

**Las invenciones bajo relación de dependencia en el Derecho
argentino y colombiano: calificación amplia o restringida de la
invención**

*Employee inventions in Argentine and Colombian Law: A broad or restricted
qualification of the concept of invention*

Santiago Miguel Villa

Instituto de Análisis Económico del Derecho

Unidad Técnica de Valuación de Propiedad Intelectual y Activos Intangibles

Universidad de Palermo.]

[ORCID: 0009-0003-8278-1831]

[santiagomvilla@gmail.com]

Resumen

El presente trabajo analiza comparativamente el tratamiento jurídico de las invenciones producidas en el marco de una relación de trabajo dependiente en los ordenamientos argentino y colombiano. Se contrasta la regulación del derecho interno con la línea de «legislación comparada» construida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde las resoluciones de 1929 y 1931 sobre inventores asalariados, para responder a una pregunta específica: cuando la norma refiere a «invenciones» en el contexto laboral, ¿designa un activo intangible en sentido amplio o, más bien, la categoría restringida de invención patentable propia del derecho de patentes? La hipótesis de trabajo es que coexisten dos matrices de lectura: una restringida, centrada en el campo de patentes, y otra amplia, orientada al conjunto de creaciones intangibles. El estudio, apoyado metodológicamente en el diseño de caso comparado de Yin (2018), se apoya en fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales de ambos países. Se muestra que la construcción internacional impulsada por la OIT se apoya en la dogmática clásica de patentes; que Argentina, a partir del artículo 82 de la Ley de Contrato de Trabajo y del artículo 10 de la Ley 24.481, oscila entre una noción amplia (LCT) y una restringida (Ley de Patentes); y que Colombia, con el artículo 539 del Código de Comercio en diálogo con la Decisión Andina 486, replica esa oscilación. La conclusión es que ambos ordenamientos toleran una lectura amplia, pero la ingeniería jurídica más desarrollada de atribución y compensación se reserva para el subconjunto patentable, dejando el resto de los intangibles creados bajo relaciones laborales bajo un mosaico normativo disperso.

Palabras clave: invenciones laborales; propiedad industrial; relación de dependencia; derecho comparado; activos intangibles; derecho argentino; derecho colombiano.

Abstract

This paper offers a comparative legal analysis of the treatment of inventions arising from an employment relationship under Argentine and Colombian law. It contrasts the domestic regulations with the «comparative legislation» approach developed by the International Labour Organization (ILO) since the 1929 and 1931 resolutions on salaried inventors, in order to address

a specific question: when statutory language refers to «inventions» in the labour context, does it designate an intangible asset in the broad sense or, rather, the narrower category of patentable invention proper to patent law? The working hypothesis is that two interpretive matrices coexist: a restricted one, centred on patent law, and a broad one, oriented towards intangible creations at large. Building on a comparative case study design (Yin, 2018) and drawing on statutory, doctrinal and case-law sources from both countries, the study shows that the ILO's international construction rests on classical patent doctrine; that Argentina —through Article 82 of the Labour Contract Act and Article 10 of Law 24.481— oscillates between a broad notion (LCT) and a narrow one (Patent Law); and that Colombia, through Article 539 of the Commercial Code in dialogue with Andean Decision 486, replicates this oscillation. The conclusion is that both legal orders admit a broad reading of the term «invention», but the most sophisticated legal engineering of ownership attribution and remuneration is reserved for the patentable subset, leaving the remaining labour intangibles under a fragmented regulatory mosaic.

Keywords: employee inventions; industrial property; employment relationship; comparative law; intangible assets; Argentine law; Colombian law.

1. Introducción

Las empresas contemporáneas se capitalizan menos por planas industriales y máquinas y más por conocimientos, algoritmos, datos, procesos, marcas y reputación: activos intangibles cuyo valor suele exceder ampliamente el de los activos físicos. Los estudios sobre composición del valor empresarial en los principales índices bursátiles muestran que, en la economía global posindustrial, más del ochenta por ciento del valor de mercado de las grandes corporaciones reside en intangibles no siempre inscritos en balances contables convencionales (Lev, 2001; Ocean Tomo, 2020). Ese giro estructural coloca en el centro de la escena a una figura clásica del derecho del trabajo con nuevas implicancias económicas: el trabajador que, en el curso de su prestación laboral, genera un activo intangible.

Ese trabajador-inventor se vuelve en fuente primordial del capital inmaterial de la empresa. Su aporte creativo se materializa en invenciones técnicas, mejoras productivas, líneas de código, arquitecturas de software, bases de datos, procedimientos, esquemas de circuitos, know-how y secretos industriales. Sobre esa producción se despliegan, sin embargo, dos lógicas jurídicas parcialmente contrapuestas: la del orden público protector del derecho del trabajo, que atribuye centralidad al trabajador como parte hiposuficiente del vínculo; y la del régimen de patentes, que gira alrededor del titular registral y de un pacto de exclusividad temporal a cambio de divulgación (Cabanellas de las Cuevas, 2001; Merges, 1999).

El conflicto resultante excede lo meramente teórico. Cuando la invención se produce en el marco de una relación laboral, dos preguntas se activan simultáneamente. Primero, ¿a quién pertenece esa creación intangible: al trabajador que la concibió o al empleador que aportó los medios, la organización y el capital? Segundo, si pertenece al empleador, ¿corresponde al trabajador alguna compensación económica adicional al salario, y en qué medida? Ambas preguntas admiten respuestas distintas según la calificación jurídica que se otorgue al objeto de la invención: si se trata solo de una invención patentable en sentido técnico, o si abarca cualquier invención, sea o no patentable, producida por el trabajo dependiente.

Sobre esa base problemática, este artículo persigue cuatro objetivos específicos, orientados por un objetivo general de identificar el alcance conceptual del término «invención» en los

régímenes laborales de Argentina y Colombia. Los objetivos específicos son: (i) reconstruir la matriz internacional relativa a las invenciones de empleados, con foco en las resoluciones y estudios de la OIT desde 1929, en particular las revisiones de derecho comparado; (ii) examinar el régimen argentino de invenciones bajo relación de dependencia, articulando el artículo 82 de la Ley de Contrato de Trabajo con el artículo 10 de la Ley 24.481 de patentes; (iii) analizar el régimen colombiano centrado en el artículo 539 del Código de Comercio y su diálogo con la Decisión 486 de la Comunidad Andina; (iv) ofrecer una respuesta comparada a la hipótesis de investigación.

La hipótesis de trabajo es que existen dos matrices de lectura desde la perspectiva normológica: una centrada en el campo de patentes que empuja a leer la «invención de empleado» casi exclusivamente como invención patentable, y otra que abre la posibilidad hacia una noción más amplia de la creación intangible. La tesis sostenida es que, aunque tanto la legislación argentina como la colombiana autorizan formalmente la lectura amplia, la ingeniería jurídica más elaborada de atribución de titularidad y remuneración se concentra, en la práctica, sobre el subconjunto de las invenciones patentables. Las invenciones, en sentido amplio y el resto de los intangibles laborales queda dispersado en un mosaico de normas autorales, de secretos empresariales y de competencia desleal, sin un régimen articulado.

La discusión resulta relevante mucho más allá de los expedientes concretos de propiedad industrial. En economías donde los activos intangibles explican una porción creciente del valor empresarial y donde el trabajo humano se distribuye entre múltiples relaciones jurídicas — contrato de trabajo típico, contrato de prestación de servicios, teletrabajo, plataformas digitales —, la calificación del objeto de la invención define incentivos, seguridad jurídica y distribución de excedentes. Por ello es que el análisis comparado de dos ordenamientos como el argentino y el colombiano ofrece un observatorio privilegiado para pensar la política jurídica de las próximas décadas.

El artículo se estructura en las siguientes secciones. La sección 2 expone la metodología comparada adoptada y delimita el estudio. La sección 3 desarrolla el marco conceptual distinguiendo invención técnica, invención patentable y activo intangible. La sección 4

reconstruye la experiencia internacional a partir de la OIT. Las secciones 5 y 6 exponen los regímenes argentino y colombiano, respectivamente, incluyendo el tratamiento del software y del trabajador universitario. La sección 7 confronta ambos regímenes con la matriz OIT. La sección 8 discute las implicancias sistémicas. La sección 9 concluye. La sección 10 identifica limitaciones y proyecta una agenda de investigación futura.

2. Metodología y delimitación del estudio

El presente trabajo adopta un diseño de estudio de caso comparado, en la modalidad que Yin (2018) denomina «multiple-case study of an embedded type», y siguiendo también la lógica interpretativa que Stake (1995) atribuye al estudio de caso instrumental. Los dos casos analizados son los regímenes normativos argentino y colombiano; las unidades embebidas en cada caso son, por un lado, la regulación laboral de las invenciones del trabajador y, por el otro, la regulación industrial de las invenciones patentables. El caso comparado permite observar cómo un mismo problema —la calificación del objeto de la invención laboral— recibe respuestas parcialmente convergentes en dos ordenamientos vecinos pero con arquitecturas normativas propias.

El método es normológico-doctrinal-jurisprudencial. En el plano normológico, se identifican las normas primarias aplicables en cada ordenamiento (Constituciones, leyes de contrato de trabajo, leyes de patentes, códigos de comercio, decisiones andinas). En el plano doctrinal, se recorre la literatura académica argentina, colombiana y comparada, con particular atención a los estudios de la OIT desde 1929. En el plano jurisprudencial, se seleccionan decisiones representativas de tribunales laborales, comerciales y constitucionales.

