituir el contrato laboral no un sinalagma donde el trabajador vende su fuerza laboral y el patrono la compra a un precio, sino un intercambio de vivencias y experiencias humanas, es que este tipo de contrato se encuentra informado por principios éticos que deben ser respetados por las partes, siendo uno de ellos la buena fe...

Cuando el trabajador incurre en un acto que refleja su ánimo de sacar un provecho ilícito en perjuicio de su patrono queda evidenciada su mala fe, y menoscaba con ello el deber de fidelidad que el trabajador debe guardar a su empleador, actitud que autoriza a

este último a perder la confianza que al momento de la contratación depositó en su empleado. En este sentido la doctrina ha dicho:

“Las relaciones de trabajo no consisten en un simple intercambio de prestaciones de orden patrimonial. Ellas hacen entrar al trabajador en una comunidad de trabajo y obligan al empleador a testimoniarle una confianza necesaria. Ellas imponen al trabajador una obligación de buena fe particular y se ha podido hablar de una obligación de abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador y de cumplir aquellos que tienden a la protección de los intereses de éste”. (Ver Paul Durand, citado por PLA RODRÍGUEZ, Américo: Los Principios del Derecho del Trabajo: Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1990. P.314).

Para que ese deber de fidelidad sea incumplido por el trabajador no hace falta que la acción constituya delito; solo es necesario que la misma sea de tal magnitud que viendo las circunstancias de modo objetivo y analizándolas razonablemente se llegue a la conclusión de que definitivamente, el patrono no puede mantener la confianza en su trabajador, hecho que imposibilita la continuación de la relación laboral.

De allí que la jurisprudencia, en forma reiterada y conteste, ha sostenido en forma enfática que la jurisdicción laboral es totalmente independiente de la penal. En aquella podría absolverse de toda pena y responsabilidad al imputado, no obstante la sola acusación penal y la posibilidad de que el trabajador haya incurrido en aquella falta es suficiente para dar por finalizado el contrato de trabajo.

Piénsese por ejemplo en el caso del maestro que es acusado de violación o de abusos deshonestos, y que por falta de prueba se dicte en su favor un auto de falta de mérito, luego uno de prórroga extraordinaria, y finalmente un sobreseimiento obligatorio. Se sabe que en un caso tal, lo que lleva finalmente a la absolutoria es un sentimiento de duda en la conciencia del juez, no una situación de certeza de que no se cometió el delito. Esa duda que permanece es capaz de justificar un despido por pérdida de confianza: ¿Cómo un maestro cuestionado en tal forma puede continuar dando lecciones?.

En el caso que nos atañe sucede lo mismo. Un empleado de la CCSS que tiene a su cargo la Bodega de Materiales y Repuestos del Departamento de Productos Farmacéuticos, retira la suma cuantiosa de 215.732 colones para compra repuestos, y luego firma una factura falsa haciendo constar que ha recibido tales repuestos, pero que finalmente nadie sabe dar cuenta de la existencia y utilización de los mismos. Si bien tal conducta puede quedar impune en la jurisdicción penal, por falta de prueba que venga a dar certeza acerca de la comisión del delito, por no poderse vulnerar el principio “indubio pro reo”, lo cierto del caso es que la misma sí puede ser sancionada con el despido sin responsabilidad patronal por constituir un hecho que justifique que el empleador pierda su confianza.

En los auto, no consta el expediente penal, en el cual según el actor se dictó una falta de mérito en su favor. Sin embargo, este juzgador considera que ese elemento probatorio no es necesario por la independencia de jurisdicción a la que se ha hecho referencia. Por consiguiente, debe concluirse que la falta cometida por el actor, y que sirvió de fundamento al despido se encuentra demostrada en debida forma, y por ende esta acción disciplinaria se encuentra ajustada a derecho.

B) SOBRE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN. El actor en el libelo de la demanda alega que el procedimiento administrativo seguido en su contra menoscabó su derecho al debido proceso. Para analizar este punto se transcriben las normas 27, 30 y 34 de las Normas que regulan las relaciones entre la CCSS y sus trabajadores a partir de enero de 1994:

“Art.27.-Del Procedimiento Disciplinario.

El debido Proceso legal constituye una garantía esencial para todo trabajador de la Institución, a cuyo efecto debe seguirse como mínimo los siguientes aspectos: a. Ningún trabajador podrá ser sancionado si previamente no se ha demostrado su culpabilidad o responsabilidad. b. Cuando a un trabajador se le pretenda suspender o despedir, deberá realizarse una investigación administrativa y levantarse un expediente. c. La proposición de la sanción será notificada al trabajador inculcado por la jefatura inmediata.

