

**Atribución de los derechos patrimoniales sobre invenciones laborales: análisis
del marco legal y la jurisprudencia colombiana**

**Attribution of Economic Rights Over Employment-Related Inventions: An Analysis of
the Colombian Legal Framework and Case Law**

Autores

**Natalia Lucia García Castro
Juan Felipe Lizarazo Bocanegra**

Director

Andrés Palacios Lleras

Para optar por el título de Abogado

Jurisprudencia

Facultad de Jurisprudencia, Universidad de Nuestra

Señora del Rosario

Bogotá - Colombia

2025

Resumen

El presente artículo analiza la titularidad de las invenciones creadas en el marco de las relaciones laborales en Colombia, a la luz del régimen de la propiedad intelectual y de los principios protectores del derecho al trabajo. Para ello se estudian normativas como la Decisión Andina 486 de 2000, el Código de Comercio colombiano, el Código Sustantivo del Trabajo y diversos instrumentos internacionales, examinando la posible desprotección jurídica del trabajador cuando el empleador adquiere automáticamente la titularidad de los derechos patrimoniales sobre una invención que no deriva directamente de las funciones contratadas. A través de un enfoque doctrinal, jurisprudencial, comparado y hermenéutico, se identifican vacíos normativos y se desarrolla un análisis reflexivo que aporta críticas al modelo vigente y propone soluciones orientadas a equilibrar los intereses del empleador con el reconocimiento pleno de la autoría y los derechos patrimoniales del trabajador inventor.

Palabras clave

Propiedad Intelectual; Invenciones Laborales; Derecho Laboral; Titularidad; Derechos Patrimoniales; Invención; Protección; Equilibrio Laboral; Innovación; Propiedad Intelectual.

Abstract

This article analyzes the ownership of inventions created within the framework of employment relationships in Colombia, in light of the intellectual property regime and the protective principles of labor law. To do so, it examines regulations such as Andean Decision 486 of 2000, the Colombian Commercial Code, the Substantive Labor Code, and various international instruments, assessing the potential legal vulnerability of the worker when the

employer automatically acquires ownership of the economic rights over an invention that does not directly derive from the contracted duties. Through a doctrinal, jurisprudential, comparative, and hermeneutic approach, the article identifies regulatory gaps and develops a reflective analysis that critiques the current model and proposes solutions aimed at balancing the employer's interests with the full recognition of the authorship and economic rights of the employee-inventor.

Keywords

Intellectual Property; Employee Inventions; Labor Law; Ownership; Economic Rights; Invention; Protection; Labor Balance; Innovation; Intellectual Property.

Índice

Resumen	2
Abstract.....	2
Introducción.....	6
1. La propiedad intelectual y su ámbito de aplicación dentro del sistema jurídico colombiano	10
1.1 PROPIEDAD INTELECTUAL	10
1.2 LAS PATENTES COMO MECANISMO DE PROTECCIÓN DE LA INNOVACIÓN	14
1.2.1 Requisitos de patentabilidad	16
1.2.2 Efectos de las patentes	17
1.2.3 Las patentes como incentivo de la innovación y el desarrollo tecnológico.....	18
1.2.4 Marco normativo internacional y nacional de las patentes	19
1.3 LAS INVENCIONES CREADAS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES.....	21
1.3.1 Las invenciones laborales según la Decisión 486 de 2000.....	21
1.3.2 Tratamiento internacional de la titularidad de las invenciones laborales	22
1.3.3 El vacío normativo en Colombia: invenciones fuera de la función contratada, pero usando tiempo o medios empresariales	24
2. El derecho laboral y su incidencia en la creación de invenciones dentro de la relación de trabajo ...	26
2.1 EL ENFOQUE PROTECCIONISTA DEL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA.....	27
2.2 EL CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA	30
2.3 LA REGULACIÓN DE LAS INVENCIONES LABORALES EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO COLOMBIANO	32
2.4 LA NECESIDAD DE EQUILIBRIO ENTRE LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADOR Y EL RECONOCIMIENTO DE LA AUTORÍA DEL TRABAJADOR	34
3. Análisis jurisprudencial sobre la titularidad de las invenciones laborales en Colombia mediante un estudio de caso	36
3.1 PRESENTACIÓN Y ANTECEDENTES DEL CASO.....	36
3.1.1 Decisión del tribunal	40
3.2 LA CLÁUSULA DE INVENCIONES LABORALES COMO EJEMPLO DE DESPROTECCIÓN JURÍDICA.....	41
3.3 LA INSUFICIENCIA DEL MARCO NORMATIVO COLOMBIANO FRENTE A LAS INVENCIONES LABORALES	45
4. Modelos internacionales de protección de las invenciones creadas en el ámbito laboral	47
4.1 MODELO INGLÉS.....	48
4.2 MODELO ESTADOUNIDENSE	49
4.3 MODELO ALEMÁN	51
5. Reflexiones finales sobre la titularidad de las invenciones laborales en Colombia	52
5.1 PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 539 DEL CÓDIGO DE COMERCIO: UNA SOLUCIÓN PARA EQUILIBRAR TITULARIDAD Y PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR INVENTOR	54
5.1.1 Fundamento y finalidad	54
5.1.2 Regla general y excepción	56
5.1.3 Negociación obligatoria y puesta en ejercicio.....	56
5.1.4 Mecanismo objetivo en caso de desacuerdo	56

5.1.5 Criterios de valoración y eliminación de determinaciones discrecionales	57
5.1.6 Disposiciones de garantía.....	57
Conclusión de la propuesta de reforma normativa.....	57
5.2 PROPUESTA DE ADICIÓN NORMATIVA AL ARTÍCULO 539 DEL CÓDIGO DE COMERCIO: UNA SOLUCIÓN PARA GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE AMBOS INTERESES EN EL MARCO DE LA INVENCIÓN LABORAL.	58
5.2.1 Fundamento y finalidad	58
5.2.2 Negociación asesorada.....	59
5.2.3 Criterios de valoración económica.....	59
Conclusión de la propuesta de adición normativa.....	60
6. Conclusiones	60
Referencias.....	63

Introducción

La propiedad constituye una de las instituciones jurídicas fundamentales en los ordenamientos legales, en tanto configura la relación que los individuos establecen con los bienes sobre los cuales ejercen facultades de uso, goce y disposición. Tradicionalmente, este concepto se ha circunscrito a la propiedad material, entendida como el dominio sobre bienes corpóreos susceptibles de apropiación económica, tales como inmuebles y objetos tangibles. Sin embargo, la evolución del pensamiento jurídico y filosófico, particularmente desde las doctrinas iusnaturalistas, propició una conceptualización de la propiedad como un derecho inherente a la persona humana, fundamentado en el esfuerzo individual y el trabajo creativo. Esta perspectiva amplió el reconocimiento del derecho a la propiedad más allá de su dimensión física o económica, extendiéndose hacia un componente inmaterial. De esta manera, surgió la propiedad intelectual como manifestación contemporánea de aquel derecho natural de dominio ahora proyectado sobre las creaciones del intelecto humano.

El derecho a la propiedad intelectual actúa en dos planos complementarios, ya que constituye el conjunto de normas que protege las creaciones del intelecto humano, tanto en el ámbito artístico y literario como en el industrial y científico, impidiendo que terceros reproduzcan, utilicen o exploten dichas creaciones o invenciones sin la autorización de su titular. Al mismo tiempo, protege a los creadores y titulares, reconociéndoles derechos de carácter moral (personales) y patrimonial (económico), que les otorgan facultades exclusivas para usar, disponer y explotar dichas creaciones conforme a su voluntad. No obstante, cabe cuestionarse hasta qué punto el régimen de propiedad intelectual garantiza una protección

efectiva a los creadores, especialmente frente a situaciones en los que los derechos patrimoniales son transferidos o absorbidos por terceros como empleadores o grandes corporaciones.

Estos derechos pueden ser analizados a partir de las reflexiones clásicas sobre la relación entre el trabajo y la propiedad, las cuales resultan de suma utilidad para analizar el desarrollo de la titularidad de las invenciones laborales. Sobre este respecto, Adam Smith realizó un estudio sobre el trabajo como una fuente de valor en su libro “*The Wealth Of Nations*”, allí resalta que el esfuerzo productivo y la especialización en la generación de la riqueza legitiman a que se valore el aporte individual en la producción de la materia, lo que por extensión, implica también una valoración cuando ese aporte es intelectual.

Ideas como esta fungieron como base para el eventual desarrollo de posturas jurídicas y políticas que abordan el tema de estudio, por ejemplo, Karl Marx consagró en su texto “*Economic and Philosophic Manuscripts (1844)*” una crítica radical desde su perspectiva sobre el conflicto capital-trabajo. Este autor considera que todo tipo de apropiación privada de los frutos del trabajo por parte del titular del capital constituye el núcleo de la explotación laboral, de modo que la cesión automática de la titularidad de los derechos patrimoniales al empleador implica despojar al trabajador de la retribución justa por su aporte creativo o intelectual.

En la actualidad, acorde a la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (en adelante OMPI), los autores de obras o invenciones, en calidad titulares, tienen el derecho de

recibir una contraprestación por el uso y goce de su creación. No obstante, existen escenarios laborales en donde las empresas y corporaciones concentran la titularidad de los derechos patrimoniales, lo que genera que surjan interrogantes sobre la efectiva protección y reconocimiento del verdadero creador dentro del sistema de propiedad intelectual.

La Decisión 486 de la Comunidad Andina, en su artículo 88, establece que cuando una invención es realizada por un trabajador en cumplimiento de sus funciones o contrato laboral, la titularidad de la patente corresponde al empleador, salvo pacto en contrario. No obstante, esta disposición no prevé los casos en que el trabajador realiza una invención fuera de su función inventiva, aunque dentro del horario laboral o con medios de la empresa. En este punto, el ordenamiento colombiano ofrece una regulación complementaria: el artículo 539 del Decreto 410 de 1971 Código de Comercio no solo recoge principio establecido en la Decisión Andina, sino que extiende la titularidad al empleador incluso cuando el trabajador no fue contratado para fines investigativos, siempre que haya utilizado medios proporcionados por la empresa en razón de la labor desempeñada. No obstante, esta norma establece como contraprestación el derecho del trabajador a recibir una compensación económica.

Esta configuración normativa genera tensiones jurídicas relevantes, pues en tales situaciones surge la duda sobre si resulta justo o jurídicamente coherente que el empleador adquiera la titularidad patrimonial de una creación que no deriva directamente de la labor contratada, relegando al trabajador únicamente al reconocimiento moral de su autoría y a una compensación económica cuyo alcance se limita al monto del salario del trabajador, la

importancia de la invención, y el beneficio que reporte al patrono entre otros factores similares.

Es por lo anterior que, en el presente artículo de reflexión, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Constituye la atribución automática de la titularidad patrimonial al empleador una forma de desprotección jurídica para el trabajador que crea una invención sin haber sido contratado para ello?

Esta pregunta orienta el objetivo de analizar la posible desprotección jurídica del trabajador que realiza una invención fuera de su función inventiva, dentro del ámbito de la propiedad intelectual, a partir del estudio de la Decisión Andina 486, el Código Sustantivo del Trabajo, la constitución política, Los acuerdos internacionales como el ADPIC de la Organización Mundial del Comercio y demás normas nacionales aplicables, con el fin de evaluar si el marco jurídico vigente garantiza una protección efectiva al verdadero creador.