El recorte temporal abarca desde las resoluciones OIT de 1929 hasta la jurisprudencia reciente de 2024, con un énfasis particular en las normas vigentes al momento del análisis. El recorte geográfico se limita a Argentina y Colombia, aunque se incorporan referencias tangenciales a los sistemas alemán (*Arbeitnehmererfindungsgesetz*, 1957), español (Ley 24/2015 de patentes), estadounidense y de la Unión Europea cuando resulta necesario contextualizar las soluciones locales dentro de una tradición jurídica más amplia.

El corpus documental analizado incluye: (i) instrumentos internacionales (Convenio de París, ADPIC, Convenio 154 OIT, resoluciones e informes OIT); (ii) normas argentinas (Constitución Nacional, Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, Ley 24.481 de Patentes, Ley 11.723 de Propiedad Intelectual, Ley 25.036 sobre programas de computación, Ley 23.877 de Innovación Tecnológica); (iii) normas colombianas (Constitución Política, Código de Comercio Decreto 410/1971, Ley 23/1982 de Derechos de Autor, Ley 1450/2011, Ley 1955/2019); (iv)

normas andinas (Decisiones 351 y 486 de la Comisión de la Comunidad Andina); (v) jurisprudencia argentina (plenario Lafalce c/ Casa Schuster, 1970; Fernández c/ Massalin Particulares, 2011); (vi) jurisprudencia colombiana (Tribunal Superior de Medellín, 2024; Corte Constitucional, Sentencia C-1023/2012); (vii) doctrina comparada.

El criterio de selección jurisprudencial ha sido intencionado antes que representativo, priorizando decisiones que hubieren discutido expresamente la calificación del objeto de la invención o la aplicación combinada del régimen laboral y del régimen de propiedad industrial. Se reconoce como limitación metodológica que los fallos sobre invenciones laborales son escasos en ambos países, lo cual refleja la baja litigiosidad relativa del tema, posiblemente por la tendencia empresarial a resolver las controversias mediante cláusulas contractuales o acuerdos transaccionales, aunque tampoco resulte descabellado sostener que la poca incidencia de casos se da por la falta de entendimiento y desarrollo suficiente doctrinario del tema en cuestión.

Finalmente, es dable aclarar que la finalidad adoptada no es normativa en el sentido de proponer una reforma legislativa acabada. El objetivo es exponer con precisión las tensiones que emergen del cotejo entre la matriz internacional, las normas locales y la realidad económica contemporánea de los activos intangibles. Las propuestas de lege ferenda que se sugieren al final del trabajo son, por ello, orientativas antes que soluciones definitivas.

3. Marco conceptual: invención, patente y activo intangible

Antes de adentrarse en los regímenes positivos, conviene precisar el vocabulario. Así es que desde el punto de vista jurídico-económico pueden distinguirse tres niveles conceptuales que la práctica tiende a confundir: la invención en sentido técnico, la invención patentable y el activo intangible como categoría económico-contable.

3.1. La invención en sentido técnico

La invención, en sentido técnico, es una solución técnica a un problema, susceptible de aplicación en la industria o en la actividad humana, que puede o no alcanzar los umbrales de novedad, actividad inventiva y aplicación industrial exigidos por el derecho de patentes. Cabanellas de las Cuevas (2001, p. 78) la define como «una regla técnica orientada a la resolución de un problema mediante la aplicación de fuerzas de la naturaleza». En rigor, toda invención técnica presenta cuatro elementos: un problema técnico, una regla técnica que lo resuelve, un resultado técnico verificable y una aplicabilidad práctica en el mundo material. Esta definición, deliberadamente amplia, cubre desde una nueva fórmula química hasta una mejora incremental en un proceso productivo o un algoritmo con efecto técnico.

3.2. La invención patentable

La invención patentable constituye un subconjunto de la invención técnica: es aquella que reúne los requisitos de patentabilidad exigidos por el derecho positivo. El artículo 27.1 del Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (ADPIC, 1994) exige tres condiciones acumulativas: novedad, actividad inventiva y aplicación industrial. Estas mismas condiciones se recogen en el artículo 4 de la Ley 24.481 de Argentina y en el artículo 14 de la Decisión 486 de la Comunidad Andina aplicable a Colombia.

Vale precisar que no toda invención técnica es patentable, y no toda invención patentable resulta per se de valor económico.

Algunas soluciones técnicas pierden novedad por divulgación previa —incluso involuntaria— o carecen de la altura inventiva mínima que el examinador exige. Otras, patentables en abstracto, se descartan por razones económicas o estratégicas: mantener el secreto

industrial puede resultar preferible a la publicidad que impone el sistema registral (Anson, 2013; Otamendi, 1997).

3.3. El activo intangible como categoría económico-contable

El activo intangible es una categoría económico-contable más amplia que las anteriores y comprende todo recurso inmaterial controlado por la empresa, identificable, capaz de generar beneficios económicos futuros y susceptible de valuación. La Norma Internacional de Contabilidad 38 (NIC 38), adoptada en Argentina y Colombia con distintos grados de convergencia, incorpora en la categoría a las patentes, las marcas, los derechos de autor, las licencias, las bases de datos, el software, los diseños industriales, las listas de clientes, las relaciones comerciales, los procesos, el know-how y determinadas mejoras organizativas.

En cualquier caso, la categoría económico-contable es funcional a la representación patrimonial, no al establecimiento de derechos subjetivos. Un activo intangible puede existir económicamente aunque no exista jurídicamente como derecho de propiedad industrial ni como derecho de autor: un procedimiento no patentado, un algoritmo no protegible por patente, una lista de clientes elaborada por el trabajador, pueden formar parte del patrimonio empresarial sin encontrar un régimen jurídico exclusivo que los proteja.

3.4. La convergencia laboral-industrial: la tesis de Neumeyer

Los regímenes de invenciones de empleados surgidos en el siglo XX se construyen precisamente en la intersección entre derecho del trabajo y derecho de patentes. Neumeyer (1961), en el estudio que la propia OIT reproducirá durante décadas, describe esta rama como producto de la convergencia entre el derecho laboral, que aporta el marco de subordinación y protección, y el derecho de patentes, que aporta el objeto técnico y el aparato de titularidad.

La pregunta contemporánea es si esa intersección debe restringirse a las invenciones patentables o si debería extenderse a otros intangibles generados en la relación de trabajo. Cabe entonces preguntarse: cuando el legislador laboral escribió «invenciones y descubrimientos del trabajador», ¿pensaba solo en objetos técnicos patentables, o adoptaba una noción más amplia

que hoy calificaríamos como activo intangible del trabajador? Esa es la pregunta que atraviesa este trabajo.

4. La experiencia internacional: la OIT y la construcción comparada

4.1. Los orígenes: las resoluciones de 1929 y 1931

Según la reconstrucción de la propia OIT, el problema de los derechos de los empleados sobre sus invenciones fue abordado por primera vez antes de la Segunda Guerra Mundial. Los comités consultivos sobre trabajadores profesionales y empleados asalariados aprobaron resoluciones específicas sobre invenciones de empleados en 1929 y en 1931 (Organización Internacional del Trabajo, 1929, 1931; Neumeyer, 1961).

Estas resoluciones recomendaban tres principios: primero, que se reconociera al empleado-inventor el derecho moral a ser individualmente identificado como autor de la invención; segundo, que se asegurara que las cláusulas contractuales que privaran al empleado del «beneficio razonable» de una invención realizada en servicio carecieran de efecto; tercero, que se previera una compensación equitativa cuando el empleador adquiriera la titularidad o el derecho de explotación de la patente.

El punto central es que las resoluciones se movían en un marco de patentes, no de cualquier idea innovadora del trabajador. La cuestión que se planteaba era quién sería titular de la patente y qué participación económica correspondería al inventor sobre los resultados o beneficios derivados de la explotación registral. El vocabulario económico contemporáneo de los activos intangibles no aparece mencionado: cuando la OIT habla de «beneficio razonable», lo hace en clave de compensación por la explotación de un derecho de exclusiva efectivamente otorgado por el Estado.

4.2. La sistematización posterior: Neumeyer y los cinco modelos comparados

En los años cincuenta y sesenta, la OIT volvió sobre el tema, encargando a Fredrik Neumeyer un estudio comparado sobre los derechos de los empleados en sus invenciones, publicado en la *International Labour Review* (Neumeyer, 1961). Ese estudio se transformará en una referencia obligada durante décadas para toda discusión comparada sobre inventores asalariados.

Neumeyer (1961, pp. 36-64) muestra que la «ley de los inventores asalariados» es una rama relativamente nueva, cuyo desarrollo está estrechamente ligado a la industrialización y se nutre de conceptos de derecho laboral y de derecho de patentes. En rigor, agrupa los ordenamientos comparados en cinco modelos:

El primer modelo regula la cuestión dentro de la misma ley de patentes (Austria, Finlandia, Países Bajos, entre otros). El segundo la trata bajo el derecho de obligaciones o el derecho de contratos (Suiza). El tercero adopta leyes especiales de invenciones de empleados (Suecia desde 1949, Dinamarca desde 1955, Alemania desde 1957 con la célebre *Arbeitnehmererfindungsgesetz*). El cuarto se apoya en soluciones jurisprudenciales y contractuales, sin norma específica (Reino Unido hasta la *Patents Act* de 1977, Estados Unidos). El quinto regula la materia mediante convenios colectivos de trabajo, típicos de países con fuerte tradición sindical como Argentina.

Resulta importante observar que, en todos esos modelos, el «objeto» de la regulación son las invenciones protegidas por patentes o susceptibles de serlo. Algunas leyes, como la alemana, extienden expresamente el régimen a las «propuestas de mejora técnica» (*technische Verbesserungsvorschläge*), categoría análoga vinculada a la innovación técnica pero no equivalente a la totalidad de los intangibles empresariales (Wolk, 2011).

