



La contraprestación proveniente de las obras creadas bajo relación de trabajo y el conflicto legislativo entre la LOTTT y LSDA

The compensation from works created under an employment relationship and the legislative conflict between the LOTTT and LSDA

Leoncio P. Landáez Arcaya 

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

leonciopablolandaez@gmail.com

RESUMEN

El título del presente estudio conlleva a varias interrogantes de posibles conflictos legislativos. En primer término, se debe analizar la Ley sobre Derecho de Autor en cuanto a la cesión de derechos al patrono en obras creadas bajo relación de trabajo. Al mismo tiempo, analizar la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras a los efectos de identificar las normas que en su contenido pudiese aplicar a esa cesión de derechos, especialmente en cuanto a la contraprestación que amerita el autor se refiere. Así las cosas, se podrá identificar cuándo existe una obra por encargo comercial y cuándo existe una obra por encargo laboral. Identificando esta última, se debe obligatoriamente velar por una contraprestación acorde y oportuna al autor, especialmente cuando se hayan pactado disposiciones en particular. Las consecuencias jurídicas en cuanto la contraprestación del autor son diversas y la doctrina poco ha abarcado el tema. La metodología utilizada fue a través de investigación documental, basada en recopilación de información doctrinal y legal.

Palabras clave: trabajador, autor, propiedad intelectual, ley, trabajo.

Recibido: 22/06/2024

Aprobado: 23/09/2024

ABSTRACT

The title of this study raises several questions about possible legislative conflicts. First, the Ley sobre Derecho de Autor (Copyright Law) must be analyzed in terms of the assignment of rights to the employer in works created under an employment relationship. At the same time, analyze the Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (Labor Law) to identify the rules that could be applied in its content to this transfer of rights, especially with regard to the consideration that the author deserves. Thus, it will be possible to identify when there is work for commercial order and when there is work for labor order. Identifying the latter, it is mandatory to ensure that the author receives appropriate and timely consideration, especially when provisions have been agreed. The legal consequences regarding the author's consideration are diverse and the doctrine has covered little on the subject. The methodology used was through documentary research, based on the collection of doctrinal and legal information.

Keywords: worker, author, intellectual property, law, work.

Introducción

El título del presente artículo nos remite, inicialmente al análisis del artículo 59 de la Ley Sobre Derecho de Autor venezolana vigente (LSDA, 1993); no obstante, lo primero que debemos diferenciar del contenido de este artículo es la frase “bajo relación de trabajo o por encargo”, ya que, desde el punto de vista práctico y esencialmente jurídico, ambos supuestos traen distintas consecuencias. Diferencia que, de antemano, lamentablemente no hace la doctrina venezolana más renombrada. Así, el referido artículo 59 reza:

Se presume, salvo pacto expreso en contrario, que los autores de las obras creadas **bajo relación de trabajo o por encargo, han cedido al empleador o al comitente, según los casos**, en forma ilimitada y por toda su duración, el derecho exclusivo de explotación definido en el artículo 23 y contenido en el Título II de esta Ley. **La entrega de la obra al empleador o a quien encarga la creación, según corresponda**, implica la autorización para que éstos puedan divulgarla, así como para ejercer los derechos a que se refieren los artículos 21 y 24 de esta Ley y la de defender los derechos morales, en cuanto sea necesario para la explotación de la obra. La cesión a que se refiere este artículo, no se efectúa implícitamente respecto de las conferencias o lecciones dictadas por los profesores en universidades, liceos y demás instituciones docentes. (Negritas y subrayadas propias).

La proposición particular negativa “o” representa, en la interpretación de este artículo, dos consideraciones totalmente distintas. Si bien ambas llevan implícito la cesión y autorización de forma ilimitada de la explotación patrimonial y demás derechos, incluyendo la cesión en su nombre de los derechos morales a quien le ha encargado la obra, la principal diferencia a resaltar recae sobre la contraprestación que por explotación económica amerita el autor. De la sustancia que permitió introducir el objeto de estudio, hace que surja la siguiente interrogante: ¿amerita el autor una contraprestación acorde a la utilidad de la explotación económica de su obra o, por el contrario, se entiende que los beneficios laborales por su relación de dependencia satisfacen su ingreso?

