



[Ver aviso legal al final del documento](#)

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL

ÍNDICE:

1. DOCTRINA

- a. Concepto de trabajador de confianza
- b. Características
 - i. Generales
 - ii. Confianza
 - a. Buena Fe
 - b. Nombramientos Intuitu Personae
 - iii. Jerarquía
- c. Deberes y Derechos
- d. Trabajador de confianza en el sector privado
- e. Trabajador de confianza en el sector público
- f. Diferencias

2. NORMATIVA

- a. Constitución Política de Costa Rica
- b. Código de Trabajo
- c. Estatuto del Servicio Civil
- d. Ley General de la Administración Pública
- e. Código Municipal
- f. Ley Personal de la Asamblea Legislativa
- g. Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público
- h. Normas Ética Pública Funcionarios de Confianza

3. JURISPRUDENCIA

DESARROLLO

1. DOCTRINA

a. Concepto de Trabajador de confianza

"Son quienes están directamente al frente del manejo de la empresa. Según el artículo 5 del Código de Trabajo, son los gerentes, directores, administradores, etc.; quienes supervisan a los trabajadores, o quienes planean el rumbo de la empresa (asesores o consejeros)".¹

"Según concepto ya aceptado por una gran corriente de la doctrina, los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las



empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con sus dirección, administración y vigilancia generales;"²

"Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores."³

"Los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con la fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de empresa. Por concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los demás trabajadores, como su nombre lo indica, para ello basta la pérdida de confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen..."⁴

"Son aquellos que tienen una vinculación mayor a la de los otros empleados con las esferas de mando, dirección y fiscalización de la empresa. Participan de las decisiones del patrono en cuanto al logro de metas y fines, así como en cuanto a la dirección administrativa y de vigilancia de la organización.

De acuerdo con pronunciamientos judiciales basados en la doctrina mexicana, se considera que son empleados de **confianza**, aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administrativa y de vigilancia. Para efectos de determinar si un trabajador califica como "de **confianza**", debe entenderse este elemento en la acepción especial que el derecho laboral le concede al término, es decir, en la existencia de un vínculo entre el trabajador y las esferas de mando, dirección y fiscalización de la empresa, y no en su carácter subjetivo, como atributo que todo trabajador debe tener. Así, por ejemplo, el hecho de que un cajero en un establecimiento mercantil sea de **confianza** para el patrono, no lo convierte en "empleado de **confianza**", obligado por ende, a trabajar 12 horas al día por la misma remuneración pactada."⁵

b. Características

i. Generales

"No tener fiscalización superior inmediata.



Actúan en nombre del patrono o empresa.

Toman y ejecutan decisiones.

Tienen horario flexible.

Su salario incluye esa mayor dedicación, grado de confianza y alta responsabilidad en sus labores."⁶

Nota: la siguiente clasificación fue hecha por Tatyana Martínez Pérez.

ii. Confianza

"Esperanza firme en una persona, causa o cosa."⁷

"...que la confianza es en gran parte, un elemento subjetivo pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependerá de la volunta de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y que, por otra parte, tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta la simple estimación subjetiva."⁸

a. Buena Fe Probidad

"Rectitud, honradez, hombría de bien, buen proceder. Confianza en la certeza o verdad de un acto o hecho jurídico."⁹

"...un comportamiento leal y honesto, de tal manera que, al incurrir en una evidente pérdida de confianza, la continuidad del vínculo se hizo insostenible.

Para la Sala Segunda la buena fe probidad, así se menciona en la misma sentencia antes indicada, es aquella (sic) entendida en su significación objetiva de cumplimiento honesto y escrupuloso de las obligaciones contractuales, implícitas y explícitas, del nexo jurídico de trabajo."¹⁰



b. Nombramientos "Intuitu Personae"

"Locución Latina. Por razón de la persona o en consideración a ella."¹¹

"Los servidores en puestos de confianza disfrutaban de las ventajas o derechos que la ley concede a los demás trabajadores, con la particularidad que su nombramiento se basa en criterios "intuitu personae", porque hay, generalmente, delegación de potestades de mando o dirección, en donde, es evidente, el supremo interés del patrono."¹²

iii. Jerarquía

"(...) los puestos de confianza se ubican en una esfera alta o intermedia, dentro del centro laboral, de ahí que no sólo sean puestos de las más alta jerarquía los que se puedan enmarcar en la categoría especial de trabajos de confianza."¹³

c. Deberes y Derechos

"Por tratarse de trabajos de cierta dirección, vigilancia, fiscalización o labores personales del patrono, siempre serán puestos de mucha responsabilidad que precisamente le dan el calificativo de especiales. Requieren una habilidad y honradez destacadas, que consigan ganarse la confianza de la parte patronal, para que se les deje a cargo la marcha general de la empresa, su supervisión, tener un contacto estrecho con el patrono; ser poseedor de actividades importantes y agudas."¹⁴

"Las personas que ocupan estos puestos especiales son trabajadores en todo el sentido del término, con lo cual son depositarios de los mismos derechos que se le otorgan a todos los demás empleados, con las excepciones que para el caso se indican en el ordenamiento jurídico. Sus condiciones de trabajo estarán en proporción a la naturaleza e importancia de las funciones que tengan y no podrán ser menores que las de empleados semejantes dentro de la misma empresa."¹⁵

d. Trabajadores de Confianza en el Sector Privado

"Para emitir un concepto podría decir que: "Trabajador de confianza son aquellos altos empleados, así como los que por la naturaleza de su trabajo o funciones que desempeñan ponen en juego el manejo de valores o la custodia de los bienes de su empleador".