En lo que respecta a la metodología empleada, el presente artículo se enmarca dentro de una investigación de carácter documental, descriptivo y comparativo, con un enfoque reflexivo. Su desarrollo se fundamenta en el análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial de fuentes tanto nacionales como internacionales. Para tal efecto se adopta el método doctrinal y hermenéutico-jurídico, orientado a la interpretación sistemática y articulada de las disposiciones legales, la doctrina especializada y la jurisprudencia relevante en materia de derecho de la propiedad intelectual y derecho laboral, con el propósito de formular una

reflexión crítica en torno a la eficacia del marco jurídico colombiano respecto de la protección del trabajador como verdadero creador.

1. La propiedad intelectual y su ámbito de aplicación dentro del sistema jurídico colombiano

1.1 Propiedad Intelectual

Al abordar con mayor profundidad el concepto de propiedad intelectual, esta puede definirse como el conjunto de derechos que el ordenamiento jurídico reconoce a los autores, inventores y creadores sobre las producciones resultantes de su actividad intelectual, ya sea en el ámbito artístico, literario, científico o industrial. Desde la doctrina, Rodríguez (como se citó en Perdomo, 2024) la concibe como la “rama del derecho que tiene por objeto la protección de los bienes inmateriales perceptibles a través del intelecto, sobre los cuales se reconocen derechos exclusivos”. De igual modo, Acosta (2021) al analizar la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, señala que en ella se introdujo a la propiedad privada como un derecho humano fundamental, lo que permite comprender la afirmación de la OMPI (s.f), según la cual los derechos de la propiedad intelectual son “considerados como cualquier otro derecho de propiedad, en la medida en que permiten que los creadores o propietarios de la Propiedad intelectual se beneficien de su trabajo o de su inversión en una creación al darles el control sobre la forma en que se utiliza su propiedad.”

Bajo este paradigma, la propiedad intelectual posee una naturaleza dual, en la que confluyen los derechos morales y los derechos patrimoniales. Conforme a la Ley de Propiedad Intelectual de España, “la propiedad intelectual está integrada por derechos de carácter personal y patrimonial, que atribuyen al autor la plena disposición y el derecho exclusivo a la explotación de la obra” (*Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual*, art. 1). Ambos grupos de derechos reflejan, respectivamente, el vínculo del autor con su creación y el valor económico derivado de su explotación.

Los derechos morales protegen atributos inherentes a la autoría y a la integridad de la obra, tales como el reconocimiento de la paternidad y la preservación del contenido frente a deformaciones. Estos derechos poseen carácter irrenunciable, inalienable e imprescriptible (*Real Decreto Legislativo 1/1996, art. 14*); por ello no pueden transmitirse ni cederse y permanecen vinculados al autor con independencia de las variaciones en la titularidad de los derechos patrimoniales.

En contraste, los derechos patrimoniales revisten una naturaleza económica y transferible, orientados a la explotación comercial de la creación mediante actos como el uso, la reproducción o la distribución. Estos derechos pueden ser objeto de cesión, licencia u otros negocios jurídicos. Como señalan Casas y Xalabarder (2017), “los derechos de explotación se concretan en el poder que ostenta el titular de excluir a otros” del aprovechamiento económico de la obra o invención, de modo que, mediante su transferencia o licenciamiento, el titular puede recibir una retribución por la explotación (uso y goce) de su creación.

En esa misma línea, la OMPI refuerza la consideración de la propiedad intelectual como un derecho de carácter fundamental, al destacar su función de incentivar la creación y garantizar una justa retribución a quienes aportan con su Ingenio y esfuerzo al progreso social. En sus propias palabras:

“Los derechos de propiedad intelectual también son fundamentales. Los inventores, artistas, científicos y empresas dedican mucho tiempo, dinero, energía y reflexión al desarrollo de innovaciones y creaciones. Para alentarlos a ello, deben poder obtener una retribución justa por sus esfuerzos, es decir, otorgarles derechos para proteger su propiedad intelectual.” (OMPI, s. f.)

Ahora bien, dentro del marco general de la propiedad intelectual, en Colombia es posible distinguir dos grandes categorías que agrupan las diferentes formas de protección: los derechos de autor y la propiedad industrial. Cada una de estas ramas responde un objeto específico y a un régimen jurídico propio, lo que permite delimitar con mayor claridad el alcance de las prerrogativas que la ley otorga a los creadores y titulares.

Los derechos de autor y derechos conexos abarcan las obras literarias, artísticas, musicales, científicas y audiovisuales, así como programas de computador y fonogramas. Su finalidad principal es garantizar al creador el reconocimiento de su autoría y el derecho exclusivo de explotación de su obra, incluyendo actos como la reproducción, distribución,

comunicación pública y transformación (*Ley 23 de 1982, art.1; Decisión Andina 351 de 1993, art.1*).

Por su parte, la propiedad industrial, constituye el derecho exclusivo que posee una persona física o jurídica sobre invenciones, marcas, diseños industriales o signos distintivos o nombres comerciales, entre otros. El objetivo de esta categoría es proteger las innovaciones técnicas y elementos identificativos del comercio mediante el reconocimiento de los derechos exclusivos sobre su explotación, generalmente mediante un sistema de registro y otorgamiento de patentes, marcas o certificados (*Decisión Andina 486 de 2000, art. 3*).

De este modo, mientras los derechos de autor protegen expresiones originales de ideas, la propiedad industrial se centra en invenciones que permiten mejorar la calidad de vida de las personas, ya sea mediante la creación de un producto o servicio comerciable o su transformación al agregarle características deseables, estableciendo entonces un marco legal que le permite a los titulares ejercer control sobre el uso económico de sus creaciones o innovaciones. Esta diferenciación resulta esencial para comprender el presente estudio, el cual se enfoca en la titularidad de las invenciones creadas en el marco de relaciones laborales, tema que será analizado en capítulos posteriores.

En síntesis, la propiedad intelectual constituye un pilar esencial dentro del ordenamiento jurídico contemporáneo, al reconocer el valor jurídico de las creaciones del intelecto humano y al garantizar a sus autores un conjunto de derechos que equilibran la promoción de la innovación con la protección de sus intereses morales y patrimoniales.

Dentro de este marco general, uno de los mecanismos más relevantes de protección es la patente, figura jurídica destinada a salvaguardar las invenciones técnicas e incentivar el desarrollo científico e industrial.

Por ello resulta pertinente examinará detalle el régimen jurídico de las patentes como instrumento de protección de la innovación, sus requisitos, alcance y efectos dentro del sistema de propiedad industrial

1.2 Las patentes como mecanismo de protección de la innovación

Una invención es un producto del intelecto humano que, según la OMPI (s.f.), en su publicación “*¿Qué es la propiedad intelectual?*”, es un nuevo producto (objeto, aparato, composición) o proceso (método, forma de llevar a cabo una actividad) que introduce un procedimiento novedoso para realizar una actividad o proporciona una solución técnica innovadora que supera las alternativas habituales. Esta noción remite al elemento creativo y práctico de la innovación: la invención debe ofrecer una aportación técnica susceptible de aplicación práctica y explotación industrial (Decisión Andina 486 de 2000, art. 14). En palabras de la OMPI, “la invención es el acto de crear algo nuevo; la innovación es el proceso de llevar esa creación al uso o al mercado” (OMPI, s.f.).

Es en esta medida que el derecho de patentes surgió mediante el Estatuto de Venecia de 1474 como una forma no solo de reconocer y recompensar a los inventores por sus aportes,

sino también para protegerlos mediante un título jurídico conferido por el Estado, que otorga derechos exclusivos sobre sus creaciones. De acuerdo con Londoño & Restrepo (2013):

“Una patente es un título de propiedad otorgado por el gobierno de un país, para el caso de Colombia, la Superintendencia de Industria y Comercio, que concede a su titular el derecho exclusivo sobre sus invenciones durante un periodo de tiempo limitado y, por ende, el derecho a impedir a terceros la fabricación, venta y/o utilización comercial de la invención protegida. (p.31)”.

La patente, por tanto, no protege una mera idea abstracta, sino la aplicación técnica concreta que dicha idea materializa. Además, su régimen combina un incentivo privado, la exclusividad temporal, con una obligación pública de divulgación, pues la protección se concede a cambio de que el invento revele la manera suficiente su invención al público, facilitando así la difusión del conocimiento y el progreso tecnológico.

Ahora bien, es importante aclarar que existen dos tipologías de patente, la patente invención y la patente de modelo de utilidad. La primera protege nuevas creaciones, que implican un alto nivel inventivo y aportan una solución técnica novedosa a un problema determinado. Por su parte, el modelo de utilidad se aplica cuando se realiza una mejora sustancial o funcional sobre un producto ya existente, sin llegar al grado de inventiva exigido para una patente de invención. Un ejemplo de ello es la modificación de un instrumento, mecanismo que mejora su funcionamiento, utilidad o forma de fabricación.

1.2.1 Requisitos de patentabilidad

Para que una invención sea susceptible de protección mediante patente, debe cumplir con los requisitos de novedad, nivel inventivo y aplicación industrial. Tal como lo establece la decisión andina 486 de 2000 en sus artículos 16 al 19.

En primer lugar, la novedad implica que la invención no debe encontrarse comprendida en el estado de la técnica, es decir, que no haya sido divulgada previamente en ningún lugar del mundo, por ningún medio, antes de la fecha de presentación de la solicitud (Decisión Andina 486 de 2000, art. 16). Este requisito garantiza que la creación constituya un aporte real al acervo tecnológico existente.

El segundo requisito, el nivel inventivo, exige que la invención no resulte evidente para una persona con conocimientos medios en el campo técnico correspondiente (Decisión Andina 486 de 2000, art. 18). Este criterio busca excluir aquellas soluciones que, aunque nuevas, carecen de un esfuerzo creativo o técnico significativo y podrían ser deducidas de manera obvia por un experto en la materia

Finalmente, la aplicación Industrial se refiere a la posibilidad de que la invención pueda ser producida utilizada en cualquier tipo de industria. Entendido en sentido amplio Como aquella que abarca tanto los sectores productivos como los de servicios, (Decisión Andina 486 de 2000, art. 19). En otras palabras, la invención debe poder materializarse y tener una utilidad práctica demostrable.

Estos tres elementos, analizados en conjunto, permiten determinar si una creación reúne el grado de originalidad, creatividad y funcionalidad necesario para ser considerada una invención patentable, diferenciándose de simples descubrimientos, teorías científicas o creaciones puramente estéticas, las cuales quedan excluidas de la protección por patente conforme a los artículos 15 y 20 de decisión andina 486 de 2000.

1.2.2 Efectos de las patentes

El otorgamiento de una Patente confiere su titular un derecho exclusivo de explotación sobre la invención protegida, lo cual le permite impedir que terceros, sin su consentimiento, fabriquen, utilicen, ofrezcan en venta, vendan o importen el producto o procedimiento patentado (Decisión Andina 486 de 2000, art. 52). En palabras de la OMPI, “los titulares de patentes tienen derecho exclusivo de fabricar, vender, distribuir, importar y utilizar comercialmente sus invenciones patentadas en el territorio que abarca la patente durante el plazo de protección” (OMPI, s.f.). En esa medida, si un tercero utiliza una invención patentada sin la autorización del titular, “este puede hacer valer sus derechos entablando una demanda por infracción de la patente ante la autoridad correspondiente para poner fin a la conducta infractora y también conceder una compensación económica Al titular de la patente por el no uso autorizado de la invención” (OMPI, s.f.).

La duración ordinaria de la protección conferida por una patente invención es de veinte (20) años contados desde la fecha de presentación de la solicitud, condicionada al

cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento previstas en la normativa aplicable (Decisión Andina 486 de 2000, art. 50). Por su parte, el modelo de utilidad suele gozar de una duración más breve, en la práctica común, de varios ordenamientos equivalentes a diez (10) años, con requisitos y efectos jurídicos atenuados respecto de la patente de invención.