Asimismo, el capítulo IV de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012), produce para la mayoría de la doctrina en materia de Propiedad Intelectual, una ambivalencia en cuanto a la delimitación de la aplicación de su contenido, dado que entre otros aspectos, el artículo 326 estipula derechos patrimoniales extraordinarios para el trabajador cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud de los resultados de su invención, innovación o mejora. No obstante, allí, radica parte del reto de la investigación, dado que, si bien el Derecho de Patentes y el Derecho de Autor son parte de la Propiedad Intelectual, en un *strictu sensu*, los términos invención, innovación o mejora son propios del primero (Derecho de Patentes) excluyéndose automáticamente del objeto de este estudio.

Así las cosas, la investigación obligatoriamente nos lleva a indagar sobre la contraprestación proveniente de las obras creadas bajo relación de trabajo y el análisis de posibles conflictos legislativos, indagando sobre la contraprestación proveniente de obras creadas bajo relación de trabajo con principios fundamentales en muchos casos antagónicos y con un denominador común: un Estado históricamente proteccionista, con criterios difusos, pero con una ciudadanía acostumbrada a su vez, a que la academia haga su mayor esfuerzo en aclarar aspectos necesarios en la dinámica comercial, industrial y cultural que oficialmente no se aclaran.

La contraprestación proveniente de las obras creadas bajo relación de trabajo

Indica Fariñas (1996) que la presunción a favor del empleador en el artículo 59 de la LSDA obedece más “a **razones prácticas** que jurídicas”, amén de lo complicado de las contrataciones y renovaciones. Nos preguntamos pues, ¿En una relación comercial, donde no existen débiles jurídicos, se soslayaría el tiempo de revisión y renovación de cada contrato? En tal sentido y en el presente criterio, prevalece ostensiblemente el de las

razones jurídicas sobre las “prácticas”, ya que nos encontramos ante una relación de dependencia, por lo que al autor lo rige laboral y salarialmente la LOTT, secundariamente la LSDA.

Así entonces, Fariñas (1996) en gran parte de su obra “Consideraciones sobre el Artículo 59 de la Ley sobre Derecho de Autor”, al involucrar en su criterio sobre proteccionista al autor, trabajador o comisionado, tomándolo como uno solo, sin diferenciar las disciplinas y/o leyes que rigen a cada uno. Asimismo, Fariñas (1996) se pregunta “¿*implica ello entonces que pierde también el autor el derecho de fijar y recibir una remuneración por todas y cada una de las sucesivas explotaciones de la obra que se verifiquen durante el tiempo de cesión?*”, respondiéndose a sí mismo “*Creemos que no.*”. Cuando esta autoría considera un rotundo y categórico **SÍ**; dado que, en su carácter de trabajador, su poder de negociación terminó al aceptar su contrato de trabajo y durará hasta que este se extinga (exclusive, con antelación a su extinción por su propia voluntad). En el mismo orden de ideas, el autor chileno Ulrich, citado por Fariñas (1996) confunde lo laboral con lo comercial al afirmar que “*El honorario o salario es convenido en cada caso entre el que encarga una obra con el empleador*”.

Por último, Fariñas (1996) nuevamente tergiversa lo comercial con lo laboral y, por ende, la sobreprotección del trabajador/autor como débil jurídico al afirmar que la fijación del precio de su obra es casi nula, porque también el precio forma parte de esa “oferta” global hecha por el comitente o cuando expresamente indica que “justo es que reciba también (el autor) una participación proporcional en los beneficios que ulteriormente se deriven de las sucesivas explotaciones y sobre todo si éstas han generado para el comitente importantes dividendos económicos”.

En este orden de ideas, es menester en el presente análisis preguntarse ¿fue parte del estudio del Dr. Fariñas en 1996, entre otros, el Capítulo III de la Ley Orgánica del Trabajo de 1991, cuya misma esencia mantuvieron la reforma de la LOT de 1997 y el Capítulo II de la LOTT de 2012, “De la Participación de los Trabajadores y Las Trabajadoras en los Beneficios de las Entidades de Trabajo” o mejor conocidas como “Beneficios anuales o utilidades”? resumidos en el 15% que el empleador debe repartir entre sus colaboradores al término de su ejercicio fiscal; especialmente cuando secunda la opinión de Antequera referida al “reconocimiento al autor, además de la remuneración pactada, del derecho a obtener una participación por la utilización pública de la obra”. Siguiendo las bases del referido criterio, nos preguntamos ¿sería entonces el autor/trabajador también partícipe en la responsabilidad si su obra no se pudo comercializar, a tal punto que sea partícipe de la quiebra del empleador/comitente? Empleador/comitente que, por demás, utilizó capital tangible y asumió el riesgo de emprender la comercialización de la obra. En definitiva, al

encontrarnos frente a una obra creada bajo relación de trabajo debemos identificar y definir:

1.- Si la obra se ha realizado bajo relación de trabajo; es decir, relación de dependencia laboral, la contraprestación que recibe el autor será el salario y demás beneficios socio laborales provenientes del contrato de trabajo. En tal sentido, es menester mencionar el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras:

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio...”