En el concepto anterior, describo a los trabajadores de confianza, como aquellos que ocupan puestos de especial relevancia, y algunos



que por la naturaleza de sus funciones, son catalogados como de confianza."¹⁶

e. Trabajadores de Confianza en el Sector Público

"En tratándose del Sector Público podría decirse que es aquel empleado que en razón de las funciones que va a desempeñar, necesita de una fe o confianza de tal magnitud por parte del jerarca, que su nombramiento dependerá básicamente de ésta, sin tomar en cuenta, prácticamente requisitos como el de idoneidad, el cual se ha tenido como la base, para la selección o designación de los demás trabajadores en el campo de la Administración Pública, así tampoco siguen los procedimientos normales establecidos para el ingreso a la función pública, (...)"¹⁷

f. Diferencias

"Una de ellas es por ejemplo el Sistema Selectivo, es lógico entender que este procedimiento es más complicado en la administración Pública, que en el Sector Privado.

Otro aspecto importante es la inamovilidad, del funcionario público, que para despedirlo se requiere de todo un mecanismo, mientras que en el sector privado, basta únicamente de la voluntad del empleador.

La reinstalación es otro elemento conocido en el aparato estatal, mientras que en el sector privado no se le puede obligar al patrono a reinstalar algún trabajador.

Además de los aspectos apuntados, existen otras diferencias de importancia ya planteadas en el desarrollo de este tema, como por ejemplo quines tienen derecho a la huelga y otras formas de manifestación, que como se sabe son prohibidas en el Sector Público y que constituyen un medio de presión fundamental en el sector privado.

Es necesario apuntar que el funcionario público, está a la vista de todos y por lo tanto se encuentra en la mira de la totalidad de los ciudadanos, mientras que en el sector privado, es de un medio reducido en el ámbito en que se desarrolla la empresa."¹⁸

2. Normativa

"Vale indicar que el concepto de trabajador de confianza no está dado en nuestro medio más que por la doctrina y la jurisprudencia, que ha tomado la opinión de autores extranjeros, no existe, entonces, en el ordenamiento jurídico costarricense una definición constitucional ni legal del mismo, lo que sí existen son algunas regulaciones en esos ámbitos."¹⁹

a. Constitución Política de Costa Rica²⁰



ARTÍCULO 140.- Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:

1) Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil;

b. Código de Trabajo²¹

ARTÍCULO 5.- Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.

ARTÍCULO 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

(Así reformado por el artículo 1, de la Ley No. 2378 del 29 de setiembre de 1960.)

c. Estatuto del Servicio Civil²²

Artículo 3º.-No se considerarán incluidos en este Estatuto:

c) Los funcionarios y empleados que sirvan cargos de confianza personal del Presidente o de los Ministros.

Artículo 4º.- Se considerará que sirven cargos de confianza:

a) Los Jefes de Misiones Diplomáticas y los Diplomáticos en misión temporal.

b) El Procurador General de la República.

c) Los Gobernadores de Provincia.

d) El Secretario y demás asistentes personales directamente subordinados al Presidente de la República.



e) Los oficiales mayores de los Ministerios y los choferes de los Ministros.

f) Los servidores directamente subordinados a los ministros y viceministros, hasta un número de diez (10). Tales servidores serán declarados de confianza, mediante resolución razonada de la Dirección General de Servicio Civil. No podrá afectarse a funcionarios incluidos actualmente dentro del Régimen de Servicio Civil.

(Inciso así reformado por el artículo 1º de la ley N° 6440 de 16 de mayo de 1980).

g) Los cargos de directores y directores generales de los Ministerios, así como los de las oficinas adscritas a ellos, las desconcentradas y descentralizadas dependientes de los Ministros o Viceministros. Queda entendido que estos funcionarios deberán cumplir con el requisito de idoneidad para el desempeño de un cargo, de carácter técnico.

Transitorio al inciso g)

Las personas citadas en el inciso anterior, que actualmente ocupen en propiedad tales cargos, conforme al artículo 20 del Estatuto de Servicio Civil seguirán en esa misma condición hasta el cese de la prestación de sus servicios. Cuando esto ocurra y el cargo quede vacante, la Dirección General de Servicio Civil elaborará la correspondiente resolución declarándolo de confianza.

(Así adicionado este inciso, incluyendo su Transitorio, por la ley No.7767 de 24 de abril de 1998)

d. Ley General de la Administración Pública²³

Artículo 367.-

2. Se exceptúa de la aplicación de esta ley, en lo relativo a procedimiento administrativo:

e) Lo concerniente al personal, tanto público como laboral, regulado por ley o por reglamento autónomo de trabajo, en su caso, salvo en cuanto a los funcionarios excluidos de esas disposiciones por motivos de rango o confianza;

e. Código Municipal²⁴

ARTÍCULO 118.- Los servidores municipales interinos y el personal de confianza no quedarán amparados por los derechos y beneficios de



la Carrera administrativa municipal, aunque desempeñen puestos comprendidos en ella.

Para los efectos de este artículo, son funcionarios interinos los nombrados para cubrir las ausencias temporales de los funcionarios permanentes, contratados por la partida de suplencias o por contratos para cubrir necesidades temporales de plazo fijo u obra determinada y amparada a las partidas de sueldos por servicios especiales o jornales ocasionales.

Por su parte, son funcionarios de confianza los contratados a plazo fijo por las partidas antes señaladas para brindar servicio directo al alcalde, el Presidente y Vicepresidente Municipales y a las fracciones políticas que conforman el Concejo Municipal.

f. Ley Personal de la Asamblea Legislativa²⁵

ARTÍCULO 2.- Para los efectos de esta ley, se considerarán servidores de la Asamblea legislativa todos los empleados a su servicio nombrados por acuerdo formal del Directorio publicado en el Diario Oficial; se clasificarán en regulares y de confianza.