4.3. De «employee inventions» a «innovative works»

En los años ochenta, la OIT amplía el foco hacia las obras innovadoras en sentido amplio. El estudio de Cornwell (1988) sobre *employee rights in innovative works* incorpora, junto a las patentes, otros objetos protegibles: programas de ordenador, fonogramas, bases de datos y determinadas mejoras organizativas. Se analizan así los derechos del trabajador en producciones protegidas por diversas ramas de la propiedad intelectual.

Sin embargo, incluso en ese enfoque expansivo, la sección relativa a los inventores asalariados sigue referenciada al régimen de patentes y de modelos de utilidad, mientras que los derechos sobre software, obras literarias o artísticas se tratan bajo la lógica del derecho de autor.

Un indicio elocuente de esta focalización en lo patentable es el estudio de Klotz (1989) sobre los llamados *staff suggestion schemes* (esquemas de sugerencias del personal). El autor advierte que ciertos sistemas empresariales de sugerencias pueden erosionar los derechos de los inventores asalariados precisamente porque destruyen la novedad y frustran la posibilidad de patentar la innovación, trasladando el valor al empleador sin compensación específica. Es decir, la protección se pierde cuando el objeto sale del universo patentable, no cuando pierde valor económico.

Finalmente, el informe preparado por la OIT sobre la protección de autores e inventores asalariados, que sirvió de base a una reunión tripartita en 1987, se construye sobre las respuestas de más de cuarenta países y distingue cuidadosamente derechos morales y patrimoniales, siempre articulados en torno a las categorías tradicionales de propiedad intelectual: patentes para inventores, derechos de autor para creadores de obras literarias y artísticas (Organización Internacional del Trabajo, 1987).

4.4. Balance: ¿invención como categoría de patente o como activo intangible amplio?

Del análisis en conjunto de los materiales citados pueden extraerse tres conclusiones. Primero, la noción operativa de «invención» en los trabajos de la OIT es, esencialmente, la de las leyes de patentes: invención técnica susceptible de protección como patente o modelo de utilidad. Segundo, la terminología de «activo intangible» como categoría económico-contable no aparece en los primeros documentos de la OIT; cuando se alude al «valor» de la invención o al «beneficio razonable» del inventor, se lo hace en clave de compensación por la explotación de una patente o, a lo sumo, en las regulaciones más amplias, de mejoras técnicas.

Tercero, solo en estudios tardíos sobre *innovative works* se empieza a pensar el trabajo creativo del empleado como conjunto de activos intangibles (patentes, derechos de autor, secretos y otros), pero sin que ello se traduzca inmediatamente en propuestas normativas unitarias. En cualquier caso, la legislación comparada que la OIT sistematiza y promueve tiende a tratar la «invención de empleado» como invención patentable, dejando otros intangibles en manos de regímenes dispersos: derechos de autor, secretos comerciales, competencia desleal.

Con esa matriz internacional como telón de fondo, pueden entonces examinarse los dos ordenamientos nacionales bajo estudio.

5. El derecho argentino: invenciones del trabajador entre la LCT y la Ley de Patentes

5.1. Base constitucional: el artículo 17 CN

La Constitución de la Nación Argentina reconoce, en el artículo 17, que «todo autor o inventor es propietario exclusivo de su obra, invento o descubrimiento, por el término que le acuerde la ley», consagrando una base de derecho subjetivo sobre los frutos del trabajo intelectual. Esta cláusula, incorporada en la Constitución de 1853 y mantenida en las reformas posteriores, establece un piso de reconocimiento que la doctrina considera parte del núcleo de derechos económicos protegidos constitucionalmente (Cabanellas de las Cuevas, 2001).

La disposición constitucional exhibe una nota que la doctrina no siempre ha subrayado: emplea de manera indistinta «obra», «invento» y «descubrimiento», anticipando la amplitud terminológica que después reproducirá el legislador laboral. La Constitución no distingue entre invención patentable e invención en sentido amplio: reconoce la propiedad del inventor sobre su creación técnica, sin restringirla al universo registral.

5.2. La Ley de Contrato de Trabajo: una noción amplia de invención (arts. 82 y 83 LCT)

En el plano infraconstitucional, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), en su artículo 82, dispone tres reglas principales sobre las invenciones del trabajador. La primera es que las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son de su propiedad, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen. La segunda es que las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento, o de experimentaciones, ensayos o investigaciones realizados con las cosas del empleador, son propiedad del empleador. La tercera es que también pertenecen al empleador las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan cuando el trabajador hubiere sido contratado con tal objeto.

El artículo 83 LCT complementa la regla estableciendo que la facultad de reserva de la invención y su registro corresponde al trabajador cuando aquella le pertenezca, pero reconoce al empleador un derecho de preferencia en igualdad de condiciones si el trabajador decidiera ceder

sus derechos. Asimismo, la LCT establece deberes de secreto respecto de las invenciones vinculadas a la actividad empresarial.

Es dable observar que el artículo 82 no limita su alcance a las invenciones patentables. Al contrario, menciona un abanico amplio de resultados inmateriales —«fórmulas, diseños, materiales y combinaciones»— muchos de los cuales podrían no alcanzar el umbral de patentabilidad e incluso quedar fuera del campo estricto de la propiedad industrial. Por ello es que la doctrina laboralista argentina ha leído tradicionalmente esta norma como una cláusula general de apropiación de los frutos intangibles del trabajo, tanto a favor del trabajador (invenciones libres) como a favor del empleador (invenciones de encargo o derivadas).

Todo ello refuerza la idea de que el legislador laboral concibió las invenciones como parte del patrimonio intangible de la empresa o del trabajador según correspondiera, más allá de que se formalicen o no en solicitudes de patente u otro registro de propiedad industrial o intelectual (Mafud, 2021).

5.3. La Ley 24.481 de Patentes: tipología reforzada de invenciones laborales (art. 10)

El artículo 10 de la Ley 24.481 —modificada por la Ley 24.572 y reglamentada por el Decreto 260/1996—, ubicado en el capítulo referido a la titularidad de la patente, introduce una regulación específica de las invenciones desarrolladas durante una relación laboral. La norma distingue tres supuestos que replican, con particularidades, la tripartición internacional identificada por Neumeyer.

El primer supuesto es el de las invenciones de encargo: las realizadas por el trabajador durante el curso de su contrato o relación de trabajo, cuando el objeto del contrato consista total o parcialmente en la actividad inventiva, pertenecen al empleador. Aquí no hay derecho a remuneración suplementaria automática porque la creación forma parte del objeto de la prestación laboral por la cual se abona el salario.

El segundo supuesto es el de las invenciones relacionadas o derivadas: cuando el trabajador realiza una invención relacionada con su actividad profesional en la empresa, y en su obtención hubieren influido predominantemente los conocimientos o los medios facilitados por el

empleador, este puede asumir la titularidad o reservarse el derecho de explotación. La ley concede al empleador un plazo de noventa días para ejercer esa opción; vencido el plazo sin manifestación, la titularidad queda en cabeza del trabajador. En este supuesto, el trabajador tiene derecho a una remuneración suplementaria por la explotación, y puede llegar a percibir hasta el cincuenta por ciento de las regalías obtenidas por el empleador de licencias concedidas a terceros.

El tercer supuesto es el de las invenciones libres: las invenciones laborales en las que no concurren las circunstancias de encargo ni de derivación pertenecen exclusivamente al autor. La ley presume, además, que una invención industrial fue desarrollada durante la relación laboral cuando la solicitud de patente se presenta hasta un año después de la extinción del vínculo, con inversión de la carga de la prueba.

El punto central de esta regulación es que se mueve claramente en el terreno de las invenciones patentables: la norma está ubicada sistemáticamente en el capítulo del derecho a la patente, se activa mediante la presentación de solicitudes registrales y vincula la remuneración suplementaria del inventor asalariado a las regalías efectivamente percibidas por la explotación patentada. La lógica interna es la del contrato patente-divulgación, no la del régimen general de intangibles empresariales.

Resulta interesante que sea la normativa de patentes, y no la ley laboral, la que incorpore expresamente el derecho del trabajador a percibir una compensación adicional o suplementaria por las regalías producidas por su invención o por su relevancia dentro de la empresa. Esta ubicación normativa no es casual: refleja que el legislador argentino pensó el problema desde la lógica industrial, aunque el objeto pudiera nacer en el marco de la relación laboral.

5.4. Jurisprudencia: la prueba de la invención y el alcance del régimen

La jurisprudencia argentina sobre invenciones laborales ha tenido un desarrollo relativamente escaso, pero significativo. Dos precedentes concentran la mayor parte de la discusión doctrinal.

El plenario Lafalce, Ángel c/ Casa Schuster S.A. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, 29 de septiembre de 1970) trató las reclamaciones por invenciones del trabajador como créditos de naturaleza laboral con derecho a remuneración suplementaria. El fallo enfatizó la necesidad de identificar la invención y su vínculo con la relación de trabajo, sentando la base para futuros reclamos por compensación.

En Fernández, Eduardo Carlos c/ Massalin Particulares S.A. s/ cobro plus por producción (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, 2011), el actor reclamó una compensación por dos invenciones que habrían sido incorporadas a procesos productivos de la empresa. El tribunal, aplicando conjuntamente el artículo 82 LCT y el artículo 10 de la Ley 24.481, subrayó que el trabajador debía probar la existencia de una invención en sentido técnico y la conexión con el régimen de patentes. Rechazó la acción por falta de acreditación suficiente y porque no había quedado claro que se tratara de invenciones patentables o efectivamente patentadas.