En tal sentido, el salario podrá ser fijo, variable o mixto, siempre que el total percibido de manera mensual conlleve al menos el mínimo establecido por el ejecutivo nacional (ver mención *infra* al artículo 114 de la LOTTT); referencia que se hace a los efectos de entender que naturalmente podrá un empleador remunerar a un trabajador/autor en base a las ganancias percibidas por la explotación comercial de su obra.

Por el contrario, un empleador también podrá remunerar a un trabajador/autor con un salario fijo, indistintamente si la explotación comercial de la obra haya o no sido productiva, exitosa o rentable. Algo entendible ante la perspectiva laboral, especialmente al comprender que quien asumirá el riesgo de inversión es el empleador. Inversión que se refiere desde las herramientas para el trabajo o elaboración de la obra, como el posicionamiento del producto/obra en el mercado.

Así las cosas, Uzcátegui M. (2009) afirma que el trabajador puede ser recompensado por un salario fijo, o mediante un salario que varía según la actividad desarrollada por el trabajador, así, como también mediante un salario compuesto por la parte que fija y la que varía, denominado salario mixto; incluyendo el autor dentro de una subcategoría del salario variable, el salario por unidad de obra, por pieza o destajo, definiéndolo como el que no toma en consideración el tiempo en que se realiza la actividad laboral, sino, el resultado para la cual se ha contratado.

2.- Por último, aun identificando que una obra será realizada bajo encargo, se debe identificar igualmente que tal encargo sea de carácter laboral, ya que los artículos 60 y 63 de la LOTTT permite el contrato por obra determinada y consecuentemente el salario por unidad de obra, por pieza o destajo, tal como se indicó anteriormente. De allí, proviene la ambivalencia del artículo 59 de la LSDA al mencionar las obras “por encargo”, debido a

que estas también pueden provenir de una relación de dependencia laboral. Así, lo mencionados artículos establecen: **Artículo 60**. “El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una **obra determinada**”. (negritas propias)

Artículo 63. El contrato para una **obra** determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la **obra** y terminará con la conclusión de la misma... (negritas propias)

Es menester resaltar el espíritu del legislador al incluir en su regulación al contrato por obra determinada, no limitando ésta a una obra civil; al contrario, extendiendo su significado a toda creación específica que amerite una elaboración sin determinación de tiempo, incluyendo las intelectuales o artísticas. Igualmente y en atención a la contraprestación, los artículos 112 y 114 ejusdem establecen:

Artículo 112: El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de **obra**, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión. (negritas propias)

Artículo 114. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador o trabajadora, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla.

Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor. (negritas propias)

En atención a las normas citadas, podemos concluir que naturalmente el encargo de una obra puede, contractualmente estar inmerso en una relación de trabajo. Ahora bien, partiendo de tal premisa, no solo debemos enfocarnos en el salario como contraprestación, sino en las incidencias que tal remuneración acarrea en una relación de trabajo y que por supuesto es parte íntegra de la contraprestación del autor/trabajador al encargársele una obra; a ello también se refiere la parte *in fine* del artículo 114 de la LOTTT anteriormente citado.

En tal sentido, el salario normal del autor/trabajador, indistintamente que sea fijo, variable o mixto, será la base para el cálculo de otros beneficios socio laborales derivados de la relación de dependencia. Así, encontramos las vacaciones, el bono alimenticio, prestaciones sociales y, por último, pero no menos importante la participación en los beneficios o también llamadas “utilidades”. Así pues, a tenor de lo establecido en el artículo 114 de la LOTTT *supra* citado, la remuneración recibida por el autor/trabajador en el caso de una contratación por obra determinada, no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor; es decir, el

empleador debe concientizar que la percepción líquida del autor/trabajador debe contener al menos, el mínimo establecido por la norma más el mínimo, al menos, de todas las cuotas partes del resto de los beneficios socio laborales que corresponderían por unidad de tiempo la misma labor.

