

**LAS INVENCIONES LABORALES EN CUBA. SU PROTECCIÓN A  
LA LUZ DE LA LEY NO. 116 DE 2014 “CÓDIGO DE TRABAJO”**

**MsC. Reynaldo Manuel Tarragó Ayra,**

*Profesor instructor de la Facultad de Derecho, Universidad de Oriente*

**SUMARIO: I.- Introducción. II.- Desarrollo. III.- Conclusiones. IV.- Bibliografía.**

Recibido: 9/10/2014

Aceptado: 1/11/2014

## **LAS INVENCIONES LABORALES EN CUBA. SU PROTECCIÓN A LA LUZ DE LA LEY NO. 116 DE 2014 “CÓDIGO DE TRABAJO”**

**SUMARIO: I.- Introducción. II.- Desarrollo. III.- Conclusiones. IV.- Bibliografía.**

**RESUMEN:** La actualización empresarial, no ha sido ajena en el contexto cubano, donde se han importado un sin número de terminologías socio jurídicas; en relación a la protección jurídica de las Invenciones laborales, generando transformaciones en el orden estructural jurídico cubano en el orden de la protección legal de las mismas dentro de la formalización de la Relación Jurídica Laboral a raíz del nuevo Código de Trabajo “Ley No. 116 de 2014”. Para los cuales el actual Sistema de Patentes no logra definir, dejando varios aspectos que merecen ser regulados y los que en la actualidad dan lugar a múltiples interrogantes por parte de los inventores y de los empleadores, estos últimos carentes de cultura empresarial sobre el tema.

**PALABRAS CLAVES:** Invenciones laborales, Protección, Requisitos de titularidad, Relación jurídico laboral.

**ABSTRACT:** The managerial upgrade, it has not been other people's in the Cuban context, where they have been cared a without number of juridical terminologies partner; in relation to the artificial protection of the labor Inventions, generating transformations in the Cuban juridical structural order in the order of the legal protection of the same ones inside the formalization of the Labor Artificial Relationship soon after the new Code of Work "Law No. 116 of 2014". For which the current System of Patents is not able to define, leaving several aspects that deserve to be regulated and those that at the present time give place to multiple queries on the part of the inventors and of the employers, these last ones lacking of managerial culture on the topic.

**KEYWORDS:** Labor inventions, Protection, ownership Requirements, labor juridical Relationship.



## I. INTRODUCCIÓN

En el Derecho Laboral Cubano, la relación jurídica individual se formaliza a través de la elección, la designación y el contrato de trabajo, basándose en las relaciones sociales de producción y servicios en las que convergen trabajadores y empleadores, recibiendo a cambio una retribución a partir de la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

En Cuba las invenciones laborales surgen a través de una relación jurídica laboral, partiendo de la formalización de la misma por medio de un contrato de trabajo o designación según sea el caso. El contrato de trabajo es un acto jurídico donde el trabajador formaliza su vínculo laboral, así como la designación, poseyendo ambos obligaciones para el trabajador, o bien en sus cláusulas o en sus funciones, lo que no prevé en ningún momento la obligatoriedad de la obtención de la invención y su posterior registro.

Resulta perentorio que los empresarios cubanos eleven su cultura empresarial en relación a las invenciones laborales como categoría de la propiedad industrial y activo intangible capaz incorporar valor agregado en nuestras empresas y aumentar nuestros activos económicos y de propiedad industrial.

## II. DESARROLLO

Hermenegildo Baylos. Carroza, define la invención como la solución de un problema técnico aplicable a la industria y que proporciona la posibilidad de obtener un cierto resultado útil.

“Hay en general, tres tipos de invenciones de empleadas: las invenciones de Servicio, que se realizan en ejecución de un contrato de trabajo que tiene por objeto una labor de investigación; las invenciones dependientes, que se realizan en el campo de actividades propio del empleador por un empleado que no tenía ninguna obligación contractual de ejercer una actividad inventiva, pero que ha aprovechado datos o medios de los que ha tenido

acceso en razón de su empleo; y las invenciones libres, que se realizan fuera de un contrato de trabajo y sin utilizar datos o medios disponibles en razón del empleo, aquí corresponden al campo de actividades del empleador” .