En rigor, la jurisprudencia argentina pareciera exigir un estándar cercano a la invención patentable para desplegar la parte más intensa del régimen —remuneración suplementaria y participación en regalías—, incluso cuando el tenor literal del artículo 82 LCT no establece expresamente tal restricción. Esta lectura estrecha empuja a los trabajadores-inventores hacia el sistema de patentes: si el objeto no es patentable —o si no se lo patenta—, la protección se debilita drásticamente (Cozzi, s.f.; Mafud, 2021).

5.5. El software del trabajador: Ley 25.036 y artículo 4 de la Ley 11.723

El caso del software creado en relación de dependencia merece un tratamiento diferenciado, porque revela con particular nitidez la asimetría entre régimen patentario y régimen autoral en el ordenamiento argentino.

La Ley 25.036, sancionada en 1998, modificó el artículo 1 de la Ley 11.723 incluyendo expresamente los programas de computación entre las obras protegidas por el régimen del derecho de autor. Con anterioridad a esta reforma, la doctrina y la jurisprudencia habían debatido

si el software podía considerarse obra en sentido autoral; la Ley 25.036 zanjó la cuestión de manera afirmativa.

El artículo 4 de la Ley 11.723 establece que los derechos sobre las obras creadas por personas en relación de dependencia pertenecen al empleador, salvo pacto en contrario, cuando la obra se produce en cumplimiento de las funciones contratadas. En materia de software, esta regla se aplica automáticamente: el programa creado por un trabajador contratado como programador pertenece al empleador desde su creación, sin necesidad de acto de cesión.

Cabe entonces preguntarse: ¿qué compensación adicional le corresponde al trabajador-programador por el software que crea? La respuesta que emerge del sistema es incómoda: ninguna compensación específica más allá del salario. La Ley 11.723, a diferencia de la Ley 24.481 de patentes, no prevé un régimen de remuneración suplementaria ni de participación en regalías por la explotación del software creado en dependencia (CSPA Abogados, s.f.).

Esta asimetría resulta significativa. Un trabajador que produce una invención patentable en la empresa —siempre que se acredite el supuesto del artículo 10 párrafo segundo de la Ley 24.481— puede reclamar hasta el cincuenta por ciento de las regalías obtenidas por licencias a terceros. En contraste, un trabajador que produce un software de valor económico equivalente o superior no accede a ese esquema de compensación específica. Sin embargo, desde una perspectiva económica, el software puede ser un activo intangible tan valioso como una patente, e incluso más, dependiendo del sector.

La brecha se explica por la lógica interna del sistema: el derecho de autor argentino se estructura sobre la titularidad del creador y admite excepciones para el ámbito laboral (art. 4 Ley 11.723), pero sin desarrollar un régimen de compensación análogo al del derecho de patentes. Por ello es que el trabajador-programador queda peor posicionado que el trabajador-inventor, aunque el producto de su labor sea económicamente equivalente. Esta asimetría, señalada por la doctrina reciente (Mafud, 2021), constituye un déficit sistémico que la reforma normativa podría corregir.

5.6. El trabajador universitario e investigador estatal: Ley 23.877 y régimen CONICET

El régimen aplicable al trabajador universitario y al investigador que se desempeña en organismos públicos de ciencia y técnica exhibe rasgos propios que conviene analizar por separado. La Ley 23.877 de Promoción y Fomento a la Innovación Tecnológica, sancionada en 1990, estableció un marco general para la vinculación tecnológica entre el sector público de ciencia y técnica y el sector productivo, incluyendo mecanismos de transferencia de resultados y participación de los investigadores.

En el ámbito del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), las invenciones desarrolladas por investigadores en el marco de sus tareas institucionales pertenecen al organismo, que dispone de estructuras específicas —Gerencia de Vinculación Tecnológica— para la gestión, protección y explotación de esos activos. El investigador, por su parte, tiene derecho a percibir un porcentaje de las regalías o beneficios que la explotación institucional genere, conforme al régimen reglamentario vigente. Las universidades nacionales replican esquemas similares mediante estatutos y reglamentos internos, con porcentajes de participación del investigador que suelen oscilar entre el treinta y el sesenta por ciento (Vernengo, 2018).

Es dable observar una tensión estructural en este régimen: la libertad académica de publicación —esencial para la carrera del investigador— se enfrenta con la exigencia de novedad absoluta del derecho de patentes. Publicar un artículo científico antes de solicitar la patente destruye la novedad y frustra la protección registral. Los sistemas institucionales de vinculación tecnológica intentan articular ambos intereses mediante políticas de divulgación diferida y solicitudes prioritarias, pero la tensión persiste como problema práctico cotidiano.

El régimen universitario argentino, en cualquier caso, presenta un desarrollo mayor que el laboral general en cuanto a la explicitación de la lógica compensatoria: el investigador universitario o CONICET tiene expectativa razonable de participación en las regalías institucionales, mientras que el trabajador-inventor del sector privado depende de la interpretación jurisdiccional del artículo 10 de la Ley 24.481.

5.7. Tensión entre invención, invención patentable y activo intangible

La doctrina argentina ha destacado, con distintos énfasis, la tensión entre el vocabulario amplio de la Ley de Contrato de Trabajo y la ingeniería restringida de la Ley de Patentes (Cabanellas de las Cuevas, 2001; Otamendi, 1997). Por un lado, una LCT que habla de invenciones y descubrimientos en sentido amplio, abarcando incluso bienes protegidos por derecho de autor, secretos o know-how. Por otro lado, una Ley de Patentes que restringe la categoría de «invención laboral» a lo patentable, condicionando el derecho a compensación a la lógica del sistema de patentes: solicitud, concesión, licencias, regalías.

Desde la perspectiva económica, la empresa internaliza de hecho un portafolio de activos intangibles generado por sus trabajadores: algoritmos, procesos, know-how, software, datos, listas de clientes, mejoras organizativas. Sin embargo, solo una fracción de esos activos queda atrapada por la categoría de «invención laboral» del artículo 10 de la Ley 24.481, con su régimen reforzado de compensación.

El interrogante subsiste: ¿qué ocurre con el resto de los intangibles laborales? La respuesta que emerge es fragmentaria: el software se rige por la Ley 11.723 (con titularidad automática del empleador y sin compensación específica); los secretos empresariales por la Ley 24.766 de Confidencialidad y por normas de competencia desleal; las bases de datos por una combinación de derecho de autor y protección sui generis inexistente en Argentina; las mejoras organizativas y el know-how, por normas generales del Código Civil y Comercial y por la libre negociación contractual. El resultado es un mosaico normativo disperso, con lagunas de protección y compensación.

6. El derecho colombiano: creaciones de trabajadores y régimen andino

6.1. Base constitucional: artículos 25 y 61 de la Constitución Política

La Constitución Política de Colombia de 1991 establece, en el artículo 25, que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado; y, en el artículo 61, que el Estado protegerá la propiedad intelectual por el tiempo y mediante las formalidades que establezca la ley. La convergencia de ambas cláusulas resulta relevante para el abordaje de la hipótesis al reconocer simultáneamente la posición jurídica del trabajador como sujeto protegido y la existencia de un régimen especial para las creaciones intelectuales, aunque sin proponer una resolución constitucional a dicha intersección.

Vale precisar que la protección constitucional de la propiedad intelectual en Colombia abarca tanto el derecho de autor como la propiedad industrial, aunque las modalidades de protección se diferencian legalmente. La Corte Constitucional ha desarrollado, en múltiples pronunciamientos, la doctrina de que los derechos morales del creador son inalienables e imprescriptibles, mientras que los derechos patrimoniales admiten cesión y explotación (Corte Constitucional de Colombia, 2012).

6.2. El artículo 539 del Código de Comercio: creaciones de trabajadores o mandatarios

En Colombia, el núcleo del régimen de invenciones bajo relación de dependencia no está ubicado en el Código Sustantivo del Trabajo, sino en el Código de Comercio (Decreto 410 de 1971). El artículo 539, titulado «Creaciones de trabajadores o mandatarios», dispone que, salvo estipulación en contrario, la invención realizada por el trabajador o mandatario contratado para investigar pertenece al patrono o mandante. La misma regla se aplica cuando el trabajador no fue contratado para investigar, pero realiza la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada.

En este último caso, el trabajador tiene derecho a una compensación, fijada según su salario, la importancia de la invención y el beneficio que ella reporte al empleador. A falta de acuerdo entre las partes, la fijación de la compensación queda a cargo del juez (Metke Méndez, 2001, 2006).

La disposición, como el artículo 82 LCT argentino, no emplea el adjetivo «patentable» y, en principio, podría abarcar creaciones no susceptibles de patente. Sin embargo, si se aplican las normas de interpretación sistemática del ordenamiento colombiano, debe observarse que el artículo 539 está ubicado en el Título sobre establecimientos de comercio y se conecta con otras normas del propio Código dedicadas a las patentes y creaciones industriales.

En rigor, la ubicación sistemática empuja hacia una lectura estricta de la norma: cuando el legislador colombiano habló de «invención» en el artículo 539, lo hizo pensando en el objeto técnico protegible por el sistema de patentes, aunque el texto admita —lingüísticamente— una interpretación más amplia (Rengifo García, 1997).

6.3. El régimen andino de patentes: Decisión 486 de la Comunidad Andina

La Decisión 486 de la Comisión de la Comunidad Andina, adoptada el 14 de septiembre de 2000, unifica el régimen común de propiedad industrial para Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Define las condiciones de patentabilidad —novedad, nivel inventivo y aplicación industrial (art. 14)— y atribuye el derecho a la patente al inventor o a su causahabiente, reconociendo el derecho moral a ser mencionado como tal (art. 22).