Los empleados de confianza se registrarán por lo dispuesto en el Capítulo XV de la presente ley.

ARTÍCULO 3.- Para la aplicación de la presente ley, se entenderá por:

- g) Servidor de Confianza, al servidor nombrado conforme al artículo 2 y el capítulo XV de esta ley.

ARTÍCULO 44.- Son empleados de confianza:

- a) El Secretario Particular del Presidente de la Asamblea Legislativa; y
- b) Los empleados de las diferentes fracciones políticas.

ARTÍCULO 45.- El Secretario Particular del Presidente será nombrado por el Directorio, a solicitud de aquel.

Los empleados de las diferentes fracciones serán nombrados por el Directorio, a solicitud del Jefe de la respectiva fracción.

ARTÍCULO 46.- Las remociones de los empleados de confianza, serán acordadas por el Directorio de la Asamblea Legislativa con base en las siguientes normas:

- a) Cuando se trate del Secretario Particular del Presidente,



a solicitud de éste;

b) Cuando se trate de los empleados de fracción, por recomendación y acuerdo formal de la respectiva fracción; y

c) Cuando se incurra en alguna de las causales establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo o en el Código de la materia. En este caso, será necesario un informe justificativo levantado por el Director Administrativo de la Asamblea.

ARTÍCULO 47.- En los casos de remoción contemplados en los incisos a) y b) del artículo anterior, junto con el acuerdo respectivo deberá disponerse el pago de las prestaciones legales que correspondan de acuerdo con la legislación laboral común. En el caso contemplado en el inciso c) cualquier reclamo de prestaciones se regirá por tal legislación en lo que concierne al despido de funcionarios públicos no protegidos por el Servicio Civil.

ARTÍCULO 48.- Para los efectos de ejecución de su trabajo, los empleados de confianza estarán, en su caso, bajo las órdenes del Presidente de la Asamblea Legislativa o del Jefe de la Fracción respectiva.

ARTÍCULO 49.- Se aplicarán a los empleados de confianza, las disposiciones de la presente ley, relativas al régimen de salarios; la calificación de los servicios para estos efectos, será hecha, en su caso, por el Presidente de la Asamblea o por el Jefe de la Fracción respectiva.

ARTÍCULO 50.- Para los efectos disciplinarios, los empleados de confianza estarán sujetos a las mismas obligaciones que se derivan de la presente ley y del Reglamento Interior de Trabajo. (Así modificada su redacción por sentencia de la Sala Constitucional No.2000-10996 de las 8:34 horas del 13 de diciembre de 2000. Esta sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de la norma anulada, sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe.)

ARTÍCULO 51.- Los empleados de confianza, con más de un año de laborar en la Asamblea Legislativa, tendrán derecho a participar en los concursos internos que se efectúen para llenar las vacantes que dejen los empleados regulares; sus años de servicio, así como su experiencia, serán tomados en cuenta conforme con lo dispuesto en la presente ley.



(Así reformado por el artículo 2 de la Ley No. 6776 de 26 de julio de 1982).

ARTÍCULO 52.- El Director Administrativo mantendrá actualizada una descripción de las funciones, atribuciones y responsabilidades de los puestos de confianza, con la correspondiente categoría de salario.

(Así reformado por el artículo 2 de la Ley No. 6776 de 26 de julio de 1982)

ARTÍCULO 53.- El número de empleados de confianza será determinado, en cada caso, por el Directorio de la Asamblea Legislativa, tomando en cuenta el número de Diputados de cada fracción y las disponibilidades presupuestarias.

Para esta determinación, el Directorio oirá el parecer de los respectivos Jefes de Fracción y de la Contraloría General de la República.

En todo caso, cada fracción deberá tener por lo menos un empleado de confianza.

ARTÍCULO 54.- En lo no previsto en este Capítulo, los empleados de confianza se regirán por las demás disposiciones de la presente ley y por el Reglamento Interior de Trabajo en lo que sean aplicables, dada su condición de tales.

g. Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público²⁶

N 29141-H El PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y EL MINISTRO DE HACIENDA

1-Que el Decreto N 20183-H "Reglamento para la Determinación de Puestos de Confianza en el Sector Descentralizado" de fecha 24 de enero de 1991, debe modificarse a fin de incluir en el mismo los puestos del sector publico centralizado, comprendidos en el articulo 4, inciso f) del Estatuto de Servicio Civil, como consecuencia de lo dispuesto en la resolución DG-22-99 de fecha 18 de febrero de 1999 de la Dirección General de Servicio Civil, correspondiéndole la valoración de los mismos a la Autoridad Presupuestaria.

2-Que los empleados de confianza se clasifican en dos grupos: los "empleados superiores o altos empleados" y los "empleados subalternos".



3-Que tanto la jurisprudencia de la Sala Constitucional como la administrativa han reiterado que en los referidos empleados de confianza subalternos "... existe una relación de confianza que obliga a otorgar una mayor libertad para el nombramiento y la eventual remoción del funcionario", en consecuencia no deben estar protegidos por el Régimen de Servicio Civil, dado que su estabilidad no está garantizada constitucionalmente, sino sujeta a las causales de ley o razones objetivas de necesidad.

4-Que se hace necesario determinar en qué, casos es procedente el pago de los extremos laborales a los denominados "empleados de confianza subalternos", así como las pautas a seguir cuando se da un reingreso a la Administración Pública.