En conjunto, estos efectos buscan equilibrar el interés privado del inventor con el interés público en la difusión del conocimiento técnico, de modo que, una vez caducado el plazo de protección, la invención se incorpore al dominio público y pueda ser aprovechada por la sociedad.

1.2.3 Las patentes como incentivo de la innovación y el desarrollo tecnológico

Las patentes constituyen uno de los principales instrumentos de estímulo a la innovación y el progreso tecnológico, en tanto garantizan a los inventores un reconocimiento jurídico y económico por sus aportes creativos. Este sistema se fundamenta en la premisa de que la exclusividad temporal sobre la explotación de una invención promueve la inversión en investigación y desarrollo, al ofrecer seguridad jurídica y rentabilidad potencial a quienes asumen el riesgo de innovar. En esa medida, las patentes actúan como motor del desarrollo industrial y científico, permitiendo que los avances tecnológicos se traduzcan en crecimiento económico y bienestar social.

Como señala el Instituto Nacional de Propiedad Intelectual de Chile (INAPI, s.f.), “Los conocimientos técnicos, la tecnología y el capital intelectual son la materia prima de

innovaciones que resultan esenciales para los países que quieran lograr un desarrollo económico y social sostenido en el tiempo. Para promover ese desarrollo, es necesario contar con una legislación de propiedad intelectual sólida que otorgue estabilidad y seguridad jurídica a la creciente creación intelectual.”. En esta línea, el organismo sostiene que los países promulgan leyes de propiedad intelectual con una doble finalidad: por un lado, proteger los derechos morales y patrimoniales de los creadores; por otro, incentivar la creatividad, La aplicación del conocimiento y las prácticas comerciales leales que contribuyan al desarrollo económico y social (INAPI, s.f.). Bajo esta perspectiva, al régimen de patentes no solo cumple una función protectora, sino también de política pública orientada a fomentar la innovación y fortalecer la competitividad tecnológica de las naciones.

1.2.4 Marco normativo internacional y nacional de las patentes

El régimen de patentes en estructura a partir de un entramado normativo internacional, regional y nacional que armoniza a principios de protección, divulgación y explotación de las invenciones. En el plano internacional destacan instrumentos como el Convenio de París para la Protección de la Propiedad Industrial (1883), administrado por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), que introdujo principios esenciales como el trato nacional y el derecho de prioridad, y el Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (ADPIC), que forma parte del ordenamiento de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y fija estándares mínimos de protección y mecanismos de observancia. Estas normas internacionales constituyen

referencias obligadas para los ordenamientos nacionales y condicionan la conformación de las legislaciones internas.

A nivel regional, la Decisión 486 de la Comunidad Andina (2000) funciona como norma marco sobre propiedad Industrial para los países miembros y establece reglas sobre patentabilidad, procedimiento y derechos conferidos por la patente. La Decisión reconoce, en su artículo 22, el principio de que el derecho a la patente pertenece al inventor, y en el artículo 23 aborda las invenciones ocurridas en el marco de una relación laboral, disponiendo reglas sobre la participación y distribución de beneficios, sin establecer una regla única de titularidad automática aplicable a todos los casos. Además, el texto contiene disposiciones específicas sobre esquemas de trazado de circuitos integrados en el artículo 88 y siguientes. Esta estructura normativa exige analizar caso por caso la atribución de titularidad en el ámbito laboral.

En el plano interno, la Constitución Política consagra en su artículo 61 que "el estado protegerá la propiedad intelectual por el tiempo y mediante las formalidades que establezca la ley", lo que dota de rango constitucional a la protección de las creaciones intelectuales y obliga a la integración del derecho internacional y regional en el derecho interno. La normativa nacional se complementa con la Ley 29 de 1990, que promueve la investigación científica y el desarrollo tecnológico, y con el rol de la Superintendencia de Industria y Comercio como autoridad competente para el examen, concesión y vigilancia de los derechos de propiedad Industrial en Colombia. La Ley 170 de 1994 incorporó al ordenamiento colombiano los resultados de ronda Uruguay, entre ellos el ADPIC, y junto con normas

sectoriales como la ley 29 de 1990 y las decisiones andinas incorporadas, configura el marco jurídico nacional aplicable a las patentes. La Corte Constitucional, en la Sentencia C-276 de 1996, examinó el alcance constitucional de la protección de la propiedad intelectual y consolidó su configuración constitucional, reconociendo la doble dimensión moral y patrimonial de los derechos de autor y la necesaria intervención normativa sobre la dimensión patrimonial para garantizar intereses públicos y privados.

A partir de lo expuesto, es evidente que el sistema de patentes, al otorgar derechos exclusivos de explotación sobre una invención, busca equilibrar el interés público en la difusión del conocimiento con el interés privado del inventor en obtener un ajuste retribución por su esfuerzo creativo. No obstante, este equilibrio se torna especialmente complejo cuando la invención surge dentro de una relación laboral, escenario en el cual confluyen derechos individuales del creador y derechos derivados del contrato de trabajo. En este contexto, resulta necesario analizar el tratamiento jurídico de las invenciones creadas en el marco de las relaciones laborales, con el fin de determinar cómo se asigna la titularidad de las patentes Y hasta qué punto el marco normativo colombiano ofrece una protección efectiva al trabajador como verdadero autor de la creación.

1.3 Las invenciones creadas en el marco de las relaciones laborales

1.3.1 Las invenciones laborales según la Decisión 486 de 2000

La Decisión 486 de la Comunidad Andina contempla el régimen general de la propiedad industrial y contiene expresiones específicas sobre los titulares de la patente y las invenciones realizadas en el marco de una relación laboral. En particular, la Decisión establece que el derecho a la patente pertenece al inventor (artículo 22) y que este tiene derecho a ser mencionado como tal en el título correspondiente (artículo 24). Así mismo, la Decisión regula en su artículo 23 las invenciones ocurridas bajo una relación laboral, indicando que, sin perjuicio de lo que establezca la legislación nacional de cada país miembro, el empleador podrá ceder parte de los beneficios económicos derivados de las invenciones a favor de los empleados inventores, con el fin de estimular la actividad investigativa. Estas disposiciones evidencian un equilibrio normativo: por un lado, reconocen el principio general de titularidad en cabeza del inventor; por otro, habilitan mecanismos para que, en el contexto laboral, el empleador participe en los beneficios y en la gestión de las invenciones.

1.3.2 Tratamiento internacional de la titularidad de las invenciones laborales

A nivel internacional no existe una regla única y uniforme sobre la atribución de la titularidad de las invenciones surgidas en el marco de una relación laboral. Muchos ordenamientos reconocen la titularidad originaria en el inventor, pero prevé en excepciones o regímenes especiales cuando la invención se realiza en cumplimiento de las funciones laborales o con medios y recursos de la empresa. En tal sentido, cabe distinguir entre las denominadas invenciones de servicio, aquellas realizadas en el marco de la función inventiva encomendada al trabajador, y las invenciones libres, que no deberían depender directamente de las obligaciones contractuales del empleado.

Las soluciones legislativas y contractuales son diversas. Algunos ordenamientos atribuyen la titularidad al empleador cuando la invención entra dentro del alcance del contrato del trabajo, modelo conocido como “**hired to invent**” o intención de servicio, es decir, cuando el trabajador fue contratado específicamente para inventar. En estos casos el empleador puede obtener la titularidad originaria de la invención. Este enfoque se observa en regímenes concretos como la Ley alemana, dimensiones de los empleados (Arbeitnehmererfindungsgesetz, 1957) o las normas europeas que distinguen expresamente entre invención de servicio e invención libre. Otras legislaciones, en cambio, mantienen la titularidad encabezada del trabajador y regulan la participación económica del empleador mediante licencias, cesiones parciales o sistemas de remuneración y reparto de beneficios. En países como España, la normativa de patentes prevé reglas específicas sobre invenciones laborales conforme a la Ley 24 de 2015 sobre patentes, mientras que en Estados Unidos la práctica se apoya con frecuencia en cláusulas contractuales de sesión en figuras como los “*Shop Rights*”, licencia implícita que permite al empleador un uso limitado de inversiones realizadas con sus recursos.

De acuerdo con el documento “*Intermediate Training Course on Practical Intellectual Property Issues in Business*” de la OMPI, la asignación efectiva de derechos depende, en la práctica, del contexto jurídico nacional, de las cláusulas contractuales y de la política pública sobre innovación y empleo. En consecuencia, las soluciones varían sensiblemente entre países, donde la regulación nacional, los acuerdos contractuales y las

políticas públicas determinan cómo se asignan o comparten los derechos en cada caso (OMPI, s.f.).

1.3.3 El vacío normativo en Colombia: invenciones fuera de la función contratada, pero usando tiempo o medios empresariales

En Colombia, la regulación sobre las invenciones laborales no es inexistente. Además de la aplicación de la Decisión Andina 486 de 2000 y demás normas concordantes, en el derecho interno se encuentra el artículo 539 del Código de Comercio, contenido en el Decreto 410 de 1971, el cual dispone, salvo estipulación en contrario, que la invención realizada por el trabajador contratado para investigar pertenece al patrono y que, cuando el trabajador no fue contratado para investigar pero la invención se obtiene mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, el trabajador tiene derecho a una compensación cuya cuantía se fija según criterios como el salario, la importancia del invento y el beneficio que reporte al empleador, correspondiendo al juez su determinación en caso de desacuerdo. Este marco normativo establece reglas concretas para los supuestos que aquí interesan y admite la validez de pactos contractuales que modulen tanto la titularidad como la compensación.

No obstante, su claridad normativa formal, la aplicación práctica de estas reglas genera problemas relevantes. En la práctica colombiana, el análisis suele concentrarse en tres elementos que condicionan el resultado, a saber, las cláusulas contractuales que regulan la

cesión o la compensación, la prueba técnica sobre la existencia y el alcance de la invención en términos de novedad y nivel inventivo, y la interpretación administrativa y judicial de las normas aplicables. Por ello, aunque la ley contemple soluciones, la concreción efectiva de los derechos patrimoniales del trabajador depende en gran medida de la configuración contractual y del valor probatorio que logre acreditarse en cada caso.

Esa dinámica se evidencia en la jurisprudencia y en las decisiones administrativas. Algunos tribunales han validado cláusulas contractuales que atribuyen derechos al empleador cuando la actividad inventiva se encuentra vinculada al objeto del contrato y se desarrolló con recursos empresariales. Un ejemplo reciente es la sentencia del Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral, del 7 de junio de 2023, radicado 05360310500120190014503, en la que se confirmó la absolución de la empresa y se reconoció la validez de la cláusula contractual que remitía a una compensación arbitral. Por su parte, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en el Concepto 2426 de 2018, ha señalado que la titularidad no puede presumirse automáticamente a favor del empleador, sino que debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de las funciones del trabajador, al uso de recursos institucionales y a la existencia de pactos expresos de cesión o remuneración. A ello se suman los criterios y actuaciones de la Superintendencia de Industria y Comercio, que también inciden en la práctica administrativa sobre estas materias.

En consecuencia, se configura una tensión práctica relevante. La norma prevé mecanismos de atribución de titularidad empresarial en supuestos concretos y de compensación en otros, pero la manera en que estos supuestos se prueban, interpretan y

pactan determina si el trabajador accede o no a una protección patrimonial significativa. Ello implica que, pese a la existencia de regulación, persisten ámbitos de incertidumbre, especialmente cuando la invención surge fuera de una misión formal de investigación, pero se concreta durante la jornada laboral o mediante el uso de medios empresariales, lo que puede traducirse en un riesgo de desprotección del trabajador inventor por la vía contractual o probatoria.