Esta proposición deberá expresar el siguiente contenido como mínimo: 1. Señalamiento expreso y preciso de la presuntas faltas que se le imputan al trabajador, con indicación de los elementos de hecho y de derecho que los configuran. 2. Mención de las pruebas que obran en poder de esa Jefatura. 3. Manifestación de que el trabajador tiene derecho de consultar en cualquier momento el expediente, de fotocopiar las piezas que le interesan y de pedir certificaciones. 4. Indicación de que tiene derecho a declarar y ofrecer las pruebas de descargo ante la Comisión de relaciones Laborales del Centro o ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales. Cuando el comportamiento o la conducta que se le imputa pueda tener implicaciones penales, el trabajador podrá abstenerse de declarar, lo cual no implica presunción de culpabilidad; sin embargo, podrá declarar posteriormente en cualquier momento si lo considerase conveniente a sus intereses, antes que haya cerrado la investigación. 5. Indicación de que tiene cinco (5) días hábiles a partir de la notificación para oponerse a la pretensión disciplinaria. 6. Fecha y Firma.

“Art.28.- De la oposición a la gestión disciplinaria

El trabajador tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la notificación para oponerse a la gestión disciplinaria, vencido el plazo quedará firme la sanción y se ejecutará. Si el trabajador se opusiera a la gestión disciplinaria, lo hará constar mediante escrito ante su jefe inmediato y razonará su defensa mediante escrito también ante la Comisión de Relaciones Laborales del Centro de Trabajo... De prevalecer la sanción el trabajador podrá elevar su caso siguiendo la vía administrativa, en cuyo caso y luego de agotada podrá proceder conforme a sus intereses.

“Art.30.-La Comisión de relaciones Laborales del centro de trabajo, se pronunciara en un plazo no superior a los ocho días posteriores a la evacuación de las pruebas propuestas por las partes en su oportunidad. La resolución que dicte será notificada al gestionante y al trabajador inculcado, indicándoles que podrán recurrir de ella ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales en aquellos casos que sean de su competencia, dentro de los cinco días hábiles siguientes. Si el trabajador estuviere disconforme presentará su escrito ante la Comisión, la cual lo remitirá su escrito ante la Comisión, la cual lo remitirá a la Junta, teniendo derecho a solicitar audiencia ante ese órgano y a presentar cualquier otro documento probatorio, así como ofrecer cualquier prueba para

mejor proveer. Una vez que la Junta se ha pronunciado, si hubiere mérito para la sanción, la misma será impuesta por el representante patronal debidamente autorizado por la institución.

“Art.34.- Competencia de la Junta Nacional de Relaciones Laborales... Este órgano emitirá las recomendaciones pertinentes y la resolución definitiva corresponderá, en casos de conflictos individuales, al superior jerárquico del centro de labores al que pertenece el trabajador... Son atribuciones de la Junta....

d) Pronunciarse sobre las siguientes cuestiones laborales 1. Sanciones disciplinarias tales como: despidos y suspensiones laborales a partir de tres días...”

Aunque larga la anterior transcripción, la misma es conveniente para confrontar con ella la prueba de autos. Según se aprecia del expediente administrativo, la investigación se inició por una actuación del Departamento de Auditoría, en la que se determinó que la factura N°13468, presuntamente de Ferrería Leandro y firmada por el aquí actor como constancia de haber recibido los repuestos en ella indicados, era ilegítima. Luego el asunto pasó a conocimiento de la Sección Técnica de Investigación de la CCSS, donde la investigadora M.J.S. constató y reafirmó las anomalías mencionadas. Posteriormente, el Jefe del Departamento de Productos Farmacéuticos inició la investigación administrativa a que se refiere el art.7 inc.b del cuerpo normativo vigente. Durante ese procedimiento se hizo de conocimiento del actor los hechos que se le atribuyen... y se le citó en varias ocasiones para obtener su declaración, con resultados negativos....

Finalizada la investigación, el Jefe el Departamento de Productos Farmacéuticos, por nota LPF, de fecha 6 de abril, pero recibida el 14 de ese mismo mes, hizo del conocimiento del Director del Departamento de Producción Industrial el resultado de la investigación, recibiendo como contestación la orden de aplicar las medidas disciplinarias de rigor... Con fecha 16 de mayo de 1994, se notificó al actor la proposición de despido, la cual fue elaborada cumpliendo con formalidades que contiene el art.27 inc.c) de la normativa vigente en la institución demandada. El actor quedó debidamente enterado de los hechos sobre los cuales descansaba la decisión de despedirlo, y de las pruebas que había en su contra, y como consecuencia de ello apeló dicha proposición en fecha 17 de mayo...