Por último, es menester enfatizar que, en las obras creadas bajo relación de trabajo, indistintamente que la remuneración del autor/trabajador sea fija, variable o mixta, éste sí percibiría, de manera indirecta, beneficios variables por la explotación de su obra, inclusive respetando un mínimo en caso que la referida explotación no sea fructífera. En este sentido, es de suma importancia desarrollar el tema de la participación que en los beneficios donde son titulares los trabajadores al fin de todo ejercicio fiscal, también llamadas “utilidades”. Así las cosas, al final de todo ejercicio fiscal, se realiza la repartición de los beneficios líquidos de una empresa a sus trabajadores, ya que, el fin último de las utilidades no es más que repartir entre los trabajadores un porcentaje del monto que ellos coadyuvaron al empleador a producir, muy distinto al salario, que es la retribución por un servicio prestado.

En este orden de ideas y en interpretación del Capítulo II de la LOTTT, las Utilidades Legales, implica la repartición entre todos los trabajadores de por lo menos, el 15% de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin del ejercicio anual en base a la siguiente fórmula: se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el respectivo ejercicio; la participación correspondiente a cada trabajador será la resultante de multiplicar el cociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él, durante el respectivo ejercicio anual.

Se debe tomar en cuenta que, del resultante final de esta ecuación, se identificará un mínimo de 30 días de salario y un máximo de 120 a pagar; es decir, si el resultado está por debajo de 30 días, el empleador deberá completar el monto hasta 30 días de salario y si sobrepasa los 120, solo estará obligado a pagar este monto (correspondiente a 120 días de salario). En tal sentido, Uzcátegui M. (2009) asertivamente enmarca la “noción de justicia” en el espíritu del legislador laboral cuando regula la referida participación en los beneficios o utilidades, al indicar que se ha pensado que el trabajador tiene el derecho a participar en los beneficios económicos producidos por su empleador, toda vez que, en forma directa con su trabajo, influyó al resultado del mismo, con lo cual, al pagarle parte de esos beneficios, se le estaría dando lo que le corresponde. En conclusión, a este particular, se afirma entonces que se desmonta lo establecido por Fariñas (1996) secundando a Antequera sobre la necesidad del “reconocimiento al autor, además de la remuneración pactada, del derecho a obtener una participación por la utilización pública de la obra”

Análisis de posible conflicto legislativo en la contraprestación proveniente de las obras creadas bajo relación de trabajo

Para Jagemberg (2015) el producto de la propiedad intelectual bajo relación de dependencia tiene gran importancia, no sólo a nivel empresarial sino también, desde el punto de vista de la Nación, pues, si el Estado estimula la innovación y desarrollo tecnológico, el país pudiera obtener ingresos distintos a la renta petrolera, y en consecuencia ir hacia un mejor bienestar económico. Además, tal como afirma Matheus (2014), las relaciones laborales constituyen el escenario perfecto para la generación de invenciones, mejoras y la elaboración de productos, estrategias competitivas y otros bienes inmateriales de naturaleza comercial e industrial.

Nuestro último cambio legislativo en materia laboral de mayo de 2012 ha traído consecuencias de nefastas interpretaciones en cuanto a la contraprestación que debe percibir el trabajador en materia de propiedad intelectual, básicamente por el desconocimiento del legislador en conceptos básicos de esta materia y por ende, consecuencias también nefastas en el estímulo de la innovación y desarrollo tecnológico, pilar del bienestar económico de un país, tal como asertivamente afirma Jagemberg (2015).

En este orden de ideas, Angulo (2012) afirma que la LOTTT ha introducido reformas fundamentales en cuanto a la titularidad de las creaciones realizadas en una relación de trabajo, así, como por lo que se refiere a los derechos que sobre éstas tendrían los empleadores y su duración. Inicialmente, el análisis del artículo 321 de la LOTTT es sumamente claro, al establecer que “toda producción intelectual que se genere en el proceso social de trabajo **se regirá por las leyes que regulan la materia**, bien sean: obras del intelecto o actividades conexas, invenciones, diseños industriales o marcas.” (Negritas propias) Así, encontramos que en el artículo 59 la LSDA, ya citado, ley que por demás rige la materia que nos atañe, se encuentra la cesión de los derechos del autor a su empleador, inclusive los derechos de explotación comercial y muy específicamente los establecidos en el artículo 23 de la LSDA relativos a explotar la obra como le plazca. Hasta ahora, la concatenación de los artículos prenombrados nos hace concluir por silogismo jurídico lo siguiente:

1. La materia de Derecho de Autor se rige por la LSDA (Art. 321 LOTTT).
2. La LSDA presume la cesión de los derechos de la obra al patrono (Art. 59 LSDA).
3. La presunción de cesión de los derechos al patrono incluyen los de libre e ilimitada explotación comercial de la obra (Art. 23 LSDA).