Por tanto, el problema no radica en la inexistencia normativa, sino en la combinación de cláusulas contractuales amplias, exigencias probatorias técnicas elevadas para acreditar la inventividad y criterios interpretativos que conceden un amplio margen a la voluntad contractual y a la valoración judicial o administrativa. Esta convergencia produce resultados asimétricos, en los que trabajadores que, aun aportando una creatividad decisiva, ven limitada su participación patrimonial al esquema de compensación previsto por la ley o por el contrato. En tal sentido, la situación exige una reflexión crítica sobre la forma en que deben interpretarse y aplicarse las normas vigentes, de modo que, sin sacrificar la seguridad jurídica empresarial, no se deteriore indebidamente la protección del creador en el contexto de la relación laboral.

2. El derecho laboral y su incidencia en la creación de invenciones dentro de la relación de trabajo

En este sentido, el derecho laboral colombiano, en esencia, reconoce la posición de debilidad a la que el trabajador se encuentra sometido en el marco de la relación que tiene con su

empleador, por cuanto este vínculo existe naturalmente bajo un sistema de subordinación y remuneración. De esta manera, y como bien se ha venido desarrollando, su incidencia en el espectro de regulación de la propiedad intelectual se vuelve relevante cuando un trabajador desarrolla un invento en ejercicio de las funciones propias del cargo para el cual fue contratado.

Esto implica que la legislación laboral se vuelve una herramienta fundamental para garantizar la justicia material dentro de las dinámicas de producción en las que una invención nace como consecuencia de una actividad humana dirigida por unas condiciones específicas y subordinadas. A continuación, se estudiará la manera en la que el ordenamiento jurídico colombiano se encuentra constituido como un protector garantista y de qué forma está preparado para regular el tema central de esta investigación.

2.1 El enfoque proteccionista del Derecho Laboral en Colombia

Como ya fue mencionado, el objetivo central del derecho laboral colombiano, contenido primordialmente en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Constitución Política, es regular aquellas relaciones de subordinación en las cuales una persona presta un servicio a otra a cambio de una remuneración. En el marco de esta relación quien ostenta la calidad de empleador tiene la facultad de impartir órdenes e instrucciones al trabajador sobre aspectos como la jornada laboral, la forma del trabajo y la cantidad de este, no obstante, este vínculo se encuentra sujeto a límites que pretenden otorgar garantías constitucionales y fundamentales al trabajador.

Bajo este entendido, no resulta sorpresa que el artículo 1° del Código Sustantivo, el cual contiene el objeto de la norma, dicte que su finalidad principal es la de “*lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social*”. En este contexto, la norma no pretende limitarse a los elementos básicos que conforman las relaciones laborales “ordinarias”, sino que desarrolla su eje de interpretación a raíz de la protección especializada del trabajador más allá de sólo proveer lineamientos contractuales.

Matices primordiales de este enfoque pueden verse desde la Constitución Política de 1991, la cual concibe el trabajo como un derecho y una obligación social en su artículo 25, generando un deber adicional en cabeza del estado según el cual este debe volverse un ente garantista y protector de la justicia y la dignidad al interior de las relaciones laborales. Además, el artículo 53 de la misma Carta contempla muchos de los principios fundamentales que rigen el derecho laboral, entre los cuales destacan la estabilidad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de las formalidades, y la favorabilidad, todos los cuales pretenden ampliar el espectro proteccionista ante el trabajador.

Por supuesto, la jurisprudencia ha sido una herramienta de reiteración de estos principios en la práctica a través de incontables decisiones, un claro ejemplo se encuentra en la sentencia C-110 de 2001 de la Corte Constitucional, la cual realiza un estudio sobre la desigualdad en las relaciones laborales y el papel del estado en su regulación, recordando que:

“es sobre la base de la realidad incontrastable que supone la desigualdad en las relaciones entre empleadores y trabajadores que el legislador ha configurado un sistema jurídico de naturaleza garantista y proteccionista acorde con los principios rectores constitucionalizados en el canon 53 de la Carta Política, en el cual la plena autonomía de la voluntad y la completa libertad contractual no son posibles, precisamente, en razón a la situación del trabajador dentro de la relación laboral.”

Sobre estos principios, además, la doctrina ha sostenido que en virtud de la desigualdad el carácter protector del derecho laboral se transforma, configurando sus funciones con un componente compensatorio determinante. En palabras de Ricardo Barona Betancourt, en el artículo *“Principios del Derecho Laboral en el Sistema Jurídico Colombiano”* (2010):

“el carácter protector del derecho del trabajo es de naturaleza compensatoria para tratar de ajustar en beneficio del trabajador, que es la parte débil en la relación laboral, mediante la limitación a la autonomía de la voluntad o contractualismo, la igualdad formal, dada la desigualdad real”

De esta manera, el enfoque protector del derecho laboral obtiene particular relevancia cuando la relación laboral da lugar a la creación de invenciones físicas o intelectuales, ya que la situación de dependencia y subordinación del trabajador, reconocida desde las raíces de la

legislación colombiana, puede convertirse en un obstáculo en el reconocimiento de las debidas compensaciones. De hecho, en la práctica, la concentración de la titularidad de los derechos patrimoniales en el empleador, sin la creación o previsión de mecanismos adecuados de compensación, se puede interpretar como la manifestación de una forma de desprotección jurídica que rompe con los principios constitucionales en materia laboral.

Bajo estas consideraciones resulta plausible y casi lógico concluir que los principios protectores que rigen el derecho laboral operan también en contextos de innovación y creatividad, donde el producto del trabajo intelectual del trabajador tiene que acarrear un reconocimiento o compensación sin perjuicio del derecho de su empleador a aprovechar los frutos de dicho invento. Para su aplicación se debe exigir la consideración de tres elementos que se desarrollarán con mayor profundidad más adelante, estos son: i.) El reconocimiento del trabajador como sujeto de derechos de compensación económica más allá de su salario, ii.) la delimitación concreta de las funciones del trabajador para poder determinar cuando el invento ha sido por fuera de estas y iii.) la generación de lineamientos y garantías que determinen el concepto de “compensación justa”.

2.2 El contrato de trabajo en Colombia

Una vez entendido el enfoque proteccionista que tiene el derecho laboral colombiano, se vuelve inevitable analizar el principal instrumento jurídico mediante el cual se formalizan los vínculos laborales. Para esto, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo establece que este *“es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra*

persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”, de esta definición y de los artículos subsecuentes pueden extraerse los tres elementos esenciales que han sido mencionados brevemente con anterioridad, pero que ahora resultan centrales para este análisis.

Estos elementos que hacen posible reconocer la existencia de un contrato de trabajo son:

- i. La prestación personal del servicio: la cual implica que quien realiza la labor es él quien ostenta la calidad de trabajador y no un tercero.
- ii. La subordinación; que implica que el empleador tiene el poder jurídico para dirigir la actividad laboral del trabajador.
- iii. La remuneración: esta implica la retribución económica, en dinero o en especie, que recibe el trabajador por los servicios prestados.

De estos elementos esenciales, específicamente del elemento de la subordinación, se derivan y desarrollan conceptos claves para el objeto de esta investigación como la mencionada delimitación de funciones. Entendiendo estas funciones como el conjunto de tareas que el empleador puede impartir bajo el poder de dirección que le otorga la relación laboral, lo que genera la necesidad de que aquello que se establece en el contrato sea coherente con lo que se realiza en la práctica y permite que una clara delimitación de las funciones logre establecer con mayor certeza en qué situaciones un empleador puede atribuirse la titularidad de una invención realizada por uno de sus trabajadores.

De esta manera, cuando un trabajador realiza una invención su contrato adquiere una serie de dimensiones adicionales que le permiten actuar como criterio de determinación de sus derechos de compensación o titularidad (según sea el caso), esto en virtud de lo dispuesto en la citada Decisión 486 de la Comunidad Andina. Así pues, cuanto mayor detalle exista en las funciones asignadas, mayor posibilidad se le entrega a las partes de probar que una invención se dio en el ejercicio de sus funciones, o no.

2.3 La regulación de las invenciones laborales en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano

Ahora bien, una vez entendida y concretada la tesis sobre la responsabilidad del derecho laboral en la regulación de la materia objeto de esta investigación, resulta urgente estudiar individualmente el Código Sustantivo del Trabajo. Este Decreto 2663 fue expedido en el año 1950, una época en la que el desarrollo normativo en materia laboral le exigía al legislador estructurar la ley sobre un modelo de producción industrial tradicional, en el cual el trabajo intelectual y creativo no constituía un eje central prioritario en las relaciones laborales.

Bajo esta idea, la doctrina reciente ha desarrollado una línea argumentativa que pretende advertir la manera en la que este desfase responde a una desactualización del marco jurídico colombiano frente a los nuevos escenarios productivos, en los cuales el conocimiento, la tecnología y la creatividad han aumentado su relevancia exponencialmente, reemplazando la fuerza física como factor principal de producción. En palabras de Caceres Mendoza y Castro Montealegre (2021):

“debe diferenciarse entre trabajadores de conocimiento y trabajadores manuales (Ramírez & Steudel, 2008), ya que estos últimos son aquellos que tienen como capital de trabajo su mano de obra, por ejemplo, los constructores, empleadas domésticas, trabajadores de fábricas, entre otros. Teniendo claro lo anterior, puede verse que desde los orígenes del Derecho Laboral se procuró la protección del trabajador manual”

Este es el motivo por el cual este Decreto concentra su enfoque en regular los derechos derivados de los elementos esenciales que han sido mencionados previamente, la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración justa, omitiendo accidentalmente prever los supuestos jurídicos que emergen de la creación de invenciones en el marco de una relación laboral. Por este motivo, resulta evidente que la falta de reconocimiento al *trabajador de conocimiento* limita las facultades y obligaciones del estado de proteger a los trabajadores contemporáneos en su totalidad, ya que las leyes de propiedad intelectual, como se ha estudiado previamente, no comprenden tales facultades en todo su espectro.

En ese contexto, puede afirmarse razonablemente que el Código Sustantivo del Trabajo carece de un régimen específico que pueda armonizarse con el derecho a la propiedad intelectual, lo que en la actualidad puede tornarse especialmente conflictivo al considerar que predomina un sistema económico en el cual la innovación y la investigación constituyen pilares esenciales en el desarrollo corporativo.

2.4 La necesidad de equilibrio entre la protección del empleador y el reconocimiento de la autoría del trabajador

Bajo las consideraciones anteriores, ha sido posible abarcar la manera en la que la base proteccionista sobre la que está establecido el derecho laboral colombiano pretende mantener un equilibrio entre desiguales en las relaciones laborales, desde esta perspectiva, entendiendo este propósito esencial como la búsqueda de justicia laboral, puede afirmarse que esta no existe para limitarse a regular las condiciones simples de empleabilidad y remuneración, sino que debe exigir preservar el balance ético y jurídico entre la organización y quien aporta su esfuerzo, material o intelectual. Esta ampliación del concepto de equilibrio implica que la subordinación, aun siendo uno de los elementos del contrato laboral, no puede utilizarse como un mecanismo de desposesión del producto creativo del trabajador, ni tampoco en la invisibilización de su aporte dentro del proceso productivo.