La Decisión 486, sin embargo, no regula directamente las invenciones realizadas en el marco de una relación laboral. La cuestión de titularidad entre empleador y trabajador queda deferida a la competencia del derecho interno de cada país miembro. Para Colombia, ese derecho interno es básicamente el artículo 539 del Código de Comercio, complementado con la doctrina y las prácticas administrativas de la Superintendencia de Industria y Comercio (Puello-Socarrás y Caro, 2023).

Es dable observar que el régimen andino, al no regular la relación laboral, deja intacta la lógica del artículo 539: la invención se atribuye al empleador cuando concurren los supuestos previstos, con derecho a compensación en el segundo supuesto. La Decisión 486 aporta el marco jurídico de requisitos de patentabilidad y materia patentable, pero no altera la estructura contractual-laboral que determina la titularidad y la compensación.

6.4. Jurisprudencia y prácticas administrativas

La doctrina proveniente de la práctica judicial y administrativa colombiana ha ido precisando el alcance del esquema del artículo 539.

Los conceptos de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) señalan, con reiteración, que conforme a la Decisión 486 las invenciones corresponden inicialmente a los inventores, pero el artículo 539 del Código de Comercio determina a quién pertenecen las invenciones realizadas por trabajadores o mandatarios. Es decir, el derecho primario se proyecta hacia el empleador por ministerio de ésta última norma cuando se cumplen sus supuestos.

El Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral, en decisión de 2024 (radicación 05360310500120190014503), al analizar una cláusula contractual sobre invenciones, cita extensamente el artículo 539 y recuerda que ciertos productos o procedimientos no son patentables por estar comprendidos en el estado de la técnica. El tribunal enfatiza que el régimen de invenciones no garantiza la obtención de una patente, aunque sí la asignación de derechos y compensaciones entre las partes. La decisión resulta relevante porque explicita algo que la doctrina había venido sosteniendo: el artículo 539 opera con independencia de la eventual concesión registral, disciplinando la relación entre empleador y trabajador aun cuando la invención no llegue a patentarse.

Asimismo, guías de política pública, como la Guía de Propiedad Intelectual en la Contratación Pública elaborada por Colombia Compra Eficiente, aplican el artículo 539 no solo a trabajadores sino también a aprendices y practicantes, y describen expresamente las patentes e invenciones como «activos intangibles» de las entidades públicas que deben ser gestionados adecuadamente. Este uso institucional del vocabulario económico introduce la categoría de activo intangible en el ordenamiento colombiano, aunque desde una perspectiva de gestión antes que de reforma legislativa.

6.5. El software creado por dependencia: Decisión 351/1993, Ley 23/1982 y Sentencia C-1023/2012

En Colombia, el software se protege como obra literaria bajo la Decisión 351/1993 de la Comunidad Andina, que en su artículo 4, literal 1), incluye expresamente los programas de ordenador entre las obras protegidas por el derecho de autor. La Ley 23 de 1982 sobre derechos

de autor, adaptada progresivamente a las decisiones andinas, regula los aspectos operativos de la protección.

El artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado sucesivamente por la Ley 1450 de 2011 (artículo 28) y por la Ley 1955 de 2019 (artículo 20), atribuye al empleador los derechos patrimoniales sobre las obras creadas por dependencia, salvo pacto en contrario, con la condición del reconocimiento de los derechos morales al autor. En materia de software creado por dependencia, esta regla implica que el programa creado por un trabajador contratado como programador se atribuye patrimonialmente al empleador desde su creación.

La Corte Constitucional de Colombia, en la Sentencia C-1023 de 2012, reafirmó la inalienabilidad de los derechos morales del autor incluso en obras creadas por dependencia. La sentencia distingue con claridad entre la dimensión patrimonial —que puede ser cedida y explotada por el empleador— y la dimensión moral —que permanece siempre en cabeza del autor y comprende el derecho a la paternidad, a la integridad de la obra y a la divulgación. Esta distinción, característica de la tradición autoralista continental, protege al trabajador-creador incluso cuando ha perdido los derechos patrimoniales sobre el resultado de su labor.

Sin embargo, el punto central es que —a diferencia del régimen del artículo 539 del Código de Comercio— el régimen autoral aplicable al software no contempla un derecho automático a compensación adicional para el trabajador-programador. La titularidad patrimonial se transfiere al empleador sin contraprestación específica más allá del salario. Esta asimetría, análoga a la observada en el derecho argentino, revela una brecha estructural entre el tratamiento de las invenciones patentables (con compensación específica) y el tratamiento de las obras autorales creadas en dependencia (sin compensación específica), aun cuando ambos objetos puedan ser económicamente equivalentes.

6.6. El trabajador universitario y el régimen del artículo 28 de la Ley 1450 de 2011

El artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, correspondiente al Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, estableció que la propiedad intelectual sobre obras y creaciones producidas en el marco de contratos de prestación de servicios o de contratos laborales con entidades públicas

corresponde a la entidad pública, salvo pacto expreso en contrario. La disposición fue posteriormente reformada y precisada por el artículo 20 de la Ley 1955 de 2019, correspondiente al Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

La aplicación de esta norma al personal universitario público colombiano —docentes, investigadores, contratistas— genera una regla clara: la titularidad institucional sobre las creaciones intelectuales resultantes del vínculo, con reconocimiento de los derechos morales al autor y con posibilidad de estipulaciones particulares que ajusten el reparto de beneficios. Las universidades públicas y privadas colombianas han desarrollado, sobre esta base, reglamentos internos que definen la política institucional de propiedad intelectual, incluyendo esquemas de participación del investigador en las regalías generadas.

En cualquier caso, resulta relevante observar que Colombia opta por un modelo normativo de nivel legislativo —normas de planes nacionales de desarrollo con vocación de permanencia—, mientras que Argentina se apoya en normas sectoriales específicas como la Ley 23.877 y en reglamentaciones autárquicas del CONICET y de las Universidades en ejercicio de su autonomía, derecho de raigambre constitucional. Ambos ordenamientos convergen, no obstante, hacia la titularidad institucional en el ámbito universitario y estatal, con regímenes de compensación al investigador basados en la participación en regalías. Se trata, tal vez, del rincón del sistema donde el vocabulario del activo intangible se ha traducido con mayor claridad a un régimen jurídico articulado, que sin embargo aún presenta serios desafíos desde el punto de vista de la gestión de los mismos.

6.7. Invención y activo intangible en el sistema colombiano

Aunque el Código de Comercio no utiliza el lenguaje de «activo intangible», sí reconoce las patentes, modelos industriales y otras creaciones intelectuales como elementos del establecimiento de comercio (art. 516), lo que permite conceptualizarlos como parte del patrimonio empresarial. Esta ubicación sistemática habilita una lectura patrimonial de los intangibles laborales, aunque el vocabulario económico moderno no aparezca expresamente.

En cuanto al alcance del término «invención» en el artículo 539, la doctrina y la jurisprudencia colombianas oscilan entre dos lecturas. Lingüísticamente —y como recuerda el Tribunal Superior de Medellín (2024)—, el término abarca «invento, creación, descubrimiento, hallazgo», es decir, una categoría más amplia que la estrictamente patentable. Funcionalmente, la práctica jurídica conecta el artículo 539 con el régimen de patentes de la Decisión 486 cuando se trata de innovaciones técnicas susceptibles de protección, pero deja a otras creaciones —software, obras literarias, secretos empresariales— bajo la órbita de los regímenes sectoriales.

De este modo, Colombia también oscila entre una noción amplia de invención como creación inmaterial del trabajador y una aplicación centrada en la invención patentable, sobre todo cuando se discuten derechos de propiedad industrial en sentido estricto. El paralelismo con el ordenamiento argentino es notable, aunque las estructuras normativas de cada país presenten arquitecturas propias.

7. Diálogo comparado: Argentina y Colombia frente a la matriz OIT

7.1. La tipología de invenciones de empleados

Tanto en Argentina como en Colombia se observa, con distinto grado de explicitud, la clásica tripartición que la OIT identifica en el derecho comparado (Neumeyer, 1961): invenciones de servicio o de encargo, invenciones relacionadas o derivadas, e invenciones libres. La tabla siguiente sistematiza el contraste normativo.

Tabla 1. Tipología de invenciones laborales: matriz comparada OIT / Argentina / Colombia.

Tipo de invención	Definición OIT	Argentina	Colombia
De servicio o encargo	Trabajador contratado con el objeto contractual de investigar o inventar; la invención pertenece al empleador sin compensación adicional al salario.	Art. 82 párr. 3 LCT (Ley 20.744); art. 10.a Ley 24.481. Pertenecen al empleador; no hay compensación suplementaria automática.	Art. 539 primera parte C. de Comercio (Decreto 410/1971). Pertenecen al patrono; no hay compensación adicional expresa.
Relacionadas o derivadas	Trabajador no contratado para inventar, pero la invención se logra con medios, datos o conocimientos del empleador; corresponde compensación equitativa.	Art. 82 párr. 2 LCT; art. 10 párr. 2 Ley 24.481. Opción del empleador dentro de 90 días; remuneración suplementaria; hasta 50% de regalías de licencias a terceros.	Art. 539 segunda parte C. de Comercio. Pertenecen al patrono; el trabajador tiene derecho a compensación según salario, importancia y beneficio; a falta de acuerdo, decide el juez.
Libres	Ninguna conexión contractual ni de medios con el empleador; pertenecen exclusivamente al trabajador.	Art. 82 párr. 1 LCT; art. 10.e Ley 24.481. Pertenecen exclusivamente al autor.	No reguladas expresamente; fuera del ámbito del art. 539, pertenecen al trabajador salvo pacto en contrario.