5-Que la Autoridad Presupuestaria por Acuerdo N 5910, tomado en la Sesión N 102000, celebrada el 7 de julio del 2000, aprobó la siguiente propuesta de modificación al Decreto N 20183-H.

6-Que el Consejo de Gobierno conoció y aprobó la presente directriz en la sesión N 123 artículo 5 del 31 de octubre del 2000. Por tanto, Decretan:

El siguiente Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público

Artículo 1-Los puestos de empleados de confianza subalternos pertenecientes al sector público, se regirán por las siguientes normas:

a.) Comprende a los servidores que han sido nombrados libremente, con entera discrecionalidad por parte del funcionario que hace la escogencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140, inciso 1) de la Constitución Política para los funcionarios del Poder Ejecutivo, así como de las entidades descentralizadas y de las empresas públicas, previos atributos personales y técnicos que puedan hacerlos idóneos para el ejercicio del puesto que desempeñan, los que estarán excluidos del Régimen de Servicio Civil y de las limitaciones de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo regulado por el artículo 143 del Código de Trabajo.

b.) Incluye los puestos de asesores, asistentes, consultores, secretarías ejecutivas, chóferes, técnicos de radioenlaces y los



que en el futuro sean definidos así por la Dirección General de Servicio Civil o la Autoridad Presupuestaria, siempre que están a disposición permanente de los máximos jefes de los ministerios y entidades públicas, como ministros, viceministros, presidentes ejecutivos, directores ejecutivos y gerentes.

c.) El número de puestos de confianza subalternos para el sector público centralizado lo determinará la Dirección General de Servicio Civil, hasta un máximo de diez puestos por ministerio. Para el sector público descentralizado y empresas públicas la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria asignará a las entidades que se encuentran dentro del Régimen de Salarios Gerenciales establecido por la Autoridad Presupuestaria, desde un mínimo de dos puestos hasta un máximo de ocho puestos, conforme al nivel gerencial en que se encuentran ubicadas.

d.) La valoración de todos los puestos de empleados de confianza subalternos será determinada por la Autoridad Presupuestaria. Se les reconocerá igualmente los aumentos anuales a que tengan derecho, dedicación exclusiva o prohibición y carrera profesional, según corresponda, siempre que reúnan los grados académicos, legales y de experiencia, fijados para esos incentivos de acuerdo con las normas vigentes.

e.) Los empleados de confianza subalternos están regidos por las disposiciones especiales de los artículos 585 y 586 del Código de Trabajo, y pueden ser cesados en forma discrecional con el derecho a las indemnizaciones allí previstas, salvo disposición especial en contrario, siempre que no incurran en alguna de las causales previstas por el ordenamiento jurídico que regula la materia, que faculta al empleador a despedir sin responsabilidad patronal, previa apertura de la investigación administrativa correspondiente.

f.) En el caso de que el servidor sea contratado de nuevo por la Administración Pública antes de haber transcurrido el tiempo igual al representado por la suma recibida en carácter de auxilio de cesantía, se aplicará lo dispuesto en el artículo 586, inciso b) del Código de Trabajo.

g.) En aplicación de la teoría de "El Estado como patrono único" y lo dispuesto por el numeral 586, inciso b) del Código de Trabajo, no procede indemnizar a quien es cesado y de inmediato, en forma



continúa, pasa a ocupar otro puesto en el sector estatal, con excepción del pago de vacaciones y aguinaldo proporcional.

h.) No podrán acogerse a los beneficios de la movilidad voluntaria, ni podrán ser cesados por reestructuración institucional.

Artículo 2-Las disposiciones anteriores se aplicaran a todos los puestos de empleados de confianza subalternos del sector público, siempre que no exista legislación especial al respecto.

Artículo 3-Se deroga el Decreto N 20183-H.

Artículo 4-Rige a partir de su publicación.

h. Normas Ética Pública Funcionarios de Confianza²⁷

Nº 2-P José, 12 de mayo de 1998.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

El Presidente de la República en ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 139 de la Constitución Política, promulga el siguiente acuerdo que contiene normas en materia de ética pública aplicables a sí mismo y a todos los funcionarios públicos de confianza.

ACUERDA:

Artículo 1º-Este acuerdo se aplica a todos los funcionarios públicos de confianza.

Artículo 2º-Los funcionarios citados en el artículo anterior no podrán:

a) Aprovecharse indebidamente de los servicios que presta la institución a la que sirve, en beneficio propio, de familiares o amigos.

b) Participar directa o indirectamente en transacciones financieras, aprovechándose de información confidencial de la cual tenga conocimiento en razón de su cargo, de forma tal que ello le



confiera una situación de privilegio de cualquier carácter, para sí o para terceros.

c) Llevar a cabo trabajos o actividades, remuneradas o no, que estén en conflicto con sus deberes y responsabilidades gubernamentales o cuyo ejercicio pueda dar motivo de duda sobre la imparcialidad en la toma de decisiones que competen a la persona o a la institución que representa.

d) Recoger o solicitar, directa o indirectamente, contribuciones cotizaciones de otros servidores con cualquier fin, excepto cuando sea en casos de emergencia nacional, calamidad pública o casos de evidente apoyo a personas o comunidades en estado de necesidad

e) Solicitar o recibir de personas privadas, físicas o jurídicas, colaboraciones para viajes, aportes en dinero u otras liberalidades semejantes, directa o indirectamente, para su propio beneficio para otro funcionario, salvo que se trate del otorgamiento de tiquetes aéreos que conceden las compañías de aviación. No opera en disposición cuando las colaboraciones se otorguen para actividades de beneficencia, promoción del país en el exterior, programas de capacitación de personal, defensa de intereses nacionales, o se trate de Estados extranjeros u organismos internacionales.