Partiendo de los requisitos de patentabilidad como la actividad inventiva, el cual no se pacta intrínsecamente ni en el Contrato de trabajo, ni en la designación como vía de formalización de la Relación Jurídico Laboral, llega a resultar importante, para la obtención de beneficios económicos.

Siendo las Invenciones laborales cuestiones de uso de dominio público en cuanto los derechos morales, de dominio privado en cuanto a las facultades de uso exclusivo en cuanto a los requisitos primigenios del registro co son la “Novedad, Actividad Inventiva y Aplicabilidad Industrial”. Existiendo consenso sobre los requisitos de patentabilidad a tenor de lo convenido por los estados firmantes de los Acuerdos sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (ADPIC o TRIPS).

Para el actual sistema cubano, regulado por el Decreto Ley No 290 de 2012 “De las Invenciones y Dibujos y Modelos Industriales”, en su Título I referido a las Disposiciones Generales, en su Sección Segunda “Titularidad en ocasión de relación jurídica laboral” regula en el artículo 11 que “a la solicitud de registro de cualquier modalidad que se presenta ante la Oficina Cubana de la Propiedad Industrial, se le efectúan los exámenes correspondientes...”. Indicando de esta manera la obligatoriedad de la realización de los exámenes, que para el caso de las Invenciones serían los de patentabilidad, con vistas a la correspondiente concesión del registro.

La posibilidad real de que la actividad inventiva tenga como fruto una solicitud de Invención ante la Oficinas Registradora con el fin del otorgamiento del registro y la correspondiente expedición del título que acredite los derechos de explotación en exclusiva, hace de la misma un objetivo a precisar y delimitar los derechos y deberes de ambas partes:

#### *Derechos de los Trabajadores Inventores*

- A que se le reconozca su nombre como autor, respetando el Derecho de Paternidad de la Invención.
- Recibir estímulos vinculados con el reconocimiento moral.
- Utilizar los medios y recursos de la entidad.

- Utilizar las tecnologías, conocimientos técnicos en posesión de la entidad y al secreto empresarial de la misma.

#### Deberes de los Trabajadores Inventores.

- Informar inmediatamente a la entidad laboral el resultado obtenido de la actividad creadora, a fin que la misma pueda ejercer los derechos que correspondan.
- Prestar la debida colaboración para el ejercicio eficaz de los derechos de la titularidad, teniendo siempre en cuenta que son los autores de la Invención.
- Abstenerse a divulgar a terceros, informaciones, conocimientos o datos que vayan en detrimento de la protección de una futura invención o de la invención y a su correspondiente protección.

#### Derechos del Empleador

- Tener pleno conocimiento de las actividades de los trabajadores y obtener las informaciones cuando lo exigiese o lo pactase, a fin de poder identificar las posibilidades de solicitudes de registro.
- Tener pleno conocimiento de las invenciones que estén bajo su titularidad: fecha de expedición del título (Patente), período de vigencia, beneficios o ventajas económicas; con las entidades que mantienen vínculos comerciales a raíz de la titularidad, el territorio y el término de las relaciones comerciales.
- Exigir el compromiso de no divulgación hasta tanto se haya obtenido la protección jurídica; así como exigirle respeto del título que acredite la protección de invención, teniendo en cuenta que la misma constituye una publicación técnica en la que muchos datos encaminados a la máxima calidad no se incluyen en ella para ser comercializado por otra vía ( conjuntamente con la patente) y deben ser revelados
- Impedir por cualquier medio jurídico a terceros no autorizados comercialicen (vendan, importen) o utilicen la invención protegida en el territorio donde se haya concedido la patente.

#### Deberes del Empleador.

- Preparar materiales informativos sobre las patentes que podrían distribuirse en la entidad para que sean consultados y estudiados por los empleados, a fin de que conozcan las actividades de la empresa en materia de propiedad industrial.
- Propiciar todas las condiciones pertinentes a fin de motivar la actividad inventiva de los inventores potenciales y de los autores de las invenciones.