De esta manera, la justicia laboral, como ha sido establecida en este estudio, impone que el ejercicio del poder empresarial se mantenga dentro de los límites de razonabilidad en aquellos escenarios en los que el empleador pretende obtener la titularidad patrimonial de una invención que ha sido desarrollada por un trabajador por fuera de sus funciones contractuales. Esto quiere decir que, para mantener el equilibrio en la relación laboral, sin perjuicio de que el invento haya sido desarrollado con recursos del trabajo o bajo los horarios de este, debe serle reconocido al trabajador de alguna manera su rol en el desarrollo del

invento, de otra manera se desconoce la autoría individual y se vulnera la finalidad protectora del derecho laboral.

En este sentido, el concepto de justicia laboral puede ser utilizado como un criterio orientador que determine la manera en la que debe otorgarse al trabajador el reconocimiento de su creatividad y capacidad inventiva, ya que estas no constituyen simples extensiones del poder organizativo del empleador, sino que provienen de expresiones de esfuerzo de cada persona que requieren ser tratadas bajo los principios de trato justo y equitativo. Esto, por supuesto, no implica negar el derecho de la empresa sobre las invenciones que se desprenden de su actividad productiva, ya que estas son las primeras interesadas en el avance y desarrollo de sus propias tecnologías, sino que debe evitarse que el vínculo laboral justifique la apropiación automática de cualquier creación intelectual.

De esta manera, el derecho puede comenzar a conectarse por medio de las raíces de sus diferentes ramas, toda vez que, en virtud del derecho a la propiedad privada, consagrado en el artículo 58 de la Constitución Política, la propiedad debe cumplir una finalidad de intermediación entre el interés general y el particular. Bajo una perspectiva similar, el reconocimiento del derecho del trabajador a obtener una compensación por aquella propiedad intelectual de la que ha sido desarrollador se convierte en una herramienta que fomenta la innovación y la justicia distributiva, sin alterar el orden social ni empresarial.

3. Análisis jurisprudencial sobre la titularidad de las invenciones laborales en Colombia mediante un estudio de caso

3.1 Presentación y antecedentes del caso

El caso analizado corresponde al proceso radicado No. 05360310500120190014503, resuelto por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín mediante sentencia del 7 de junio de 2023, con ponencia del magistrado Jhon Mario Hincapié Ospina. En este proceso, el señor Uriel Jaime Castaño Buriticá demandó a Plásticos Desechables de Colombia S.A.S. (PLASDECOL S.A.S.) solicitando el reconocimiento de su calidad de inventor del denominado "pitillo PLA biodegradable" y, en consecuencia, el pago de una compensación económica por la explotación comercial del producto. De manera principal y subsidiaria, el actor reclamó el pago de \$1.000.000.000 o, en su defecto, una compensación equivalente al 20% de los ingresos obtenidos por la venta y comercialización del pitillo entre su lanzamiento, ocurrido el 29 de marzo de 2017, y el término de la exclusividad.

El demandante suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Plásticos Desechables de Colombia S.A.S. en 1992, en el cual se estipuló que desempeñaría funciones como operario de extrusora, desarrollaría su labor en la planta de producción y se encargaría de las máquinas que moldeaban los productos plásticos. A su vez, la cláusula octava del contrato sobre invenciones acordó lo siguiente:

"INVENCIONES. Las invenciones realizadas por EL TRABAJADOR le pertenecen, salvo: a) En el caso de que la invención haya sido realizada por el TRABAJADOR contratado para investigar, siempre que esta sea el resultado de la misión específica para la cual fue contratado. b) Cuando el trabajador no haya sido contratado para investigar y la invención se obtenga mediante datos o medios conocidos o utilizados en el desempeño de sus funciones. En este último caso, el trabajador tendrá derecho a una compensación que será fijada por un tribunal de arbitramento designado por las partes, conforme a las normas laborales y de arbitraje vigentes al momento en que surja el conflicto, considerando el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio generado al EMPLEADOR u otros factores similares."

Durante los años 2016 y 2017, el señor Uriel Jaime Castaño Buriticá, trabajador de Plasdecol S.A., alegó ser el verdadero autor intelectual y técnico del proceso de producción de pitillos biodegradables elaborados con resina PLA o ácido poliláctico, material que la empresa comenzó a utilizar como alternativa al plástico convencional. El demandante afirmó que, a partir de su experiencia y conocimiento técnico adquirido durante años, experimentó con diferentes mezclas de resina, temperaturas y velocidades de extrusión, hasta lograr una composición y un proceso que permitían fabricar pitillos con características biodegradables y resistentes, funcionales para el mercado.

Debido a los resultados obtenidos, el trabajador sostuvo que, sin haber sido instruido o comisionado para ello, desarrolló de forma autónoma la actividad innovadora, ya que ese desarrollo no provenía de una orden del empleador ni de un proyecto oficial de investigación

de Plasdecot S.A., sino de su propio esfuerzo y creatividad técnica, motivado por mejorar el rendimiento del proceso. A su vez, el demandante afirmó que, gracias a sus pruebas y aportes, Plasdecot S.A. logró lanzar al mercado un nuevo producto, los pitillos biodegradables, los cuales comenzaron a comercializarse bajo una patente o registro gestionado por la empresa.

Es por lo anterior que, conforme al expediente, el trabajador fundamentó sus pretensiones en los siguientes argumentos. Primero, sostuvo que se trató de una creación dentro de la relación laboral, pero fuera de su función inventiva, pues, aunque no fue contratado para investigar, desarrolló de manera personal y directa un procedimiento técnico innovador durante su jornada laboral, lo que habría permitido a la empresa lanzar un nuevo producto al mercado. El trabajador afirmó que la invención fue producto de su ingenio individual, aunque se hubiera materializado usando recursos o maquinaria de la empresa. Segundo, invocó la aplicación de la cláusula octava del contrato laboral como fuente contractual de su derecho a una compensación, argumentando que, aunque no fue contratado para investigar en los términos del literal a, su invención encajaba en el literal b de la cláusula, admitiendo que la invención se logró usando medios de la empresa, pero precisamente por ello solicitó la compensación económica prevista en dicha disposición.

Por otro lado, la contraparte fundamentó su defensa negando la existencia de una verdadera invención atribuible al trabajador, argumentando que el procedimiento sobre el cual este reclamaba derechos no constituía un desarrollo técnico nuevo, sino el resultado de ajustes operativos propios de su labor como operario dentro del proceso de fabricación de

pitillos biodegradables a base de resina PLA. Según la compañía, las modificaciones, como variaciones de temperatura, velocidad o proporciones del material eran acciones rutinarias derivadas del cumplimiento de sus funciones, sujetas a instrucciones y supervisión de los ingenieros de planta. De esta manera, el aporte del trabajador no cumplía con los requisitos de patentabilidad previstos en la Decisión Andina 486 de 2000, particularmente los de novedad y nivel inventivo, pues el procedimiento ya era conocido en la industria del plástico y no implicaba un esfuerzo técnico que pudiera considerarse innovador.

Asimismo, Plasdecol S.A. invocó expresamente la cláusula octava del contrato laboral, que regulaba las invenciones realizadas por el trabajador. La empresa sostuvo que esta disposición contractual confirmaba que cualquier creación o mejora derivada del uso de medios empresariales pertenecía al empleador, limitando al trabajador al derecho de una compensación económica y no a la titularidad de una patente. Además, enfatizó que el demandante no fue contratado para realizar labores de investigación ni desarrollo tecnológico, sino como operario de máquina, lo que excluía cualquier posibilidad de atribuirle la calidad de inventor o de titular de derechos de propiedad industrial.

Finalmente, la compañía reforzó su posición mediante pruebas documentales y técnicas que demostraban que los parámetros de producción habían sido previamente definidos por los fabricantes de la maquinaria y los proveedores de la materia prima, razón por la cual los operarios carecían de autonomía creativa. Argumentó que la totalidad de la información técnica, planos, registros de temperatura y ensayos pertenecían a la empresa, lo que confirmaba su papel como titular legítimo de los desarrollos internos. En

consecuencia, Plasdecol alegó que no existía daño económico ni base jurídica para reconocer compensación alguna, puesto que el trabajador no logró acreditar una invención real ni su autoría sobre un procedimiento susceptible de protección. Para la empresa, la pretensión del demandante se fundaba en una interpretación equivocada de sus funciones, desconociendo que, conforme al artículo 23 de la Decisión Andina 486 y al contrato de trabajo, las invenciones desarrolladas con medios o recursos del empleador pertenecen a este último, reafirmando así la subordinación jurídica y económica que caracteriza la relación laboral.

3.1.1 Decisión del Tribunal

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, mediante sentencia del 16 de enero de 2023, absolvió a la demandada por considerar probada la excepción de inexistencia de invención. En segunda instancia, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral, confirmó la absolución de Plasdecol S.A., concluyendo que el demandante no demostró la existencia de una invención en los términos de la Decisión Andina 486 de 2000 ni un derecho a compensación conforme a la cláusula octava de su contrato de trabajo. La decisión se centró, esencialmente, en el análisis técnico y probatorio sobre la naturaleza del aporte alegado y la inexistencia de elementos que acreditaran novedad o nivel inventivo.

En su análisis, el Tribunal consideró que, aunque el demandante afirmó haber desarrollado un procedimiento para fabricar pitillos biodegradables con resina PLA, no demostró con pruebas técnicas o científicas que dicho método implicara un avance novedoso frente al conocimiento existente. Conforme a los artículos 16 y 18 de la Decisión Andina

486, toda invención requiere novedad, nivel inventivo y aplicación industrial, requisitos que no se acreditaron. Las pruebas revelaron que el actor solo efectuaba ajustes operativos rutinarios, como variaciones de temperatura o velocidad en la maquinaria, propios de sus funciones como operario, sin evidenciar una creación técnica original.

El Tribunal también destacó la validez de la cláusula octava del contrato laboral, la cual dispone que las invenciones obtenidas mediante datos o medios utilizados en las funciones del trabajador pertenecen al empleador, limitando al trabajador a una compensación económica. Consideró que esta estipulación era coherente con el artículo 23 de la Decisión 486, que permite al empleador adquirir la titularidad de las invenciones desarrolladas en cumplimiento del contrato laboral.

Además, se concluyó que el demandante no fue contratado para investigar ni acreditó haber creado una invención independiente o libre. En consecuencia, al no probarse el hecho técnico de la invención ni el derecho a compensación, el Tribunal confirmó la decisión de primera instancia y ratificó la inexistencia de una invención atribuible al trabajador, aplicando los artículos 22, 23 y 88 de la Decisión 486, el artículo 61 de la Constitución, el artículo 539 del Código de Comercio y la cláusula contractual respectiva.

3.2 La cláusula de invenciones laborales como ejemplo de desprotección jurídica

El examen del caso de Plasdecol S.A.S. muestra que, aun cuando en el expediente el Tribunal concluyó que no se acreditó la existencia de una invención, la cláusula octava del contrato

laboral funciona como un ejemplo paradigmático de la forma en que el ordenamiento y la práctica contractual pueden dejar al trabajador sin posibilidad real de ejercer derechos patrimoniales sobre sus creaciones. Este tipo de cláusulas, que reconocen la titularidad del trabajador, salvo en dos supuestos y, en el evento de usar medios o datos de la empresa, condicionan al trabajador a una compensación económica fijada por un tribunal de arbitramento, reflejan el mecanismo jurídico mediante el cual la titularidad y la explotación económica de una invención terminan concentradas en la empresa, aun cuando el aporte creativo provenga del operario. Ese resultado no depende solo de la decisión judicial en el caso concreto, sino de la conjunción normativa aplicable, es decir, la Decisión Andina 486, la norma territorial incorporada en el Código de Comercio mediante el artículo 539, y el acuerdo contractual celebrado entre las partes.