f) Aceptar honorarios o regalías de cualquier tipo por discursiva conferencias o actividades similares, con excepción de funciones docentes.

g) Efectuar o patrocinar para terceros, trámites, nombramiento gestiones administrativas, se encuentren o no directamente a su cargo, fuera de los cauces normales de la prestación de servicios actividades.

h) Usar las instalaciones físicas, el equipo de oficina, vehículos demás bienes públicos a que tengan acceso, para propósitos ajenos al fin para el que están destinados.

i) Utilizar recursos públicos para la promoción de partidos políticos por medios tales como campañas publicitarias, tarjetas, anuncios espacios pagados en medios de comunicación, partidas del



presupuesto de la República, compra de obsequios, atenciones invitaciones, para beneficio de personas o grupos específicos.

j) Solicitar o aceptar directamente o por persona interpuesta, regalos; donaciones, favores, propinas o beneficios de cualquier tipo por monto que supere el menor salario mínimo mensual. Los representados como símbolo de la amistad de un país deberán ser entregados al patrimonio nacional dentro del mes siguiente a su recibimiento y los de valor artístico y cultural se pondrán en custodia del Museo Nacional. Se excluyen condecoraciones, placa y aquellos bienes de valor representativos.

k) Mantener relaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones de carácter pecuniario con personas directamente fiscalizadas por la entidad en que presta servicios.

l) Dirigir, administrar, patrocinar representar o prestar servicios remunerados o no, a personas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración o que fueren sus proveedores' contratistas.

m) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración.

n) Aceptar o emitir cartas de recomendación en beneficio de persona o grupos específicos, para procurar nombramientos, ascensos u otros beneficios, excluyendo las becas y asuntos académicos. o) Colocar placas con el nombre de funcionarios públicos en las obras e instalaciones construidas con fondos públicos.

Artículo 3º—En aquellos casos en que el funcionario afectado tenga dudas sobre la aplicabilidad de este acuerdo a una determinada actividad o situación, podrá solicitar una interpretación de parte del Señor Presidente de la República quién, a solicitud del interesado, emitirá interpretación razonada.

Artículo 4º—El incumplimiento de las normas del artículo 2º acarreará la destitución del funcionario.

Artículo 5º—Rige a partir de su publicación.



3. JURISPRUDENCIA

"Primeramente se hace importante decir, que como en gran cantidad de casos y como una cuestión muy comprensible, no sólo por tratarse de seres humanos quienes deciden los asuntos; sino a mi parecer lo más importante por la falta de una regulación, aunque fuese algo más precisa, nuestros tribunales en lo referido a empleado o trabajador de confianza han adoptado tesis diferentes, teniendo como consecuencia-obviamente-la disparidad de fallos, no dando lugar a la tan buscada certeza jurídica."²⁸

"I. El apoderado de la demandada expone varias razones que a su entender, justifican la procedencia del recurso. Su primer argumento es que todas y cada una de las obligaciones del vínculo laboral -en este caso particular el deber de lealtad y de concurrencia personal- permanecen vigentes durante el preaviso, consecuentemente, el "Actor como jefe, empleado de confianza y representante patronal en los términos de los artículos 5 y 143 del Código de Trabajo", estaba más obligado que los empleados corrientes a cumplir sus obligaciones y a presentarse a su trabajo, el día 6 de diciembre, a pesar de encontrarse dentro de ese período. Estima este Tribunal que la relación laboral se mantiene inalterable durante el preaviso, pero no concuerda con el recurrente en cuanto califica al actor como empleado de confianza. Nuestra ley y la jurisprudencia, no definen ese término, y la única referencia se hace en el artículo 143 citado, con una enumeración abierta. Por este motivo, necesariamente nos remitimos a la fuente originaria del concepto, que es la Legislación Mexicana, cuya exposición de motivos, citada por el tratadista Mario de la Cueva en "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" (Editorial Porrúa S.A., Tomo I, XII edición, México 1990, p. 158), dice: "los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administración y vigilancia generales". Según el autor mencionado: "El precepto comprende dos situaciones: la primera está constituida por las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en tanto la segunda se refiere a los trabajos personales del patrono dentro de la empresa.". Del texto transcrito se concluye que, para poder calificar a un empleado como de confianza, es necesario analizar sus funciones y determinar si tiene -entre otros- poderes de mando, de dirección y de fiscalización, o si ocupa un puesto en el que no siendo necesarios



esos poderes sus labores son de confianza, referidas al trabajo del patrono dentro de la empresa (ejemplo: Asistente Personal del Presidente), o es un representante patronal. En el juicio que nos ocupa, no se hizo prueba alguna en este sentido y de la que consta, en autos, no es posible incluirlo dentro de la normativa del artículo 143, ni en el 5 del Código de la materia. En todo caso, debe tomarse en cuenta que, este hecho, no fue esbozado así en la contestación de la demanda, donde únicamente se indicó que era "jefe", y fue hasta la segunda instancia, donde se trajo a colación el razonamiento, por lo cual no se dio traslado al reclamante en esos términos y se le estaría causando grave indefensión, de admitirse ahora."²⁹

"Sobre el particular, en el Voto Número 140 de las 8:30 horas del 8 de julio de 1993 expresó: "El puesto de gerente en una empresa o entidad, como el Club demandado, es por esencia un trabajo de especial confianza, dada su intervención en la dirección y en la vigilancia de los asuntos del empleador y hasta la sustitución, en ciertos momentos y para algunas actuaciones, del patrono mismo. Esa característica del manejo empresarial, hace surgir en ese tipo de puesto, como el elemento esencial, la confianza que se traduce en la fe, objetivable en el conocimiento que se tiene de la persona, a través de sus antecedentes en el campo, de que es idónea para dejar en sus manos labores tan importantes y delicadas; las cuales inclusive, indebidamente ejecutadas, pueden llegar a comprometer de manera substancial la suerte o el éxito de la empresa o del negocio.