- Establecer de mutuo acuerdo con los empleados inventores la cuantía de remuneración o de lo contrario respetar lo que establecen las legislaciones; teniendo en cuenta el valor económico de la invención y los beneficios que ésta haya reportado.
- Garantizar los reconocimientos morales del inventor.
- Establecer y mantener una política en materia de actividades inventivas de los empleados, sustentándole en la legislación laboral e industrial vigente y estableciendo los reglamentos internos en la materia.

Debitando entonces que para la consecución feliz existente en la relación trabajador inventor y empleador existan las siguientes pautas:

La Formalización de las Relaciones de Trabajo.

Convenios Colectivos de Trabajo.

Secreto Empresarial.

Registro de Invenciones.

La Formalización de las Relaciones de Trabajo.

Es a través del Contrato de Trabajo donde se pactan todas las condiciones laborales; por lo que las normas jurídicas cobran vida a través de sus cláusulas, las cuales deben ser proyectadas hacia todas las instituciones laborales. Siendo de vital importancia su constancia por escrito. Sin obviar la posibilidad de que otros trabajadores cuya Relación Jurídica Laboral se formaliza mediante la Designación, puedan obtener como resultado de sus labores, una Invención.

Existen varias definiciones en relación al Contrato de Trabajo, a las partes, a los elementos, contenido y al tipo. Pero para la realización de esta investigación se tomarán como referentes el análisis realizado por la Dr. Eulalia Viamonte Guilbeaux en su obra “Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación”.

La misma plantea que el Contrato de Trabajo es la vía más generalizada de formalizar la Relación Jurídica Laboral pues al ser una de las partes la que va a realizar el trabajo; y al ser el trabajo la actividad fundamental para la marcha de la sociedad; sin obviar que es en el proceso laboral donde se incluye una cantidad considerable de individuos para la ejecución de las tareas. De ahí la generalización del Contrato de Trabajo que ha llegado a ser la forma más utilizada en comparación con la elección y la designación (otras formas de iniciar las Relaciones de trabajo).

Se acogerán para este análisis las siguientes definiciones de los Contratos de Trabajo ofrecido por la Doctrina y la legislación cubana.

El Código de Trabajo, la Ley No. 116 de 2014, en su Art. 23, establece en relación al Contrato de Trabajo que, el trabajador se compromete a ejecutar con eficiencia una labor, a observar las normas de disciplina y las demás que acuerden, asimismo quien le emplea se obliga a pagarle remuneración y a garantizarle las condiciones y derechos de trabajo.

Relacionado a los designados nombrados por las administraciones a tenor del artículo 5 del Decreto Ley 197 de 1999; los requisitos o condiciones generales para ocupar y permanecer en los cargos de funcionarios es imprescindible la consulta el Decreto Ley no 197 del 15 de octubre 1999 que norma “Las Relaciones Laborales del Personal Designado para Ocupar Cargos de Funcionarios que en su Artículo 7. En el mismo se establece como requisitos o condiciones generales para ocupar y permanecer en los cargos de dirigentes y funcionarios:

- a) dominio y conocimiento de la actividad a desarrollar;
- b) nivel profesional o técnico adecuado;
- c) capacidad de organización y, en su caso, de dirección;
- d) prestigio y reconocimiento social;
- e) comportamiento laboral y personal ético;
- f) resultados satisfactorios en el trabajo.

También el Decreto No. 326 de 2014 “Reglamento del Código de Trabajo”, en su Capítulo VII “Relaciones de Trabajo Especiales”, Sección Primera “De los operarios, técnicos, trabajadores administrativos y de servicios designados”, en relación al artículo 77 de la Ley No 116 de 2014 “Código de Trabajo”: Administradores, jefes de establecimientos, jefes de brigada, taller, encargados de almacén, trabajadores que ocupan cargos de las categorías ocupacionales de operarios, servicios, administrativos y técnicos.

#### Convenios Colectivos de Trabajo

Sobre estos decir que son el soporte de las relaciones y funciones obligacionales entre los trabajadores y el empleador

En el Código de Trabajo vigente, Ley No. 116 de 2014 en su Capítulo XIV “Convenios Colectivos de Trabajo”, en su artículo 181 el que preceptúa que de una parte la organización

sindical y de la otra empleador, acuerdan lo concerniente a las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones recíprocos que rigen las relaciones de trabajo y el proceso de trabajo en la entidad.