Desde una perspectiva jurídica y dogmática cabe distinguir entre validez formal y efectos materiales. Formalmente, cláusulas como la octava no carecen, en apariencia, de validez jurídica, ya que la Decisión Andina y el Código de Comercio permiten que el empleador adquiera la titularidad de las invenciones realizadas en el marco contractual o con medios empresariales. Sin embargo, en términos materiales la cláusula revela una desproporción al limitar la recompensa del trabajador a una compensación económica, negando en la práctica el ejercicio pleno de los derechos patrimoniales que podría adquirir tras el registro de la patente y, por tanto, de parte de la utilidad económica derivada de la invención. Esa limitación tiene un impacto directo sobre la posibilidad real del trabajador de explotar, licenciar o disponer de la invención, funciones que el régimen de patentes reconoce como esenciales para realizar el valor económico de la creación. En consecuencia, la cláusula

traduce una solución legalmente admisible en una situación de protección insuficiente desde la óptica del trabajador inventor.

Además, esa desproporción debe analizarse a la luz de los principios constitucionales y laborales que orientan el orden jurídico colombiano. El artículo 61 de la Constitución reconoce la protección de la propiedad intelectual, mientras que los artículos 25 y 53, junto con los principios rectores del derecho del trabajo contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo, establecen que el trabajador debe recibir una protección especial frente al empleador, dada su posición de subordinación.

Ahora bien, el artículo 1518 del Código Civil colombiano, contenido en la Ley 84 de 1873, impone un límite objetivo a la autonomía de la voluntad al señalar que los objetos contractuales que sean "moralmente imposibles", esto es, prohibidos por la ley, contrarios a las buenas costumbres o al orden público, carecen de eficacia jurídica. En consecuencia, la validez de una cláusula que reduzca la protección patrimonial del trabajador inventor debe interpretarse a la luz del orden público, económico y protector, orientado a equilibrar las relaciones contractuales y amparar a la parte débil en contextos de subordinación laboral. En este sentido, Sarasti Arce (2018) sostiene que el orden público económico actúa como un límite material a la libertad contractual, en tanto impide que las estipulaciones privadas desconozcan derechos fundamentales o principios de justicia social. Así, aunque la autonomía de la voluntad permite a las partes pactar libremente las condiciones del contrato de trabajo, dicha libertad encuentra su límite en el respeto a los derechos constitucionales,

entre ellos el artículo 61 de la Constitución que protege la propiedad intelectual, y en los principios protectores que rigen el derecho laboral colombiano.

En la práctica, sin embargo, la asimetría de poder entre empleador y trabajador, la falta de conocimiento técnico de este último y la ausencia de una regulación específica para el trabajador inventor generan un escenario de desprotección jurídica. Bajo estas condiciones, cláusulas como la del caso analizado operan como una renuncia tácita y frecuentemente no consciente a derechos patrimoniales, lo que plantea serias dudas sobre su proporcionalidad y legitimidad. Desde la perspectiva de la equidad laboral, esta situación es problemática, pues transforma la creatividad individual en un simple rendimiento productivo remunerado con una compensación limitada, en lugar de reconocer la titularidad y los beneficios económicos y morales que una patente podría conferir al verdadero creador.

En síntesis, la cláusula de invenciones laborales aplicada en el caso de Plasdecol S.A.S. evidencia una limitación estructural del sistema jurídico colombiano. Aunque su redacción resulta válida dentro del marco legal vigente, su efecto práctico reduce la participación patrimonial del trabajador en las creaciones que puedan surgir durante la relación laboral. Este tipo de estipulaciones, amparadas por la interpretación conjunta del artículo 23 de la Decisión Andina 486 y el artículo 539 del Código de Comercio, perpetúan un modelo en el que el empleador concentra los beneficios económicos derivados de la innovación, mientras el trabajador, incluso siendo potencial creador, queda restringido a una compensación económica de alcance limitado.

En consecuencia, la cláusula no constituye una irregularidad aislada, sino un reflejo de un marco normativo que no distingue entre invenciones encargadas y no encargadas, dejando sin un tratamiento específico aquellas situaciones en que la creatividad del trabajador excede sus funciones contractuales. Este vacío normativo no desconoce formalmente la ley, pero sí revela la insuficiencia del sistema colombiano para ofrecer una protección integral a la figura del trabajador inventor y para equilibrar la tensión entre subordinación laboral y autoría intelectual.

3.3 La insuficiencia del marco normativo colombiano frente a las invenciones laborales

La decisión del Tribunal Superior de Medellín refleja con claridad que el juez actuó dentro del marco legal vigente. Su razonamiento se apoyó en la Decisión Andina 486 de 2000, particularmente en su artículo 23, y en el artículo 539 del Código de Comercio, que atribuye la titularidad patrimonial de la invención al empleador cuando esta se obtiene con medios, datos o conocimientos vinculados al trabajo, reconociendo al trabajador únicamente una compensación económica. Desde una perspectiva estrictamente jurídica, el fallo resulta correcto, pues se ajusta a las normas aplicables y al contrato suscrito entre las partes.

Sin embargo, este mismo cumplimiento formal pone en evidencia la insuficiencia del marco normativo colombiano. Si bien el artículo 539 del Código de Comercio regula el caso del trabajador que sin haber sido contratado para investigar inventa utilizando medios empresariales, lo hace bajo una lógica que subordina los derechos patrimoniales derivados de la creación intelectual al vínculo laboral, priorizando la propiedad empresarial sobre la

innovación. En consecuencia, incluso cuando el trabajador es el verdadero creador, la ley lo limita a recibir una compensación económica que no guarda proporción con el valor patrimonial ni con los beneficios derivados de la patente. De esta forma, el sistema legal no genera una protección equilibrada, sino una asimetría estructural en la distribución de los frutos del ingenio individual.

En definitiva, el caso Plasdecol no solo evidencia la correcta aplicación de la ley por parte del Tribunal, sino también las limitaciones estructurales del marco jurídico colombiano frente a la protección del trabajador inventor. Aunque la norma vigente prevé ciertos mecanismos de compensación, estos resultan insuficientes para garantizar una participación proporcional en los beneficios económicos derivados de una invención surgida en el ámbito laboral. El problema, por tanto, no radica en la interpretación judicial, sino en la orientación del régimen normativo, que tiende a priorizar la titularidad empresarial sobre el reconocimiento patrimonial del creador, consolidando una relación de subordinación económica e intelectual que limita el pleno ejercicio de los derechos de propiedad intelectual del trabajador.

Esta inclinación del sistema jurídico hacia la protección de la titularidad empresarial encuentra fundamento constitucional en el artículo 333 de la Carta Política, que garantiza la libertad económica y reconoce la función social de la empresa como base del desarrollo. Desde esta perspectiva, la legislación busca promover la competitividad y la inversión, ofreciendo a los empleadores reglas claras sobre la apropiación de los resultados innovadores. Sin embargo, este diseño normativo, al privilegiar la dimensión económica de la empresa

sobre la dimensión creativa del trabajador, genera un desequilibrio estructural que no puede desconocer los límites impuestos por el artículo 61 de la Constitución y por los principios de equidad y protección del trabajo. En otras palabras, la promoción de la actividad empresarial no debería traducirse en la transferencia automática de los frutos de la inventiva individual, pues ello desvirtúa el sentido constitucional de la propiedad intelectual como reconocimiento al esfuerzo y mérito personal del creador.

4. Modelos internacionales de protección de las invenciones creadas en el ámbito laboral

Bajo estas consideraciones de índole nacional, un estudio de derecho comparado permite identificar la manera en la que distintos ordenamientos jurídicos abordan las tensiones entre la titularidad empresarial y los derechos del trabajador en materia de invenciones creadas en el marco de una relación laboral. Este análisis constituye un aspecto esencial en el avance que la legislación colombiana puede realizar en materia de derecho de patentes, pues permite promover medidas que equilibran el interés del empleador en aprovechar los resultados económicos de la actividad o el objeto innovador, con el derecho del inventor a obtener una retribución justa o un reconocimiento por su aporte creativo.

De esta manera, es importante anticipar que existen diferencias significativas en la mayoría de los sistemas jurídicos que regulan el tema, toda vez que, aunque existen varios que coinciden en atribuir la titularidad de la patente al empleador, cuando la invención se realiza en el marco de las funciones asignadas contractualmente o mediante el uso de recursos de su persona, estos tienden a tener mecanismos de compensación, notificación y resolución

de controversias sumamente diferentes. Estas diversas posibilidades se han manifestado principalmente en los regímenes anglosajones, que tienen una mayor tendencia hacia la cesión automática de la patente, y en los regímenes de tradición germana, que favorecen la formalización de la atribución y compensación.

De aquí que el análisis de las disposiciones del Reino Unido, Estados Unidos, España y de Alemania resulten particularmente relevantes para el objeto de estudio, por cuanto ambos sistemas representan aproximaciones diferentes a una misma controversia, cada una de una manera diferente pero consolidada. Por un lado, unos privilegian la interpretación contractual y la valoración del vínculo entre el empleado y el empleador, mientras que, por el otro lado, otros han generado un riguroso procedimiento normativo que busca garantizar que el trabajador goce del derecho a ser remunerado.

4.1 Modelo inglés

El régimen que abarca esta materia en el Reino Unido se encuentra principalmente contemplado en el “*PATENTS ACT*” del año 1977, que en su sección 39, titulada, “*Right to employees inventions*”, allí se establece como regla general que las invenciones de los trabajadores pertenecen al empleador cuando estas se dieron en el curso del desempeño de las funciones que le han sido otorgadas contractualmente, o cuando las obligaciones del trabajador han contribuido al desarrollo de la inversión. En ambos escenarios la titularidad de la patente permanece automáticamente en cabeza del empleador, no obstante, el inventor

conserva el derecho a acudir a la justicia para solicitar la compensación por su aporte en el invento.

En el ejercicio práctico, esta normatividad promueve en la negociación contractual la implementación de cláusulas de propiedad intelectual, además, ha generado una corriente jurisprudencial tendiente a la interpretación de conceptos como “*course of employment*”, mediante los cuales los jueces pretenden dar alcance a lo que implican las funciones del trabajador en materia participación en la invención. Desde la perspectiva de la comparación, resulta relevante destacar el papel de la jurisprudencia en la aplicación normativa para cada caso específico, un fenómeno que se repetirá en las siguientes legislaciones a estudiar y que reitera la relevancia fundamental del rol del poder judicial como una herramienta de cumplimiento y de llenado de vacíos.

4.2 Modelo estadounidense

El sistema estadounidense ha tenido su propia manera de garantizar la protección de las invenciones laborales a través de la jurisprudencia y de la costumbre contractual, esto es causado debido a que la práctica ha sido orientada por los principios esenciales que rigen el desarrollo de las patentes. En este país se reconoce principalmente al inventor individual como aquel que es titular de todo derecho generado por el invento, salvo que exista una obligación contractual de cesión de estos derechos a un tercero, lo cual incluye al empleador.

Sobre esto, la jurisprudencia ha tomado dos rutas de aplicación para poder decidir de acuerdo con las condiciones de cada caso a lo largo de los últimos dos siglos, por un lado, el “*hired to invent*” y por el otro, el ya mencionado en este estudio “*shop right*”. En cuanto al primero, debe decirse que este consiste en el acuerdo de cláusulas contractuales mediante las cuales el trabajador es contratado específicamente para inventar o desarrollar innovaciones técnicas, en este caso la titularidad de la invención le corresponde al empleador, sin impedir la existencia de un acuerdo accesorio de cesión.