La tabla revela dos convergencias y una divergencia. Las convergencias son, primero, la estructura tripartita compartida y, segundo, el reconocimiento del derecho a compensación en el supuesto de invenciones relacionadas o derivadas. La divergencia principal es que Argentina explicita legalmente la categoría de invenciones libres (art. 10.e Ley 24.481), mientras que Colombia la deja implícita al margen del artículo 539. Esta divergencia no altera el resultado sustancial pero ilustra la mayor densidad regulatoria del régimen argentino de patentes en materia laboral.

7.2. Remuneración suplementaria y participación en beneficios

En ambos sistemas se reconoce la necesidad de equilibrar el riesgo empresarial con el aporte creativo del trabajador. La tabla siguiente compara los regímenes de compensación.

Tabla 2. Régimen de compensación al inventor asalariado: Argentina, Colombia y estándar OIT.

Aspecto	Argentina	Colombia	Estándar OIT
Hecho generador	Invencciones relacionadas o derivadas (art. 10 párr. 2 Ley 24.481); no aplica a invenciones de encargo.	Invencciones realizadas con datos o medios del empleador cuando el trabajador no fue contratado para investigar (art. 539 párr. 2 C.Com.).	«Beneficio razonable» sobre invención protegida por patente (Res. OIT 1929, 1931).
Base de cálculo	Regalías obtenidas por licencias a terceros; hasta el 50% para el trabajador; también relevancia de la invención para el empleador.	Salario del trabajador, importancia de la invención y beneficio que reporta al empleador.	Sin cuantificación específica; «compensación equitativa» a fijar por ley o acuerdo.
Momento del pago	Al producirse la explotación efectiva de la patente (licencia, comercialización).	Al pactarse o determinarse judicialmente; usualmente ligado a la explotación.	Al ejercerse el derecho de explotación por el empleador.
Derecho al nombre (moral)	Reconocido; el inventor tiene derecho a ser mencionado en la solicitud y en el título.	Reconocido por Decisión 486 CAN (art. 22) y por doctrina constitucional; inalienable.	Reconocido desde 1929 como derecho moral del inventor asalariado.
Participación en licencias a terceros	Hasta el 50% de las regalías percibidas por el empleador.	No cuantificado legalmente; sujeto a acuerdo o determinación judicial.	Recomendada la participación proporcional; sin regla específica.
Órgano decisor en conflicto	Justicia del trabajo; en su caso, justicia comercial para aspectos registrales.	Juez laboral; en la práctica, también órganos comerciales según la controversia.	Remitido al derecho interno.

El régimen argentino se distingue por cuantificar el techo de participación (hasta el 50% de las regalías), mientras que el colombiano deja la fijación a la voluntad de las partes o al criterio judicial. Se puede afirmar que ambos se encuadran dentro las recomendaciones OIT de asegurar una «compensación razonable» a los inventores asalariados por la explotación de sus invenciones

por parte del empleador, aunque el estándar OIT nunca se ha cristalizado en una regla cuantitativa.

7.3. ¿De qué «invenciones» estamos hablando?

En la matriz OIT y en la legislación comparada que ella refleja, la «invención de empleado» se define, en la práctica, como invención patentable o al menos susceptible de protección como patente o modelo de utilidad, con algunas extensiones a las «propuestas de mejora técnica» del modelo alemán.

En Argentina, el artículo 82 LCT utiliza una noción amplia de invención y descubrimiento, incluyendo fórmulas, diseños y materiales sin referencia expresa a la patentabilidad. Pero el artículo 10 de la Ley 24.481 vincula el régimen reforzado de titularidad y remuneración a la presentación de solicitudes de patente y a la explotación de la patente, de modo que el esquema más intenso de protección se activa, de facto, solo para invenciones patentables. La jurisprudencia —singularmente Fernández c/ Massalin Particulares (2011)— ha profundizado esta restricción al exigir prueba de la calidad técnica de la invención.

En Colombia, el artículo 539 del Código de Comercio habla simplemente de «invención», pero su ubicación sistemática en el título de establecimientos de comercio y su interacción constante con el régimen de patentes de la Decisión 486 hacen que se aplique con mayor claridad cuando estamos ante innovaciones técnicas con vocación de patente. Otros intangibles del trabajador —software, obras literarias, secretos empresariales— se rigen por normas de derecho de autor (Decisión 351 CAN, Ley 23/1982), de secretos empresariales (Decisión 486 arts. 260 a 266) y de competencia desleal.

En ambos países, pues, puede sostenerse que la invención del empleado es conceptualmente más amplia que la invención patentable, pero el régimen jurídico más desarrollado —atribución y compensación específica— se reserva para el subgrupo de invenciones que interesan al sistema de patentes. El resultado es una asimetría estructural entre el vocabulario legal y la aplicación efectiva.

7.4. ¿Y el «activo intangible»?

Ni las normas de la OIT ni las leyes de invenciones laborales de Argentina y Colombia utilizan de forma sistemática la expresión «activo intangible» como categoría estructurante. Ese lenguaje aparece únicamente en documentos de política pública colombianos, como la mencionada Guía de Propiedad Intelectual en la Contratación Pública (Colombia Compra Eficiente), donde se califica expresamente a las invenciones y patentes originadas en proyectos con personal vinculado —trabajadores, practicantes, aprendices— como activos intangibles de la entidad estatal que deben ser gestionados contractual y financieramente.

Sin embargo, ese vocabulario económico no ha sido aún plenamente internalizado como categoría jurídica en los regímenes de invenciones de empleados, que siguen actuando sobre la base del binomio clásico trabajador-inventor / empleador-patentante. La distancia entre el discurso económico y el discurso jurídico, en este punto, es una manifestación de la inercia de las categorías legislativas frente a la transformación económica.

7.5. Software y creaciones universitarias en la comparación

El tratamiento del software y de las creaciones universitarias exhibe convergencias adicionales entre ambos ordenamientos. La tabla siguiente sistematiza la cobertura normativa por tipo de intangible.

Tabla 3. Cobertura normativa por tipo de intangible: Argentina y Colombia.

Tipo de intangible	Argentina (norma + titularidad)	Colombia (norma + titularidad)	¿Compensación específica?
Patente de invención	Ley 24.481 art. 10; titularidad del empleador en invenciones de encargo y en las relacionadas si ejerce la opción.	C. Comercio art. 539 y Decisión 486 CAN; titularidad del patrono si concurren los supuestos.	Sí (AR: hasta 50% regalías; CO: compensación equitativa a fijar).
Modelo de utilidad	Ley 24.481 (título III); mismas reglas que la patente.	Decisión 486 CAN arts. 81-85; regla del art. 539 por analogía.	Sí (mismo régimen que patente).
Software	Ley 11.723 art. 4 (modif. Ley 25.036); titularidad automática del empleador.	Decisión 351 CAN art. 4.1 y Ley 23/1982 (mod. Ley 1450/2011 y Ley 1955/2019); titularidad patrimonial del empleador; derechos morales al autor.	No (solo salario).

Base de datos	Ley 11.723 (obras compilatorias); sin protección sui generis; titularidad del empleador en dependencia.	Decisión 351 CAN; titularidad del empleador en dependencia.	No específica.
Know-how y secreto industrial	Ley 24.766 (Confidencialidad) y Código Civil y Comercial; propiedad empresarial.	Decisión 486 CAN arts. 260-266; propiedad empresarial.	No específica; deber de secreto del trabajador.
Diseños industriales	Ley 22.362 (modelos y diseños); reglas análogas del art. 10 Ley 24.481.	Decisión 486 CAN arts. 113-133; art. 539 C.Com. por analogía.	Análoga a la patente.
Obras literarias y artísticas	Ley 11.723 art. 4; titularidad del empleador o del autor según supuesto.	Decisión 351 CAN y Ley 23/1982; titularidad patrimonial del empleador si obra por dependencia.	No específica.
Mejoras técnicas no patentables	Sin régimen específico; discutible aplicación analógica del art. 82 LCT.	Sin régimen específico; posible aplicación del art. 539 C.Com. por analogía.	No; ausencia notoria.

La tabla ilustra el mosaico normativo fragmentado que caracteriza a ambos ordenamientos. Solo el subconjunto patente / modelo de utilidad / diseño industrial goza de un régimen de compensación específica para el trabajador-inventor. El software y las obras autorales quedan bajo un régimen de titularidad automática del empleador sin contraprestación adicional. El know-how, los secretos y las mejoras no patentables se regulan por normas dispersas o carecen de régimen específico.

En cuanto a las creaciones universitarias, ambos países convergen hacia la titularidad institucional. Argentina lo hace mediante la Ley 23.877 y las reglamentaciones del CONICET y las universidades nacionales; Colombia lo hace mediante los artículos 28 de la Ley 1450/2011 y 20 de la Ley 1955/2019, aplicables al personal universitario público. En cualquier caso, ambos regímenes reconocen esquemas de participación del investigador en las regalías institucionales, aunque el desarrollo argentino resulta más explícito y detallado.

8. Discusión

8.1. El mosaico normativo fragmentado

El análisis comparado permite formular la siguiente tesis: los regímenes argentino y colombiano operan sobre un mosaico normativo fragmentado, cuya coherencia interna se organiza no por el tipo de trabajador ni por la naturaleza económica del activo, sino por la categoría formal de propiedad intelectual bajo la cual queda subsumido el intangible en cuestión. La patente activa un régimen; el derecho de autor, otro; el secreto industrial, un tercero. Cada uno con reglas propias de titularidad, compensación y duración.