Ahora bien, este “viaje de ida” entre la LOTTT y la LSDA se convierte en “viaje de ida y vuelta” al no encontrar en la ley que rige la materia (LSDA) normas que regulen la contraprestación del autor en obras creadas bajo relación laboral, haciéndonos volver a la norma laboral.

En este orden de ideas, la LOTTT de manera ambigua, tratando de incluir todas las materias que rige la Propiedad Intelectual, establece en su artículo 326 lo siguiente:

Artículo 326. Los autores y autoras de las invenciones, innovaciones o mejoras de servicio, mantienen sus derechos en forma ilimitada y por toda su duración sobre cada invención, innovación o mejora. Queda autorizado el patrono o la patrona para explotar la obra solo mientras dure la relación de trabajo o el contrato de licencia otorgado por el trabajador o la trabajadora al patrono o a la patrona, pero **el inventor o inventora o los inventores e inventoras** tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud de los resultados de su invención, innovación o mejora.” (Negritas propias)

Nótese como la norma hace referencia a “*las invenciones, innovaciones o mejoras*”, así como al término “*inventor o inventora*”, delimitando la regulación de esta contraprestación solo a la materia de patentes, en especial las relativas a invenciones o mejoras de servicios. Inclusive, la ya citada Prof. Angulo (2012) confirma lo expuesto al indicar que la LOTTT solo regula las invenciones, innovaciones y mejoras que forman parte del derecho de patentes y no todos los derechos de PI.

Adicionalmente la norma incurre en un error al calificar de autor a los creadores de invenciones a los cuales, se los denomina inventores. Esto confirma que en la Ley no hubo una buena técnica legislativa incurriendo en errores conceptuales (Angulo 2025).

La misma naturaleza del precitado artículo 326 de la LOTTT (2012) guarda correspondencia con esencia con la Ley de Propiedad Industrial, ambos haciendo énfasis en la palabra “inventores” (sujeto por excelente de toda invención) y por ende, de lo que ella derive, al establecer su artículo 1 el objeto de todo su texto:

Artículo 1. Ley de Propiedad Industrial. La presente Ley regirá los derechos de los **inventores**, descubridores e introductores sobre las creaciones, inventos o descubrimientos relacionados con la industria; y los de los productores, fabricantes o comerciantes sobre las frases o signos especiales que adopten para distinguir de los similares los resultados de su trabajo o actividad. (negritas propias)

En adición, el artículo 327 de la LOTTT (2012) regula también las invenciones o mejoras libres, u ocasionales, tampoco objeto de este estudio, de la siguiente manera:

La propiedad de las **invenciones** libres u ocasionales corresponderá al inventor o la inventora. En el supuesto de que el **invento** o mejora realizada por el trabajador o la trabajadora tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono o la patrona, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa días a partir de la notificación que le haga el trabajador o la trabajadora a través del Inspector o Inspectora del Trabajo o de un Juez o Jueza del trabajo.

El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción y a falta de acuerdo será fijada por el Juez o Jueza del Trabajo.

Al término de la relación laboral el patrono o la patrona tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa días a partir de la notificación que le haga el trabajador o la trabajadora a través del Inspector o Inspectora del Trabajo o de un Juez o Jueza Laboral.” (Negritas propias)

Sin embargo, en el artículo 328 de la LOTTT (2012) si encontramos de manera expresa regulación sobre la materia de Derecho de Autor; pero, la norma se limita exclusivamente a los derechos morales de éste y no a su contraprestación (derechos patrimoniales):

El trabajador o la trabajadora siempre **conservará los derechos morales sobre sus obras** e invenciones. Esto comprende el derecho al reconocimiento de la autoría de la obra o invención y el derecho a preservar la integridad de la misma, es decir impedir cualquier deformación, mutilación u otra modificación o atentado que cause perjuicio a su honor o a su reputación. Por tanto, estos derechos serán inalienables, irrenunciables, inexpropiables, inembargables e imprescriptibles.” (Negritas propias).

No obstante a lo anterior, Angulo (2012) igualmente, de manera asertiva y prediciendo lo inevitable, afirmó a solo 22 días de promulgada la norma que se generaría un interesante debate en relación a si la LOTTT regula o no toda la Producción Intelectual o si en todo caso, regula solo lo relativo al Derecho de Patentes.

Esta autoría adelanta criterio, afirmando que la LOTTT solo pretende abarcar lo relativo al Derecho de Patentes.