Para la confección del proyecto del Convenio Colectivo de Trabajo, el que se debe elaborar conjuntamente entre el Empleador y la Organización Sindical correspondiente, se tengan en consideración y se evalúen los aspectos relacionados con la actividad inventiva y que una vez elaborado el proyecto se ponga en conocimiento de los trabajadores a fin de que sean analizadas adoptadas respetando las legislaciones vigentes en materia de propiedad Industrial referida específicamente a las invenciones. Todo ello con la finalidad de garantizar la protección de los resultados de la actividad inventiva y de los derechos que sobre la misma recae, incluyendo los del inventor visto desde la dimensión de trabajador.

Rubricado el Convenio Colectivo de Trabajo y aprobado en la Asamblea de Trabajadores, debe de existir la motivación en cuanto a los derechos y deberes de las invenciones laborales por las partes firmantes, aunque la generalidad en Cuba es que estas cláusulas no siempre son pactadas en los Convenios Colectivos de Trabajo.

El período de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, en aquellas entidades que así lo pacten constituirá una garantía para la realización y el respeto de la actividad inventiva, las invenciones y los trabajadores inventores además de aquellos inventores potenciales.

#### Secreto Empresarial

La guarda y cuidado de los Derechos susceptibles a registro por parte del inventor, pariendo de las facultades morales y los derechos exclusivos de la invención, hacen que los requisitos de patentabilidad de la misma sean estrictamente reservados bien sea por el mismo inventor o por el empleador en relación a la capacidad pública de Registro, puesto que la solicitud de registro de invención no debe ser divulgada de manera que atente contra el requisito de novedad, o que la actividad inventiva sea copiada por otras personas y lucren con los beneficios que sus ventajas tecnológicas aporten

No se debe confundir el Secreto Comercial con el Secreto Comercial y la Invención protegida por la Patente. El primero no se protege mediante el registro a través de un Acto Administrativo, sino a partir de las facultades emanadas por los actos de la administración, el

segundo responde a la capacidad de transferir a terceros las invenciones en si conjuntamente con las características negativas a su usos y el tercero en virtud del Registro tácito y cerrado en la Oficina Cubana de la Propiedad Industrial como institución encargada del registro y publicidad de los actos constitutivos de propiedad industrial en Cuba, propiciando y eliminando la Competencia desleal en el sector empresarial.

Se debe tener en consideración que la protección va dirigida a obtener la retribución por los esfuerzos y gastos producidos durante la investigación para obtener la invención surgida bajo el amparo de la Relación Jurídica Laboral, debido a que la protección mediante la patente fomenta las nuevas inversiones en dinero y todo cuidado que se adopte para obtener la protección y reconocimiento de la invención resulta ser poco.

La administración, después de evaluar la solución técnica o posible invención determinaría si se ha de presentar o no la solicitud de invención teniendo en consideración las ventajas en el comercio, la aplicabilidad amplia o limitada de la invención.

Estableciéndose los acuerdos de confidencialidad entre los empleados que conocen de la solución técnica y la administración de la entidad empleadora. Dichos acuerdos deben estar comprendidos en los contratos de trabajo y en los de transferencia de tecnología en el sentido de prohibir la divulgación a un tercero la información confidencial siendo una causal de incumplimiento del contrato.

#### Registro de Invenciones.

Los elementos que pudieran tenerse en cuenta son:

- Tener una relación precisa de los trabajadores que se dedican a la actividad inventiva; comprendiendo los que ya han mantenido acciones investigativas como los que podrían hacerlo a tenor de la utilización de los recursos propios de la entidad y por las consultas consecutivas de las informaciones tecnológicas con que cuenta en sus archivos o especies de bibliotecas.
- Mantener actualizado los fondos de información tecnológicas incluyendo las patentes obtenidas y de las cuales la entidad laboral es la titular.
- Evaluación periódica de los aspectos económicos con vistas al mantenimiento de las patentes y para poder valorar la posibilidad de presentar una solicitud de invención, teniendo siempre en cuenta que ambos elementos producen gastos financieros para los cuales se debe tener una estructura económica financiera que sustenta ambas pretensiones. Es importante que el objeto protegido sea comercializable y patentable, además, que los

gastos de obtención de la patente parezcan justificados en comparación con las ganancias previstas.