Estos aspectos se traducen en que la contratación de estos servidores se funde en razones "intuitu personae", o sea tomando en cuenta, especialmente, las cualidades de la persona; y que el trabajador, como contrapartida, deba una actuación en el desempeño del cargo, especialmente, nítida y cristalina, resistente a cualquier evaluación severa, lo cual trae como una consecuencia indudable, en materia de la rescisión del contrato, la posibilidad de apreciar, con más estrictez que en los casos ordinarios, como causa justa para ello, cualquier conducta anómala que razonablemente pueda estimarse suficiente para que el patrono pierda esa fe o esa confianza especiales."³⁰

"III.- En lo que toca a la condición de "empleados de confianza" que le atribuye el ente accionado a los actores, con base en lo cual, según su aserto, las actuaciones de éstos revisten mayor gravedad, cabe señalar lo siguiente. Sin perjuicio de lo que más adelante se dirá en relación con las citadas actuaciones, conviene



advertir que la circunstancia consistente en que los demandantes realizaran funciones de supervisión, no les confiere, desde el punto de vista legal, la condición de "empleados de confianza". Dicha condición se refiere a un instituto jurídico laboral, de más amplias implicaciones. La confianza que el patrono debe tener en un empleado que ejecuta funciones de supervisión, vigilancia o fiscalización, o en un cajero, por ejemplo, quien maneja fondos de la empresa, no los ubica dentro de la categoría en cuestión. Si bien es cierto, esos servidores son acreedores, por lo general, de una confianza especial debido a la naturaleza de su función, tal confianza no va más allá de la buena fe que se presume, legalmente, en las relaciones obrero patronales. Es esa la confianza necesaria para que haya armonía en dichas relaciones, la cual atañe a toda clase de trabajadores. El "empleado de confianza", en cambio, hace referencia al servidor cuyas funciones afectan los intereses fundamentales de la empresa y que por ende, desempeña, por lo general, labores de alto nivel. No encajan, por consiguiente, los actores, dentro de tal categoría. Y mal podría aceptarse en la especie el argumento de que lo son, ya que ello significaría un subterfugio para agravarle al accionante Camacho Chacón su situación en el subjúdice."³¹

"UNICO. Esta Sala por resolución número 5222-94 de las catorce horas cincuenta y un minutos del trece de setiembre pasado, rechazó por el fondo la acción de inconstitucionalidad que bajo expediente número 5318-93 se tramitó ante este Despacho, en la cual se alegaba que el inciso b) del artículo 3 del Estatuto del Servicio Civil, es contrario al artículo 33 de la Constitución Política, pronunciamiento que en lo que interesa dispone: "I. SOBRE LOS PUESTOS DE CONFIANZA. Esta Sala ya se ha manifestado sobre el fondo del asunto planteado, que es la pertenencia o no al Régimen del Servicio Civil de los funcionarios públicos. Así, en relación a los empleados públicos adscritos a dicho régimen ha indicado que: "... los empleados públicos adscritos al Régimen del Servicio Civil gozan de lo que la doctrina Constitucional ha dado en llamar estabilidad propia, lo que implica que la separación de este personal además de ser procedente únicamente por las causas expresamente previstas, debe hacerse por el procedimiento que al efecto dispone el Estatuto de Servicio Civil y su correspondiente reglamento. El despido de los funcionarios públicos nombrados por éste Régimen se encuentra regulado en los artículos 43 y siguientes del Estatuto que exige la participación efectiva de la Dirección General y el Tribunal del Servicio Civil, ..." (Sentencia número 1180-91, de las diez horas treinta y ocho minutos del veintiuno de junio de mil novecientos noventa y uno.) Por su parte, en relación



con los "empleados de confianza", son aquellos que han sido nombrados libremente por parte del funcionario que hace la escogencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140 inciso 1.) de la Constitución Política, que dice: "Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno: 1.) Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás que determine en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil."; es decir, se trata de aquellos nombramientos en que no se siguen las reglas ni procedimientos ordinarios establecidos en el Estatuto de Servicio Civil, sino únicamente la discrecionalidad del jerarca que hace el nombramiento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 inciso c.) y 4 inciso f.) del Estatuto de Servicio Civil, por lo cual, el empleado nombrado de esta manera, no puede estar sujeto al Régimen del Servicio Civil, que hacen que, independientemente de los atributos personales que puedan hacer idónea a una persona para el ejercicio del cargo que desempeña, el Poder Ejecutivo puede libremente, sin sujeción alguna, ni trámite ni procedimiento, dejar el nombramiento sin efecto -por cuanto fue hecho con entera discrecionalidad, como se había anotado anteriormente-, desde el momento en que así lo considere oportuno, sin que ello venga en desmedro o demérito alguno de la persona a la que se le cesó en sus funciones, ya que el mantenerla allí o no, no cuestiona sus capacidades o desempeño, sino que es una apreciación puramente subjetiva del jerarca.