Esta fragmentación produce efectos económicos significativos. Trabajadores que aportan valor económico equivalente pueden recibir compensaciones dispares según que su producto sea calificable como patente, como obra autoral o como know-how. Un algoritmo que se implementa como software es propiedad automática del empleador sin compensación específica; un dispositivo técnico patentable, en cambio, puede generar remuneración suplementaria. El resultado es una distribución desigual de incentivos, no justificada por diferencias sustantivas en el aporte creativo del trabajador sino la exclusivamente la regulación normativa.

Vale precisar que la fragmentación no es sólo accidente histórico sino que refleja la estratificación de los distintos regímenes de propiedad intelectual, cada uno con lógica propia y con historia dogmática independiente. El derecho de patentes, con su promesa de exclusividad temporal a cambio de divulgación, se estructuró sobre el diálogo entre inventor y Estado; el derecho de autor, sobre la relación creador-obra; el derecho de secretos industriales y comerciales, sobre la protección del valor de la información confidencial en el mercado. Cuando estos regímenes se encuentran con el derecho del trabajo, la fragmentación se traslada al vínculo laboral.

8.2. La brecha entre lenguaje económico y lenguaje jurídico

La segunda observación es la brecha creciente entre el lenguaje económico de los activos intangibles y el lenguaje jurídico de las categorías tradicionales de propiedad intelectual. Los contadores, los analistas financieros y los gestores empresariales piensan en términos de

portafolios integrados de intangibles: patentes, marcas, software, know-how, relaciones comerciales, datos, todo agregado en una categoría económica única cada vez más relevante. Por su lado, los juristas piensan en compartimentos separados donde cada intangible encuentra su régimen normativo específico.

Esta brecha provoca consecuencias prácticas de cierta relevancia. Cuando una empresa valúa su capital intangible —por ejemplo, en un proceso concursal, en una operación de compraventa o en un litigio de daños— trabaja con la categoría económica completa. Pero, cuando un trabajador reclama compensación por su aporte a ese capital, el sistema jurídico lo obliga a fragmentar su reclamo por tipo de intangible, con reglas diferentes en cada caso.

En un artículo previo sobre valuación de marcas en procesos concursales (Villa, 2026), se sostuvo que las técnicas de valuación —Relief from Royalty, exceso de ganancias multiperíodo, análisis de sensibilidad— trabajan sobre la totalidad del portafolio marcario sin distinguir por origen laboral o corporativo del activo. Esa misma lógica valuatoria podría, tal vez, orientar la reflexión sobre atribución y compensación en la relación laboral: si el valor económico se produce en portafolios integrados, la compensación al productor humano de ese valor tal vez debería articularse con vocación de integración.

8.3. Implicancias para la economía del conocimiento

En economías donde los activos intangibles explican una porción creciente del valor empresarial, los regímenes de invenciones laborales pintan el cuadro de situación con brocha demasiado fina cuando éste requiere trazos amplios. Si la mayor parte del valor generado por el trabajo se materializa en formas jurídicas no captadas por el sistema de patentes —software, algoritmos, datos, contenidos digitales, mejoras organizacionales, invenciones no patentables—, un régimen legal que reserva la compensación específica para las invenciones patentables deja fuera una porción considerable del aporte creativo efectivo.

En cualquier caso, no se trata solo de una cuestión distributiva sino también de eficiencia. La teoría económica de los contratos ha mostrado que los esquemas de participación en resultados generan incentivos alineados entre principal y agente, especialmente en contextos de

alto capital humano específico (Merges, 1999). Cuando el trabajador percibe que su aporte al valor intangible no será remunerado más allá del salario, tiene incentivos reducidos a maximizar la creatividad orientada al empleador, y puede desviar recursos cognitivos hacia proyectos personales o hacia la búsqueda de empleadores alternativos.

Por ello es que la política jurídica debería considerar el problema no solo desde la equidad distributiva sino desde la eficiencia asignativa. Un régimen que solo compensa al trabajador cuando su aporte cristaliza en una patente concedida deja fuera del pacto una porción cada vez mayor del valor económico generado por el trabajo intangible.

8.4. Propuesta de armonización mínima

Sin pretender formular una reforma legislativa acabada, la discusión anterior sugiere algunos ejes de armonización mínima entre los ordenamientos argentino y colombiano —y, por extensión, entre estos y el estándar OIT.

El primer eje es terminológico: adoptar en las leyes laborales un vocabulario amplio que reconozca la categoría de «activo intangible del trabajo», integrando patentes, software, know-how, bases de datos y mejoras técnicas bajo un tratamiento común de titularidad y compensación. Ello no demanda la derogación de los regímenes sectoriales especiales, sino incorporar una cláusula general que asegure trato equitativo a productos de impacto económico equivalentes.

El segundo eje es procesal: unificar el foro judicial competente para reclamos de trabajadores por creaciones intangibles, evitando la actual dispersión entre justicia laboral, comercial y administrativa que perjudica el acceso a la justicia. Adicionalmente se ha observado que la especificidad del derecho de propiedad intelectual y los activos intangibles requiere una competencia técnica particular que muchas veces excede las que normalmente se observan en tribunales de competencias más generales.

El tercer eje es probatorio: establecer presunciones legales favorables al trabajador respecto de la conexión entre la creación intangible y la relación laboral, similares a la presunción del artículo 10 in fine de la Ley 24.481 argentina. La ausencia de presunciones equivalentes en el

régimen autoral argentino y en el régimen colombiano deja al trabajador en una posición probatoria débil.

El cuarto eje es compensatorio: fijar por vía legal, o al menos por vía reglamentaria, criterios de valuación y cuantificación de la compensación económica al trabajador-creador, aplicables tanto a invenciones patentables como a software y otros activos intangibles. No se considera razonable establecer números cerrados, tanto expresados en porcentajes o por referencia (un sueldo o más), sino que se propone un abordaje completo desde las técnicas y métodos de valuación de intangibles.

9. Conclusiones

A la luz del recorrido efectuado, resulta posible responder a la pregunta de investigación en tres planos convergentes.

9.1. Plano internacional (OIT y legislación comparada)

La OIT, desde las resoluciones de 1929 y 1931 hasta los estudios de Neumeyer (1961), Cornwell (1988) y Klotz (1989), ha trabajado sobre la noción de *employee inventions* como categoría íntimamente ligada a la ley de patentes: todo gira en torno a quién solicita la patente, quién figura como inventor y cómo se comparten los beneficios derivados de la explotación de la invención protegida.

Aunque los estudios más recientes sobre *innovative works* incorporan otros intangibles — software, obras artísticas, bases de datos, entre otros—, lo hacen distribuyéndolos por ramas separadas de propiedad intelectual, no bajo una categoría unitaria de «activos intangibles» del trabajo. En la tradición OIT, la «invención de empleado» es, primariamente, una invención patentable. El lenguaje y las estructuras de los instrumentos comparados remiten al derecho de patentes, no a una teoría general de los intangibles.

9.2. Plano del derecho argentino

La Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 82, adopta una noción amplia de invenciones y descubrimientos del trabajador, que funciona como cláusula general de apropiación de ciertos frutos intangibles del trabajo por parte del empleador o del propio trabajador según el caso. La Ley 24.481, en cambio, estructura el régimen de «invenciones desarrolladas durante una relación laboral» en clave de invenciones industriales patentables, vinculadas al procedimiento de patente y a la explotación registral. La jurisprudencia argentina, singularmente en *Fernández c/ Massalin Particulares* (2011), ha profundizado esta restricción.

El derecho argentino contiene, entonces, elementos para conceptualizar las invenciones laborales como un activo intangible en sentido amplio —a través de la LCT—, pero la ingeniería normativa más sofisticada de atribución y remuneración está pensada para el subconjunto de invenciones patentables —Ley de Patentes—. El régimen del software (Ley 11.723 modif. Ley

25.036), pese al valor económico creciente de este tipo de activo, no goza de un esquema de compensación específica análogo al de las patentes.

9.3. Plano del derecho colombiano

El artículo 539 del Código de Comercio colombiano usa «invención» en términos genéricos y reconoce el derecho a compensación aun cuando el trabajador no fue contratado para investigar, apoyándose en la utilización de medios o datos del empleador. La práctica jurídica y el diálogo con la Decisión 486 de la Comunidad Andina hacen que el régimen despliegue su potencial principalmente respecto de invenciones técnicas susceptibles de patente, mientras que otros resultados creativos del trabajador —software, obras, secretos— son encauzados por otras áreas del derecho: la Decisión 351 de la CAN, la Ley 23 de 1982 y sus modificatorias.

El derecho colombiano presenta también una base normativa compatible con una lectura amplia de «invención» como creación inmaterial, pero su aplicación más clara y articulada se da en el terreno de las invenciones patentables. La Sentencia C-1023 de 2012 de la Corte Constitucional refuerza la protección moral del creador dependiente, pero no altera la asimetría patrimonial entre patente y obra autoral.

9.4. Conclusión final

En definitiva, tanto la tradición comparada impulsada por la OIT como los regímenes argentino y colombiano de invenciones bajo relación de dependencia se han construido históricamente alrededor de la patente. El lenguaje moderno de los activos intangibles —que reconoce que buena parte del valor empresarial reside en conocimientos, datos, algoritmos y mejoras no patentadas— ha comenzado a permear la doctrina y las políticas públicas, pero aún no se traduce en una reformulación sistemática del régimen de invenciones de empleados.