El 20 de mayo se remitieron los autos a la Comisión de Relaciones Laborales, la cual resolvió la apelación en sesión de días 23 y 24 de mayo de aquel año, decidiendo por voto de cinco de sus miembros no aplicar la sanción de despido, dado que esa medida disciplinaria había prescrito, y de que la falta se había originado con errores en el procedimiento administrativo... esta resolución de la Comisión fue apelada por el Jefe del Departamento de Productos Farmacéuticos el día 30 de mayo... de acuerdo con el derecho que le otorga el art. 34 de la Normativa. Los días 19, 20 y 21 de mayo, la Junta Nacional de Relaciones Laborales conoció del asunto, y por votación de cinco contra dos, dispuso recomendar el despido sin responsabilidad patronal, comunicándose así al Gerente de la División de Operaciones con fecha 28 de setiembre. Finalmente, el actor es despedido a partir de esta última fecha.

Confrontada la especie fáctica que aparece reflejada en el expediente con el trámite previsto en la Normativa de aplicación, se concluye que ambas concuerdan plenamente. De manera tal que no existió ninguna violación del procedimiento administrativo.

Corolario de ello, no se produce menos cabo alguno al derecho al debido proceso. Véase que el actor tuvo suficiente oportunidad de defensa; a pesar de ello, por lo menos durante el trámite de la investigación administrativa omitió presentarse a declarar y presentar prueba de descargo. El actor alega en su favor una prescripción de la falta, pero no hace mayor fundamentación al respecto. La Comisión de Relaciones Laborales también tuvo por prescrita la sanción, resolviendo al respecto:

“Finalmente consideramos que a supuesta falta en que incurrió el Sr. R.S.S. está prescrita, ya que las conclusiones en que se basa la sanción se emitieron el día 6 de abril de 1994 y la Comunicación al Trabajador se entregó el 16 de mayo de ese mismo año, lo que contradice el art. 603 del Código de Trabajo, sin considerar además que la anomalía sucedió hace un año y tres meses”...

En el recurso de apelación la Administración sostiene que no existe prescripción, bajo los siguientes términos:

“No existe prescripción en las acciones administrativas, ya que si bien es cierto la nota de la Investigación Administrativa se fechó 6 de abril de 1994, fue recibida el día 14 de abril de 1994 en la Dirección de Producción Industrial..., por lo tanto los hechos fueron conocidos hasta ese día, y la comunicación al trabajador se fechó 12 de mayo de 1994 pero no se entregó sino hasta el 16 de mayo al trabajador, ya que el día 13 de mayo, fecha en la cual se pretendía entregar dicha comunicación, el trabajador no se presentó a laborar, para lo cual el día 1° de mayo el Sr. R.S.S. redactó un memorando en donde indica que al ser las 4:55 de la tarde del citado día, recibió una llamada en donde se le indicaba que tenía una tía enferma y que no se presentaría a trabajar, cosa que realmente sucedió”...

El suscrito juzgador considera que en el presente caso, la prescripción no afectó el derecho del patrono para despedir al trabajador. En primer lugar debe tomarse en cuenta que el Departamento de Producción Industrial tuvo conocimiento efectivo de los hechos anómalos cometidos por el actor en fecha 14 de abril de 1994..., y que la “Proposición de Despido” se produjo el 12 de mayo. Ambas fechas se encuentran dentro del mes a que hace referencia el art.63 del Código de Trabajo. Es claro que aquella “Proposición de Despido” no se le pudo notificar al actor sino hasta el 17 de mayo de aquel mismo año, pero ese hecho no varía en nada la situación, pues lo que interesa es que el representante patronal expresó su voluntad de despedir dentro del término de un mes. Por lo demás, nótese que una vez que el patrono quedó facultado por la Junta Nacional de Relaciones Laborales para despedir, así lo hizo, el mismo día 28 de setiembre de 1994... Por ende, la excepción de prescripción opuesta por el actor debe rechazarse.

III. SOBRE LOS SALARIOS CAÍDOS. Este extremo debe rechazarse toda vez que tal y como se expresó supra existió suficiente justificación para que la demandada despidiera sin responsabilidad patronal al actor.

IV. EXCEPCIONES DE LA DEMANDADA: La excepción de prescripción debe acogerse en lo que respecta a los extremos de cesantía y preaviso, toda vez que entre la fecha en que se tuvo por agotada la vía administrativa (16 de diciembre de 1994), y la fecha de la interposición de la acción (16 de marzo de 1995) transcurrieron más de los dos meses establecidos en el art.604 del Código de Trabajo. La excepción de falta de

derecho se acoge. La de sine actione agit se rechaza en lo que respecta a las excepciones de falta de interés actual y falta de legitimación activa y pasiva...

POR TANTO:

Razones expuestas, artículos 63 de la Constitución Política, 81, 153, 156 del Código de Trabajo, Ley de Aguinaldo de la Empresa Privada, la presente demanda de R.S.S. contra la CCSS... se rechaza en todos sus extremos. Se acogen las excepciones de falta de derecho y prescripción. La de sine actione agit se rechaza en lo que respecta a las excepciones de falta de interés actual y falta de legitimación activa y pasiva. La defensa de prescripción interpuesta por el actor se rechaza. Son las costas a cargo del actor...