"Lo actuado así por el Poder Ejecutivo -dentro del límite de sus atribuciones- no lesiona los derechos fundamentales de la recurrente -pues no tenía derecho alguno de permanecer en el cargo al estar excluida del régimen del Servicio Civil- la que, en todo caso sí tendrá el derecho de acudir a la vía respectiva en demanda del pago de los derechos laborales que eventualmente pudieren corresponderle." (Sentencia número 1692-90, de las quince horas cuarenta y seis horas del veintiuno de noviembre de mil novecientos noventa.) No obstante lo anterior, las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la institución, por lo cual, las condiciones de trabajo deben partir de los mínimos legales, en un ascenso que corresponda a la naturaleza e importancia del trabajo que prestan. En este orden de ideas esta Sala ha indicado que: "..., es lo cierto que los principios básicos del régimen (escogencia por idoneidad, estabilidad en el empleo) cubren a todos los funcionarios al servicio del Estado, tanto de la Administración Central, como de



los entes descentralizados. Más esto en principio, porque el artículo 192 constitucional introduce otros elementos importantes al disponer al inicio "con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen", frase que obliga a matizar las conclusiones anteriores, respecto al ámbito de aplicación del régimen o estatuto de servicio civil. Es obvio que en la mente del constituyente estaba la idea de que no todos los servidores públicos podían estar cubiertos por el régimen especial, pues la forma de escogencia, las capacidades, las funciones de cada cargo, las relaciones de confianza y dependencia no son iguales en todos los casos, de ahí que los principios derivados del artículo 192 son aplicables a ciertos funcionarios -la mayoría- no a todos. La Constitución misma señaló varios casos de funcionarios de libre escogencia y remoción como lo son los ministros de gobierno, los miembros de la fuerza pública, los directores de instituciones autónomas, representantes diplomáticos, y en general, "los empleados y funcionarios que ocupen cargos de confianza (artículo 140 inciso 1.), dejando a la Ley (Ley de Servicio Civil dice el artículo 140) la determinación de otros funcionarios, que en casos muy calificados, pudieran ser excluidos del régimen general. Esta posibilidad de excluir ciertos funcionarios la reitera el artículo 192. Se repite que la intención del constituyente fue la de que existiera una sola ley, un Estatuto, que regulara todo el servicio público. No obstante, lo importante es que se dejó al legislador ordinario, por medio de la ley, la regulación en detalle de la cobertura del régimen especial, lo cual podía hacer, como lo hizo, en leyes separadas, sin detrimento del mandato constitucional. Por vía de ley el legislador ha excluido varios casos del régimen común. El Estatuto de Servicio Civil en sus artículos 3, 4 y 5, menciona un buen número de funcionarios que no se consideran dentro del régimen. También por ley especial se han excluido los presidentes ejecutivos, de las instituciones autónomas, que son del ejecutivo, y en general, una serie de funcionarios, nombrados casi siempre a plazo fijo, y cuyo denominador común es encontrarse en una relación de servicio no típicamente laboral, bajo un régimen de subordinación jerárquica, sino más bien de dirección o colaboración, donde no median órdenes, sino más bien directrices, en unos casos; o bien, en una relación de confianza que obliga a otorgar una mayor libertad para el nombramiento y la eventual remoción del funcionario; ello independientemente de la naturaleza permanente de la función. Esta relación de confianza puede fundarse, según los requerimientos del cargo, en aspectos puramente subjetivos, de orden personal; pero también puede derivarse de elementos objetivos, nacidos en una comunicación ideológica (política en el buen sentido del término), necesaria para el buen



manejo de la cosa pública conforme a planes y programas muy calificados. Los casos de excepción, está claro, han de ser muy calificados, con las especiales características señaladas que justifiquen un trato desigual. Así, ha de ser, pues por vía de excepción injustificada el legislador podría hacer nugatoria la disposición constitucional que tiende a la estabilidad laboral del empleo público y a la racionalidad del reclutamiento, como regla general. Pero si el cargo tiene alguna característica especial que lo justifique, la excepción será válida." (Resolución número 1119-90, de las catorce horas del dieciocho de setiembre de mil novecientos noventa.) II. En razón de lo anterior, no encuentra esta Sala que el inciso b.) del artículo 3 del Estatuto de Servicio Civil, que dice: "No se considerarán incluidos en este Estatuto: b.) Los miembros de la fuerza pública, o sea aquellos que estén de alta en el servicio activo de las armas por la índole de las labores o funciones que ejecuten, excepto el personal de Extranjeros y Cédulas de Residencia y de Migración y Pasaportes y el personal de las Bandas Militares;" sea contrario al principio de igualdad -consagrado en el artículo 33 Constitucional-, el cual se ha interpretado que obliga a tratar a iguales como iguales y a desiguales como tales, no creando situaciones de discriminación, por cuanto, como se concluye de las razones dadas, los empleados de confianza no se encuentran en una situación de igualdad con el empleado adscrito al Régimen del Estatuto del Servicio Civil. Los primeros son nombrados directamente por el jerarca administrativo, sin sujeción a procedimiento o concurso alguno, sino dependiendo únicamente de la discrecionalidad del que le nombra, puesto que se denomina "de confianza" en razón de la naturaleza del puesto o cargo a desempeñar; por el contrario, el resto de los trabajadores, para ser empleados en el sector público, deben de sujetarse a un procedimiento determinado en el Estatuto del Servicio Civil y cumplir con una serie de requisitos dados por la ley de cita, por lo cual, una vez nombrado, queda incorporado en el Régimen del Servicio Civil. Además, la distinción en relación a "los miembros de la fuerza pública" es de orden constitucional -artículo 140 inciso 1º)-, por lo cual la norma impugnada lo que hace únicamente es desarrollar el concepto dado en la Constitución, por lo que lejos de ser inconstitucional, es acorde con sus enunciados. En razón de lo anterior, lo procedente es rechazar por el fondo esta acción de inconstitucionalidad, con fundamento en lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 9 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. Por tanto: Se rechaza por el fondo la acción." Como los hechos planteados en el amparo ya fueron objeto del pronunciamiento transcrito, resulta improcedente manifestarse sobre los mismos extremos, motivo por el cual el recurso deviene en