Desde una perspectiva de derecho comparado y análisis económico del derecho, el desafío para futuros desarrollos normativos en Argentina y Colombia es claro: extender conscientemente la lógica protectoria —atribución clara, transparencia contractual, mecanismos de remuneración equitativa— más allá de la invención patentable hacia el conjunto de intangibles generados por el

trabajo, de modo de alinear incentivos innovadores, seguridad jurídica y justicia distributiva en la economía del conocimiento.

El punto central de este trabajo es que la calificación del objeto de la invención determina no solo un problema dogmático de subsunción normativa, sino una decisión de política jurídica sobre cómo se distribuyen los frutos del trabajo intelectual en las economías contemporáneas. Argentina y Colombia disponen, en sus normas laborales, del vocabulario amplio necesario para dar ese paso; pero les falta aún la voluntad legislativa y la ingeniería normativa que traduzcan esa amplitud declarativa en régimen efectivo.

10. Limitaciones y agenda de investigación futura

El presente estudio reconoce cuatro limitaciones que abren, a su vez, líneas de investigación futura.

La primera limitación es geográfica: el análisis se restringe a Argentina y Colombia, sin extenderse sistemáticamente a otros países latinoamericanos —México, Brasil, Chile, Perú— que exhiben soluciones intermedias entre los modelos aquí descritos. Un estudio comparado latinoamericano ampliado permitiría identificar patrones regionales y proyectar posibles convergencias regulatorias.

La segunda limitación es temática: se ha excluido, deliberadamente, el debate contemporáneo sobre invenciones generadas por sistemas de inteligencia artificial. Casos como *Thaler v. Commissioner of Patents* (Australia, 2021) y las decisiones sucesivas del Reino Unido, la Unión Europea y los Estados Unidos sobre el proyecto DABUS abren interrogantes fundamentales sobre la figura del inventor humano cuando el proceso creativo se apoya —o es asumido— por sistemas algorítmicos. La cuestión merece un tratamiento específico que exceda el marco del presente trabajo.

La tercera limitación es contractual: el análisis se ha centrado en la relación de trabajo típica, dependiente y subordinada. La proliferación de contratos de prestación de servicios, colaboraciones freelance, trabajo por plataformas digitales y otras formas atípicas de contratación produce zonas grises donde la aplicación del artículo 82 LCT y del artículo 539 del C. de Comercio se torna problemática. El teletrabajo transnacional, en particular, plantea desafíos adicionales sobre la ley aplicable y la jurisdicción competente en materia de invenciones generadas remotamente.

La cuarta limitación es empírica: el trabajo se ha construido sobre fuentes doctrinales y jurisprudenciales, sin incorporar datos cuantitativos sobre la práctica de compensación al inventor asalariado en Argentina y Colombia. Un estudio empírico sobre las cláusulas contractuales estándar en ambos países, sobre la frecuencia y cuantía de las compensaciones efectivamente pagadas, y sobre la percepción de los trabajadores respecto de la equidad del régimen, aportaría insumos valiosos para la política legislativa.

Estas limitaciones no restan valor a las conclusiones alcanzadas; las inscriben en un programa más amplio de investigación sobre la interfaz entre derecho del trabajo, propiedad intelectual y economía del conocimiento. Cabe entonces esperar que trabajos futuros retomen los ejes aquí trazados y los profundicen con las herramientas metodológicas apropiadas.

Referencias bibliográficas

Doctrina

- Anson, W. (2013). *Fundamentals of intellectual property valuation: A primer for identifying and determining value* (2nd ed.). American Bar Association.
- Bertone, L. E., & Cabanellas de las Cuevas, G. (2003). *Derecho de marcas: Marcas, designaciones y nombres comerciales* (2ª ed., Tomos I y II). Heliasta.
- Cabanellas de las Cuevas, G. (2001). *Derecho de las patentes de invención* (Tomos I y II). Heliasta.
- Cabanellas de las Cuevas, G. (2013). *Intellectual property law in Argentina* (2nd ed.). Kluwer Law International.
- Cornwell, J. (1988). *Employee rights in innovative works*. International Labour Office.
- Cozzi, C. (s.f.). *El derecho a la patente de invención del empleador y del empleado*. Cámara de Apoderados y Agentes de la Propiedad Industrial. <http://biblioteca.camdp.org.ar/docu/cozzi2.pdf>
- CSPA Abogados. (s.f.). ¿A quién pertenecen las invenciones del trabajador en la Argentina? El caso del software. <https://cspabogados.com.ar/invenciones-del-trabajador-en-la-argentina-el-caso-del-software/>
- Klotz, U. (1989). *Staff suggestion schemes and their impact on employee inventors' rights*. International Labour Office.
- Lev, B. (2001). *Intangibles: Management, measurement, and reporting*. Brookings Institution Press.
- Mafud, F. A. (2021). Obras creadas dentro del curso del empleo en la modalidad actual. *Revista Iberoamericana de la Propiedad Intelectual*, (14), 65-92.
- Merges, R. P. (1999). The law and economics of employee inventions. *Harvard Journal of Law & Technology*, 13(1), 1-54.
- Metke Méndez, R. (2001). *Lecciones de propiedad industrial*. Baker & McKenzie.

- Metke Méndez, R. (2006). *Lecciones de propiedad industrial* (Vol. II). Universidad del Rosario.
- Neumeyer, F. (1961). Employees' rights in their inventions: A comparison of national laws. *International Labour Review*, 83(1), 36-64.
- Neumeyer, F., & Belfield-Smith, J. (1971). *The employed inventor in the United States: R&D policies, law, and practice*. MIT Press.
- Ocean Tomo. (2020). *Intangible asset market value study*. Ocean Tomo LLC.
- Otamendi, J. (1997). *El sistema de patentes luego del GATT*. La Ley.
- Puello-Socarrás, G. E., & Caro, H. L. (2023). Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina: brechas y oportunidades para la propiedad intelectual en profesiones creativas - caso Colombia. *I+Diseño*, 18.
- Ramos Jaimes, M. A. (2004). *Evolución legislativa de algunos aspectos de la propiedad industrial en Colombia y la Comunidad Andina de Naciones* [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga].
- Rengifo García, E. (1997). *Propiedad intelectual: El moderno derecho de autor* (2ª ed.). Universidad Externado de Colombia.
- Salis, E. (2006). La regulación de las invenciones laborales y universitarias en España. *Revista La Propiedad Inmaterial*, (9), 137-158.
- Satizabal Lozada, D. E. (2023). *Principales retos en materia de derecho de patentes en Colombia y en España: una mirada desde el realismo jurídico* [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia].
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Sage.
- Vernengo, R. (2018). Propiedad intelectual e investigación científica. *Ciencia e Investigación*, 66(1), 45-58.
- Villa, S. M. (2026). Valuar marcas en procesos concursales: análisis descriptivo de los desafíos metodológicos a partir del caso SanCor [Manuscrito en preparación].
- Wolk, S. (2011). Remuneration of employee inventors: Is there a common European ground? *IIC - International Review of Intellectual Property and Competition Law*, 42(3), 272-297.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage.

Normativa

Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (ADPIC). (1994). Organización Mundial del Comercio.

Comisión de la Comunidad Andina. (1993). *Decisión 351: Régimen común sobre derecho de autor y derechos conexos*. Gaceta Oficial CAN.

Comisión de la Comunidad Andina. (2000). *Decisión 486: Régimen común sobre propiedad industrial*. Gaceta Oficial CAN.

Constitución de la Nación Argentina. (1994).

Constitución Política de Colombia. (1991).

Convenio de París para la Protección de la Propiedad Industrial. (1883, rev. 1967).

Decreto 260 de 1996. Reglamentario de la Ley 24.481 de Patentes de Invención (Argentina). Boletín Oficial de la República Argentina.

Decreto 410 de 1971. Código de Comercio (Colombia). Diario Oficial.

Ley 11.723. Régimen legal de la propiedad intelectual (Argentina). Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley 20.744 (t.o. 1976). Ley de Contrato de Trabajo (Argentina). Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley 23 de 1982. Sobre derechos de autor (Colombia). Diario Oficial.

Ley 23.877. Promoción y fomento de la innovación tecnológica (Argentina). Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley 24.481 (mod. Ley 24.572). Ley de Patentes de Invención y Modelos de Utilidad (Argentina). Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley 24.766. Confidencialidad sobre información y productos (Argentina). Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley 25.036. Modificación de la Ley 11.723 - Programas de computación (Argentina). Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley 1450 de 2011. Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, art. 28 (Colombia). Diario Oficial.

Ley 1955 de 2019. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, art. 20 (Colombia). Diario Oficial.

Organización Internacional del Trabajo. (1929). *Resolución sobre invenciones de empleados*. Comité Consultivo sobre Trabajadores Profesionales y Empleados Asalariados.

Organización Internacional del Trabajo. (1931). *Resolución complementaria sobre invenciones de empleados*. Comité Consultivo sobre Trabajadores Profesionales y Empleados Asalariados.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio 154 sobre la Negociación Colectiva*.

Organización Internacional del Trabajo. (1987). *Protection of salaried authors and inventors: Report for a tripartite meeting*.

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno. (1970, 29 de septiembre). *Lafalce, Ángel c/ Casa Schuster S.A.* Argentina.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV. (2011). *Fernández, Eduardo Carlos c/ Massalin Particulares S.A. s/ cobro plus por producción*. Argentina.

Corte Constitucional de Colombia. (2012). *Sentencia C-1023/2012*.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Laboral. (2024). Radicación 05360310500120190014503. Colombia.

Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina. Interpretaciones prejudiciales sobre la Decisión 486 (varias fechas).