Esta corriente tiene ya muchos años de aplicación, y sus primeras explicaciones pueden verse en jurisprudencia de la Corte Suprema en casos como Solomon v.s. United States (1890), sentencia mediante la cual se dispusieron diferentes escenarios en los cuales la conclusión es la misma, la titularidad corresponde al empleador. Ahora bien, en cuanto a la segunda corriente puede afirmarse que esta implica lo contrario, aquellos casos en los cuales la invención no es producto de las funciones del trabajador, pero se concreta usando recursos, tiempo o instalaciones del empleador, situaciones en la cual la ley reconoce un derecho no exclusivo y de uso gratuito al empleador.

Esta segunda corriente tuvo su origen en sentencias tales como United States v.s. Dubilier Condenser Corp (1933), en la cual la Corte establece la manera en la que el inventor mantiene la titularidad, pero el empleador también obtiene la facultad de comercializar el invento. En la actualidad, en vista de la importancia del desarrollo tecnológico en la industria estadounidense, las disposiciones contractuales reconocen la perspectiva proteccionista de

las normas, y disfrutan de su flexibilidad para pactar cláusulas que delimitan las posibles situaciones que se desprenden de los avances tecnológicos en materia laboral.

4.3 Modelo alemán

Como bien fue mencionado anteriormente, en Alemania la regulación sobre esta materia es sistemática, por cuanto existe la Ley “*Gesetz über Arbeitnehmererfindungen — ArbNErfG*” promulgada en el año 1957, específicamente dirigida a delimitar los conceptos relevantes para tal efecto. Esta norma, cuyo nombre en inglés es “*Employee Inventions Act*” establece un régimen detallado en el cual se distinguen expresamente los conceptos de “*service inventions*”, que trata de aquellas invenciones que se dan en el ejercicio de las funciones del empleado, y “*free inventions*”, que son aquellas que se dan por fuera de esas funciones. Bajo esta Ley el empleado tiene la obligación de notificar la invención al empleador, quien tiene un periodo de tiempo determinado para ejercer el derecho de reivindicación (“*claim*”), si lo ejerce se hace inmediatamente titular de los derechos patrimoniales sobre el invento, y adquiere la obligación de otorgar una remuneración adecuada al trabajador.

El *Gesetz über Arbeitnehmererfindungen — ArbNErfG* contiene además los procedimientos y maneras en las que se puede tasar esa compensación, debido a que todo el sistema está pensado para garantizar la protección a quien logró el invento inicialmente. En este sentido, el trabajador tiene la obligación de reportar a su empleador todo invento realizado durante su relación laboral, esta notificación da inicio a un plazo para que el

empleador reclame completa titularidad sobre el invento y se obligue a compensar justamente a quien fue el inventor.

Esta compensación se calcula considerando el valor potencial de mercado que puede tener el invento, el trabajo que ha requerido del empleado y el cargo que este último ostenta en la compañía. Todo enmarcado dentro de los lineamientos que han dispuesto los denominados “*Gesetz über Arbeitnehmererfindungen*” (Guidelines for the Compensation of Employee’s Inventions), los cuales buscan un equilibrio estructural entre la manera en la que se protege la seguridad jurídica empresarial y los derechos de sus empleados, y constituyen un pilar dentro de uno de los regímenes más amplios y detallados en esta materia en el mundo.

5. Reflexiones finales sobre la titularidad de las invenciones laborales en Colombia

El análisis realizado a lo largo de este estudio permite concluir que la regulación colombiana sobre la titularidad de las invenciones laborales presenta vacíos y tensiones que inciden directamente en la protección del trabajador inventor. Aunque el sistema jurídico reconoce la propiedad intelectual como un derecho derivado del esfuerzo creativo individual, en la práctica las normas aplicables, principalmente la Decisión Andina 486 y el artículo 539 del Código de Comercio, no garantizan un equilibrio real entre el interés empresarial y los derechos patrimoniales del creador. Las relaciones laborales, fundadas en la subordinación, sitúan al trabajador en una posición de debilidad frente al poder económico y organizativo

del empleador, lo que permite que cláusulas contractuales de cesión anticipada o compensación limitada se apliquen sin cuestionar su equidad material.

Bajo estas consideraciones, la atribución automática de la titularidad patrimonial al empleador plantea una pregunta esencial acerca de si esta regla constituye una forma de desprotección jurídica para el trabajador que inventa sin haber sido contratado para ello. Existen diversas perspectivas acerca de este tipo de casos. Para responder dicha cuestión, conviene contrastar enfoques alternativos. En este trabajo se desarrollan dos perspectivas complementarias. La primera propone una reforma normativa orientada a fortalecer la posición del trabajador inventor mediante el reconocimiento preferente de su titularidad en los casos de invenciones no encargadas y la creación de mecanismos de negociación y reparto equitativo de beneficios. La segunda defiende la continuidad de la titularidad empresarial, pero exige que la compensación económica sea objetiva, tasada y proporcional al valor real de la invención.

Ambas visiones coinciden en que el marco actual no ofrece una protección efectiva ni fomenta la innovación equilibrada. La ausencia de reglas claras y de límites materiales adecuados convierte la creatividad del trabajador en un rendimiento productivo subordinado, donde el empleador concentra la explotación económica y el trabajador recibe, en el mejor de los casos, una compensación reducida. De ahí la necesidad de repensar el sistema jurídico colombiano desde un enfoque que armonice los artículos 61 y 333 de la Constitución Política, equilibrando la función social de la empresa con el reconocimiento pleno de la autoría intelectual y los derechos derivados del trabajo creativo.

5.1 Propuesta de reforma al artículo 539 del Código de Comercio: una solución para equilibrar titularidad y protección del trabajador inventor

La propuesta parte de una idea central. El régimen vigente privilegia la titularidad empresarial cuando la invención se concreta con medios, datos o conocimientos vinculados al trabajo, y en ciertos supuestos esto limita de manera significativa los derechos patrimoniales del trabajador que inventa fuera de sus funciones específicas. Para corregir esa desproporción se plantea mantener la regla general que atribuye la titularidad al empleador en los casos de invención encomendada o de trabajador contratado para investigar, y consagrar una excepción protectora cuando la invención sea obra de un trabajador no contratado para investigar, pero desarrollada empleando, de manera determinante, medios, tiempo o instalaciones de la empresa. En esos casos la titularidad correspondería al trabajador, con la obligación de las partes de negociar de buena fe los términos de la explotación económica de la invención.

5.1.1 Fundamento y finalidad

La propuesta pretende armonizar tres ejes constitucionales fundamentales: la protección de la propiedad intelectual como reconocimiento al esfuerzo creativo individual; la función social de la empresa y la libertad económica; y la protección reforzada del trabajador derivada de su posición estructural de subordinación. Bajo esta perspectiva, la reforma no persigue restringir la capacidad empresarial de aprovechar las innovaciones surgidas dentro de su

estructura productiva, sino corregir los efectos desproporcionados que genera la actual regla automática de apropiación cuando la invención proviene de un trabajador que no fue contratado para investigar. En estos casos, reconocer la titularidad al trabajador y sujetar el acceso empresarial a un deber de negociación regulada permitiría equilibrar los intereses económicos de ambas partes y garantizar que el creador participe de manera real en los beneficios patrimoniales derivados de su aporte.

A la vez, esta propuesta se muestra viable dentro del marco constitucional colombiano, pues busca resolver de manera equilibrada la tensión entre iniciativa privada y justicia laboral. La atribución excepcional de la titularidad al trabajador no elimina la posibilidad de aprovechamiento empresarial, sino que obliga a un proceso de negociación que otorgue seguridad jurídica al empleador y evite que la creatividad individual sea absorbida sin contraprestación proporcional. Si bien es previsible que ciertos sectores empresariales manifiesten reservas por las implicaciones económicas y procedimentales de un modelo más participativo, la reforma es políticamente y jurídicamente sostenible siempre que vaya acompañada de lineamientos técnicos claros que definan plazos, criterios y mecanismos ágiles de resolución de desacuerdos. Así, el sistema avanzaría hacia un esquema más coherente con los principios constitucionales, capaz de proteger la innovación sin sacrificar ni la competitividad empresarial ni los derechos patrimoniales del trabajador-inventor.

5.1.2 Regla general y excepción

Se propone reafirmar que, por regla general, cuando la invención es resultado de un encargo o de un contrato para investigar, la titularidad corresponde al empleador salvo estipulación en contrario. Como excepción, cuando el trabajador no fue contratado para investigar y la invención se desarrolló utilizando de manera determinante medios, datos o instalaciones vinculados al trabajo, la titularidad patrimonial corresponderá al trabajador, salvo pacto expreso en contrario y con reconocimiento de la autoría moral.

5.1.3 Negociación obligatoria y puesta en ejercicio.

Con el fin de compatibilizar los intereses del empleador y del trabajador, la propuesta exige que, una vez notificada la invención por el trabajador, las partes inicien en plazo razonable una negociación orientada a acordar las condiciones de explotación por parte del empleador. Las partes quedarán libres para elegir la figura jurídica que estimen apropiada para concretar el acceso del empleador a la explotación, de modo que la norma no impone un tipo contractual específico sino la obligación de negociar y celebrar un acuerdo que satisfaga razonablemente ambos intereses.

5.1.4 Mecanismo objetivo en caso de desacuerdo

Para evitar que la fijación de condiciones y contraprestaciones quede a la discrecionalidad del más fuerte, la reforma incorpora un mecanismo objetivo y regulado para resolver

desacuerdos. Dicho mecanismo podrá comprender la intervención de peritos técnicos económicos o la remisión a una instancia especializada que determine, con criterios públicos y previsible, parámetros para la valoración y la distribución de los beneficios derivados de la invención.

5.1.5 Criterios de valoración y eliminación de determinaciones discrecionales.

Se sugiere suprimir la redacción que deje la compensación a criterios vagos o puramente discrecionales y reemplazarla por criterios objetivos y representativos del valor económico de la invención. Resulta fundamental que la norma ofrezca pautas claras sobre elementos de valoración y mecanismos para su aplicación con transparencia.

5.1.6 Disposiciones de garantía

La reforma debe contemplar salvaguardas procesales y materiales que protejan la autoría moral del trabajador y eviten renunciaciones tácitas imprudentes. Asimismo, requiere regulación secundaria que fije plazos, estándares de valoración y las garantías procedimentales que permitan ejecutar la solución sin generar incertidumbre excesiva para la actividad empresarial.

Conclusión de la propuesta de reforma normativa

La reforma propuesta no pretende desincentivar la inversión ni anular la iniciativa privada. Busca, por el contrario, introducir reglas que hagan posible una repartición más justa de los

frutos de la innovación cuando la creatividad proviene del trabajador y su materialización se apoya en recursos empresariales. Con ello se reduce la desprotección que hoy puede resultar de la atribución automática de titularidad al empleador y se favorece un modelo más equilibrado entre innovación, empleo y justicia distributiva.

5.2 Propuesta de adición normativa al artículo 539 del Código de Comercio: una solución para garantizar la protección de ambos intereses en el marco de la invención laboral.

Bajo la misma línea de garantías de protección constitucional al trabajador, y buscando una armonía plausible entre con los intereses y el desarrollo empresarial, esta propuesta consiste en la adición de una corriente normativa que detalle y reglamente los criterios objetivos que debe seguir un juez para decidir sobre la compensación que debe otorgarse al trabajador inventor. Esta propuesta mantiene los mismos escenarios concebidos por el ya citado artículo 539 del Código de Comercio, no obstante, en el caso en el que un trabajador desarrolle un invento cuando este no ha sido contratado para tal efecto, pero lo hace mediante el uso de los haberes propios de su vínculo o de los recursos de su empleador, la titularidad se mantiene en cabeza del empleador, quien deberá una compensación económica a su trabajador que considere criterios como el potencial del invento, el trabajo cognitivo requerido y la dificultad de su desarrollo.