improcedente y así debe declararse.”³²

“Es criterio del suscrito, que el empleado de confianza, de acuerdo con el enfoque que en el presente caso se le da, como aquel cuyo nombramiento, se da no en virtud de un concurso de antecedentes, sino por la mera voluntad de quien le escoge, y que por ende, su nombramiento es circunstancial y despojado de los derechos laborales, que se adquieren con prestación de servicios común y corriente, y que su designación termina cuando cesa dicha voluntad de quien le escoge sin que acumule en su favor derechos provenientes de dicha prestación circunstancial de servicios, no se puede determinar caprichosamente, cuando mejor convenga a los intereses del empleador, sino que tal denominación debe estar previamente estatuida, y deben limitarse a los puestos estrictamente necesarios, que las circunstancias ameriten. A efecto de sustraerlo al arbitrio del administrador y si no se ha establecido.

(...)Doctrinariamente, el empleado de confianza, se caracteriza por otras circunstancias que convergen en su puesto y en su persona de tal manera que no está sujeto a horarios, jornadas, y otras limitaciones según lo señalado en el artículo 143 del Código de Trabajo.”³³

INFORMACIÓN UTILIZADA

-
- ¹ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2006,20 de enero). *Empleado de Confianza*, {en línea}. Costa Rica. Recuperado el 2 de febrero de 2006, de <http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/Empleados/empleado.htm>
 - ² GUERRERO FIGUEROA (Guillermo), *Introducción al Derecho del Trabajo*, Bogotá, Colombia, Editorial TEMIS, Segunda Edición, pág. 249. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 348.6 G934i2)
 - ³DE LA CUEVA (Mario), *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa S.A., Sexta edición, Tomo I, 1980, pág. 155. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 348.609.72 C965n9)
 - ⁴ CABANELLAS citado por MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), *Régimen Jurídico de los Puestos de Confianza*, San José, Tesis para optar al grado



de licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1998, págs. 10-11. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura TESIS 3345)

⁵ Ley Laboral.com. *Empleado de Confianza*, [en línea]. Recuperado el 6 de febrero de 2006 de www.leylaboral.com

⁶ Ministerio de Trabajo, Página web citada

⁷ CABANELLAS (Guillermo), Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Argentina, Editorial Heliasta, 27^a edición, Tomo II C-CH, 2001, pág. 282. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura R 340.03 C112dc27)

⁸ DE LA CUEVA citado por MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Pág. 23-24.

⁹ CABANELLAS (Guillermo), op. Cit. Tomo I A-B, pág. 521.

¹⁰ Voto 330-96 de la Sala Segunda citado por MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Págs. 24-25.

¹¹ CABANELLAS (Guillermo), op. Cit. Tomo IV F-I, pág. 488.

¹² MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Págs. 26-27.

¹³ *Ibidem*. Pág. 29

¹⁴ MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Pág. 41.

¹⁵ *Ibidem*. Pág. 42

¹⁶ CRESPI ZORINO (Leonardo), El Trabajador de Confianza en el Sector Público y Privado, San José, Tesis para optar al grado de licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1986, pág. 21. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura TESIS 1563)

¹⁷ MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Pág. 70.

¹⁸ CRESPI ZORINO (Leonardo), op. Cit. Págs. 108 a la 110



-
- ¹⁹ MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Pág. 17.
- ²⁰ Constitución Política, de 7 de noviembre de 1949, Costa Rica, artículo 140.
- ²¹ Código de Trabajo. Ley N° 2 del 28 de agosto de 1943, Costa Rica, artículos 5 y 143.
- ²² Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953, artículos 3-4.
- ²³ Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227 de 2 de mayo de 1978. Artículo 367.
- ²⁴ Código Municipal. Ley N° 7794 de 30 de abril de 1998. Artículo 118.
- ²⁵ Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, Ley N° 4556 de 29 de abril de 1970. Artículos 2-3, 44 al 54.
- ²⁶ Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público, Decreto N° 29141 de 31 de octubre de 2000, artículos del 1 al 4.
- ²⁷ Acuerdo N° 2-P, Aprobado por el Presidente de la República en Concejo de Gobierno de 12 de mayo de 1998.
- ²⁸ MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Pág. 12.
- ²⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 108 de las nueve horas veinte minutos del diez de julio de mil novecientos noventa y uno.
- ³⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 95-075.LAB de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del veintitrés de febrero de mil novecientos noventa y cinco.
- ³¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 57-89 de las quince horas y treinta minutos del diecisiete de mayo de mil novecientos ochenta y nueve.



- ³² Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Voto N° 5778-94 de las catorce horas con cincuenta y un minutos del cinco de octubre de mil novecientos noventa y cuatro.
- ³³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 61-94 de las nueve horas cuarenta minutos del veintitrés de marzo de mil novecientos noventa y cuatro.

AVISO LEGAL

El Centro de Información Jurídica en Línea es un centro de carácter académico con fines didácticos, dentro del marco normativo de los usos honrados realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos número 6683, reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos, acuerdos municipales, reglamentos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos número 6683. Elabora compendios de obras literarias o de artículos de revistas científicas o técnicos con fines didácticos dentro de los límites estipulados en el artículo 58 de la Ley de Procedimientos de Observancia de los Derechos de Propiedad Intelectual número 8039.