Conclusiones

En el análisis del artículo 59 de la Ley Sobre Derecho de Autor venezolana (LSDA), se evidencia una clara diferenciación entre las obras creadas bajo relación de trabajo y aquellas realizadas por encargo. Esta distinción es crucial, ya que, cada supuesto conlleva consecuencias jurídicas y prácticas distintas. La presunción de cesión de derechos al empleador o comitente, salvo pacto en contrario, plantea interrogantes sobre la justa retribución del autor por la explotación económica de su obra.

La investigación revela que, en el contexto de una relación de trabajo, el autor está sujeto a las disposiciones laborales y salariales de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012). Esto implica que la contraprestación por su obra se integra en su salario y beneficios sociolaborales, independientemente de la rentabilidad de la explotación comercial de la obra. En este sentido, el salario puede ser fijo, variable o mixto, y debe cumplir con los mínimos establecidos por la normativa laboral.

Por otro lado, las obras realizadas por encargo también pueden estar inmersas en una relación de dependencia laboral, lo que refuerza la ambivalencia del artículo 59 de la LSDA. La LOTTT permite contratos por obra determinada, donde la remuneración puede estipularse por unidad de obra, pieza o destajo, siempre garantizando que no sea inferior a la correspondiente por unidad de tiempo.

Es fundamental destacar que, además del salario, el autor/trabajador tiene derecho a participar en los beneficios líquidos de la empresa, conocidos como "utilidades", al final de cada ejercicio fiscal. Esta participación, regulada por la LOTTT, asegura que el trabajador reciba una parte proporcional de los beneficios económicos generados por su labor, reforzando la noción de justicia en la retribución.

En conclusión, la investigación desmonta la postura de Fariñas (1996) y Antequera, al afirmar que el reconocimiento al autor no solo debe limitarse a la remuneración pactada, sino, que también debe incluir su participación en los beneficios derivados de la explotación pública de su obra. Este enfoque integral garantiza una retribución justa y equitativa, alineada con los principios de protección laboral y derechos de autor.

Asimismo, al descartar las normas citadas (artículos 326, 327 y 328 de la LOTTT) como posibles reguladoras de la contraprestación del autor en obras creadas bajo relación de trabajo, no queda más que confirmar lo analizado en la ambivalencia entre la LOTTT y la LSDA, en el marco de aseverar que la contraprestación percibida por el autor en la creación de una obra bajo relación de dependencia laboral es el salario, bien sea fijo o

variable más las cuotas partes de los demás beneficios socio laborales mínimos de ley, en el entendido también que:

1. Si el autor posee poder de negociación y, por ende, al no considerarse débil jurídico, optaría entonces por una relación comercial o civil al inicio de la contratación, privando la autonomía de la voluntad de las partes en su relación jurídica. Todo ello, en el marco del perfil, portafolio o background del autor y la capacidad de riesgo que tenga en la consecución exitosa de una obra encomendada.
2. El empleador asume el riesgo de la inversión, tanto en inversión y dotación de los materiales para la ejecución de la obra como en la inversión de su posicionamiento en el mercado, despojando al autor/trabajador de todo riesgo, cumpliendo por obligación normativa, con todas las obligaciones laborales, indistintamente del éxito del riesgo.

Referencias

- Angulo, A. (2012). Los Derechos Intelectuales y la Reforma Laboral Venezolana. Universidad de los Andes, Revista de Estudios de Propiedad Intelectual. Año XI, N°15. Mérida, Venezuela.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2012) Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 7 de mayo de 2012.
- Angulo, A. (2025). Comunicación Personal del 15 de enero de 2025.
- Congreso de la República de Venezuela. (1993) Ley sobre Derecho de Autor. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 14 de agosto de 1993.
- Fariña, J. (1996). Consideraciones Sobre el Artículo 59 de la Ley Sobre Derecho de Autor. Sociedad de Autores y Compositores de Venezuela SACVEN.
- Jagemberg, A. (2015) Reconocimiento de la Propiedad Intelectual en Materia Laboral. Disponible en línea: <http://www.antequera.com.ve/index.php?mod=articles&exec=detail&id=468>.
- Matheus, A. (2014) Propiedad, Ejercicio y Titularidad de los Derechos Intelectuales en la Normativa Laboral Venezolana. Revista de Propiedad Intelectual- Mérida, Venezuela. Enero-Diciembre 2014.
- Uzcátegui, César. 2009. Las Consecuencias Económicas del Contrato de Trabajo. Caracas. Ediciones Paredes.