- Valorar la conveniencia de proteger la solución técnica como invención, primeramente en el país de la entidad laboral (muchas legislaciones lo tienen como exigencia, la cubana es un ejemplo). Creando una estrategia de orientación del mercado.

- Valorar la conveniencia que reportaría para la entidad obtener el derecho a solicitar una licencia obligatoria de patentes cuando su titular no ha cumplido con el requisito de haberla puesto en explotación industrial.

- 

ontrolar las informaciones ofrecidas por sus empleados en relación a la actividad inventiva, en relación a los gastos realizados en las investigaciones, las pruebas realizadas, las personas que han intervenido y las tareas que las mismas desarrollaron, etc.

- Tener en consideración las soluciones sugeridas a problemas tecnológicos, sugerencias que no reúnen necesariamente las condiciones de patentabilidad.

- Tener en cuenta un sistema de incentivos encaminado a alentar a los empleados a hacer sugerencias para mejorar los métodos de fabricación y de gestión.

### III.- CONCLUSIONES

Debido a estos particulares los inventores o autores deben de conocer los requisitos de patentabilidad y el procedimiento registral para cumplir con los derechos inalienables a la inscripción y las facultades exclusivas.

En Cuba no existe una legislación específica sobre Invenciones labores, regulándose solo de manera somera en el Decreto Ley No. 290 de 2012, y el Código de Trabajo Ley No. 116 de 2014 no regula este particular, sino que se infiere partiendo de los derechos y deberes de los trabajadores al momento de la formalización de las relaciones de trabajo y el apego al cumplimiento del Secreto Empresarial.

#### IV.- BIBLIOGRAFÍA

1. Acuerdos ADPIC “Aspectos de los Derechos de la Propiedad Intelectual relacionadas con el Comercio”.
2. ALONSO OLEA, Manuel., *Derecho al Trabajo*. Novena Edición. Editorial Benzal. Madrid. 1985.
3. BAYLOS CARROZA., Hermenegildo. *Tratado de Derecho Industrial*, 2 da edición actualizada.
4. Decreto Ley # 290 de 1/2/2012 “De las Invencciones y Dibujos y Modelos Industriales”.
5. Decreto L1y No. 197 de 1999 “Sobre el tratamiento a los funcionarios”.
6. Decreto No 326 de 2014 “Reglamento Código de Trabajo”.
7. *La Interfase: un recurso para la innovación y la competitividad de la empresa. Una primera aproximación a la situación en Cuba*. Colectivo de Autores. Editorial. Academia. La Habana. 2000.
8. Ley No. 116 de 2014 “Código de Trabajo Cubano”.
9. OCPI- *Guía sobre las actividades en material de Propiedad Industrial que sustentan los Sistemas internos de Organismos y Entidades*.
10. SANTOS BELANDOR, Rubén., *El Derecho Aplicable a los Contratos Internacionales, con especial referencia al contrato de Transferencia de Tecnología*, Segunda Edición .1998 Editorial Fundación de cultura Universitaria.

**REYNALDO MANUEL TARRAGÓ AYRA.** Con 33 años es Graduado en el 2004 en la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente. Es Profesor Adjunto, con categoría de Instructor de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente, de la Disciplina de Derecho y Departamento de Asesoría Jurídica y Empresa, impartiendo específicamente las Asignaturas de Derecho Internacional Privado, Derecho Financiero, Derecho Laboral, Derecho Agrario, Propiedad Industrial y Propiedad Intelectual, Derecho Mercantil y Derecho Marítimo. Así mismo ha impartido cursos de Post Grado. También posee Maestría Internacional de Administración de Empresas, Propuesto al título de Doctor en Ciencias Jurídicas, 1er trimestre 2015.

Posee varias publicaciones en la Revista Equipo Federal del Trabajo, Argentina, en la Revista Argumenta, Universidad de Paraná y en la UNJC de Cuba.

De igual manera posee varios cursos de Post Grados y Eventos científicos, así como goza de activa representación en la impartición de materias en la Actividad Post Gradual en la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, Cuba.