5.2.1 Fundamento y finalidad

La propuesta de adición normativa se fundamenta en la necesidad de armonizar el régimen mercantil con los principios protectores del derecho laboral y con el desarrollo contemporáneo en materia de propiedad intelectual. Si bien el artículo 539 reconoce la posibilidad de que el empleador adquiera la titularidad de las invenciones creadas en el marco del contrato, su estructura resulta insuficiente para abordar la justicia laboral en materia de compensación económica cuando el trabajador llega al invento por fuera de sus funciones contractuales. En ausencia de reglas amplias y claras, esta situación genera incertidumbre jurídica, que puede derivar en decisiones desiguales, debido a que el poder del trabajador para defender su argumento judicialmente es mucho menor que el de su empleador. Por ello, ampliar el contenido del artículo mantiene la línea de garantía empresarial sin permitir que en la práctica se ejecuten injusticias en contra del trabajador.

5.2.2 Negociación asesorada

Como parte de esta propuesta puede establecerse la creación de un mecanismo de negociación asesorada que permita a las partes reducir la desigualdad que hay entre las mismas, de esta manera el trabajador puede contar con información completa, acompañamiento profesional y garantías de orden judicial. Fomentando que el empleador y el trabajador lleguen a acuerdos más justos sin desgastar el órgano judicial.

5.2.3 Criterios de valoración económica

La propuesta contempla principalmente la fijación de criterios de valoración económica que orientan al juez y a los asesores en la negociación, estos criterios valoran elementos como el potencial económico en la explotación del invento, el grado de originalidad y la complejidad técnica del mismo. También resultan relevantes elementos como la confidencialidad de la información o el grado de dependencia del invento sobre los recursos del empleador. Esto fuerza la equidad y la transparencia, que en última instancia termina siendo de obligatoria garantía para el poder judicial.

Conclusión de la propuesta de adición normativa

En suma, la adición normativa al artículo 539 del Código de Comercio constituye una oportunidad para modernizar el sistema jurídico colombiano y enfrentar desafíos actuales en materia de competencia en el desarrollo tecnológico e innovación empresarial. Sin tener que cambiar la corriente ya establecida sino reforzándola desde una perspectiva de protección adicional al trabajador. Al establecer criterios objetivos, mecanismos de negociación y límites claros de discrecionalidad, se promueve un entorno laboral competitivo mientras se cumplen las funciones constitucionales de garantizar la dignidad y el reconocimiento del trabajador como sujeto creador.

6. Conclusiones

El análisis de la jurisprudencia nacional hace evidente que, aunque el ordenamiento jurídico colombiano contempla ciertas disposiciones relacionadas con las creaciones realizadas en el

marco de los vínculos laborales, como el citado artículo 539 del Código de Comercio, esta norma resulta claramente insuficiente para abordar la complejidad actual del trabajo creativo. En la práctica, los jueces deben acudir la interpretación sistemática de diferentes disposiciones dispersas como la Decisión 486 de 2000, el Código de Comercio o el Código Sustantivo del Trabajo, para ser capaces de resolver conflictos sobre la titularidad de los derechos patrimoniales derivados de una invención sin olvidar su obligación de garantizar la protección de quien se encuentra en una posición más vulnerable en el vínculo contractual laboral. Esto refleja un síntoma de la ausencia de una regulación específica que equilibre la protección que ofrece el derecho laboral y el derecho de propiedad intelectual, como consecuencia de que en Colombia no existe el desarrollo normativo suficiente para orientar las decisiones judiciales a situaciones más modernas que equilibren el interés empresarial con los principios protectores del derecho laboral.

Esta falta de protección normativa conduce a la generación de un marco de protección limitado para el trabajador, lo que produce soluciones casuísticas, en las cuales el juez depende sustancialmente de la valoración personal de las pruebas y de los argumentos de las partes para determinar una compensación verdaderamente justa. En consecuencia, la seguridad jurídica de los trabajadores y de los empleadores se ve afectada, debido a la generación de una incertidumbre que desconoce la posición de desigualdad en la que se encuentran ambas partes al momento de enfrentarse judicialmente, creando una peligrosa tendencia en la cual el ordenamiento privilegia la posición dominante en ausencia de reglas que otorguen un balance objetivo a las decisiones

De esta manera, el análisis doctrinal y comparado realizado en esta investigación muestra que otros ordenamientos jurídicos han avanzado en la construcción de soluciones más equitativas, las cuales hacen evidente que es posible la coexistencia entre la productividad empresarial y la justicia laboral cuando el marco normativo así lo permite. Así pues, Colombia necesita un impulso legislativo que parta de una visión equilibrada que reconozca la doble naturaleza de este fenómeno, por un lado, la expectativa legítima del empleador y, por el otro, el derecho del trabajador a ser reconocido y compensado justamente por su aporte creativo e intelectual, en esa dirección, el derecho en otros países ofrece varios modelos que pueden adaptarse al contexto colombiano, especialmente en lo que respecta a la fijación de criterios objetivos para tasar esa compensación, o la generación de posibilidades en las cuales el trabajador mantiene la titularidad mientras se le otorga al empleador un derecho de preferencia para la contratación o explotación del invento.

Finalmente, debe afirmarse que este proceso de modernización del derecho laboral en Colombia tendrá que reconocer que el trabajo contemporáneo no depende exclusivamente de la producción de bienes materiales, sino que encuentra algunos de sus pilares en el conocimiento y el desarrollo de la tecnología y la creatividad. Este debe evolucionar para proteger una nueva dimensión del trabajo, garantizando que la innovación no se convierta en la nueva manifestación de la desigualdad, garantizando la protección de los trabajadores mediante la regulación clara, justa y equilibrada que conecte el derecho laboral y la propiedad intelectual.

Referencias

Acuerdo sobre los ADPIC y los instrumentos internacionales a los que hace referencia. (s. f.). *Organización Mundial del Comercio*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de https://www.wto.org/spanish/tratop_s/trips_s/ta_docs_s/1_tripsandconventions_s.pdf

Brooks Kushman. (2024, February 19). *Innovations at work: Who owns employee-created inventions?* Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de <https://www.brookskushman.com/insights/innovations-at-work-who-really-owns-employee-created-inventions/>

Centro Español de Derechos Reprográficos. (s. f.). *Derechos de propiedad intelectual: Derechos morales*. Recuperado de <https://www.cedro.org/propiedad-intelectual/tipos-de-derechos/morales>

Centro Español de Derechos Reprográficos. (s. f.). *Derechos patrimoniales del autor*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de <https://www.cedro.org/propiedad-intelectual/tipos-de-derechos/patrimonial>

Comunidad Andina. (2000). *Decisión 486 de 2000*. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de <https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-misionales/facilitacion-del-comercio-y-defensa-comercial/decisiones-de-la-comunidad-andina/decision-486-de-2000.aspx>

Decreto 410 de 1971. (1971). *Código de Comercio colombiano*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41102>

Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2006). *Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de

https://normograma.mintic.gov.co/mintic/compilacion/docs/t-021_2006.htm

Deutsches Patent- und Markenamt. (s. f.). *Employee inventions act* [Traducción al inglés].

https://www.dpma.de/docs/dpma/schiedsstelle/employee_inventions_act.pdf

Giraldo Londoño, A. F. (2019). *Las patentes como parte de la propiedad intelectual: Protección a las invenciones* (Trabajo de grado, Universidad de San Buenaventura Colombia).

<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/89ba9cbb-3c59-40b7-9a23-79b77b29b0e4/content>

Guerin, L. (s. f.). *Should you sign an inventions assignment agreement?* Nolo. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de

<https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/should-you-sign-inventions-assignment-agreement.html>

Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI). (s. f.). *La propiedad intelectual y su importancia actual*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de

<https://www.inapi.cl/portal/institucional/600/w3-article-839.html>

Legal Information Institute. (s. f.). *U.S. Code: Title 35—Patents*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de

<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/35>

Maiwald GmbH. (s. f.). *Employee invention law: Practice area*.

<https://www.maiwald.eu/en/practice-areas/employee-invention-law/>

Ménéndez, U. (s. f.). *El contenido y alcance del derecho de patente*. Uría Menéndez. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/1632/documento/art12.pdf>

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (s. f.). *Propiedad intelectual*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de <https://minciencias.gov.co/glosario/propiedad-intelectual>

Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (1994). *Decreto 1158 de 1994*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=13815>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). *Oslo manual 2018*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/10/oslo-manual-2018_g1g9373b/9789264304604-en.pdf

Parikh, M. (2018, June 7). *Importance of “hire-to-invent” contracts in the assignment of patent rights*. Schumann Hanlon Margulies LLC. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de <https://www.shdlaw.com/single-post/2018/06/07/importance-of-hire-to-invent-contracts-in-the-assignment-of-patent-rights>

Paul, J. C., Kacedon, D. B., & Sharpe, D. T., III. (2013, September 10). *A defense to patent infringement under the shop-rights doctrine*. Finnegan. <https://www.finnegan.com/en/insights/articles/a-defense-to-patent-infringement-under-the-shop-rights-doctrine.html>

Ricardo, D. (1817). *Principios de economía política y tributación* (Caps. 1–2, Trad. al español). Recuperado de <https://esepuba.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/03/david-ricardo-principios-de-economia-politica-y-tributacion-cap-1-y-2.pdf>

Sánchez, A. M. (2022, May 7). *Breve recuento del origen de las patentes y una referencia a su historia en Colombia en relación con las alpargatas y la panela*. El Blog del Departamento de Propiedad Intelectual. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de <https://propintel.uexternado.edu.co/breve-recuento-del-origen-de-las-patentes-y-una-referencia-a-su-historia-en-colombia-en-relacion-con-las-alpargatas-y-la-panela/>

Sarasti Arce, C. A. (2018). *Restricciones al alcance de las cláusulas que limitan la responsabilidad civil contractual en los contratos privados de libre negociación en Colombia* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://hdl.handle.net/1992/34719>

Secretaría del Senado de la República. (s. f.). *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones: Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones* (Trad. al español). Recuperado de <https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/1%20La%20riqueza%20de%20las%20Adam%20Smith.pdf>

Solomons v. United States, 137 U.S. 342 (1890). <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/137/342>

Tokmakov, S. (2024, February 22). *Navigating invention rights for employees*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de <https://terms.law/2024/02/22/navigating-invention-rights-for-employees-a-comprehensive-legal-analysis/>

Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral. (2018). *Sentencia No. 05001310502120180031001*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de

<https://www.tribunalmedellin.com/relatoria/decisiones-del-tribunal/decisiones-laboral/05001310502120180031001>

Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral. (2019). *Radicado No. 05360310500120190014503*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de

<https://tribunalmedellin.com/relatoria/decisiones-del-tribunal/decisiones-laboral/05360310500120190014503>

United States v. Dubilier Condenser Corp., 289 U.S. 178 (1933).

<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/289/178/>

World Intellectual Property Organization. (2007). *Inventions and patents* (Publication No. 925). https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/patents/925/wipo_pub_925.pdf

World Intellectual Property Organization. (s. f.). *Frequently asked questions: Patents*.

Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de https://www.wipo.int/en/web/patents/faq_patents

World Intellectual Property Organization. (s. f.). *Texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (España)* [Legislación]. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de <https://www.wipo.int/wipolex/es/legislation/details/21371>

World Intellectual Property Organization. (s. f.). *WIPO/IP/BIS/GE/03/19*. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de

https://www.wipo.int/edocs/mdocs/sme/en/wipo_ip_bis_ge_03/wipo_ip_bis_ge_03_19.pdf