

# EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO DE PROPIEDAD INTELECTUAL. LOS PROBLEMAS DERIVADOS DE LA COLISIÓN DE AMBAS DISCIPLINAS

Por Cristina ARAGÓN GÓMEZ

Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid

*RESUMEN:* Cada vez es más frecuente que las obras de propiedad intelectual se realicen en el marco de una relación laboral. Sin embargo, su regulación es sumamente parca. La única previsión al respecto se encuentra en el art. 51 LPI que se limita a regular la transmisión del empresario de los derechos de explotación de una obra que ha visto la luz en el marco de un contrato de trabajo. A mayor abundamiento, se plantean serios problemas de integración de las normas correspondientes al Derecho de Propiedad Intelectual y al Derecho del Trabajo en la medida en que una y otra disciplina se basan en principios difícilmente conciliables. El objeto del presente estudio es poner de manifiesto las tensiones que se producen entre ambas disciplinas jurídicas y las posibles vías de conciliación entre ellas.

*PALABRAS CLAVE:* Propiedad intelectual, contrato de trabajo, relación laboral, autor asalariado, trabajador intelectual, cesión de los derechos de autor

*SUMARIO:* I. INTRODUCCIÓN. II. ÁMBITO SUBJETIVO DEL ART. 51 LPI. 1. LAS NOTAS CARACTERIZADORAS DE LA RELACIÓN LABORAL. 2. CONTRATO DE TRABAJO Y CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE OBRA. III. LA COLISIÓN DE DOS DISCIPLINAS: EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO DE PROPIEDAD INTELECTUAL. IV. VÍAS DE CONCILIACIÓN DE AMBAS DISCIPLINAS. 1. LA AUSENCIA DE COLISIÓN EN EL CASO DE QUE SE TRATE DE UNA OBRA COLECTIVA. 2. LA ATRIBUCIÓN AL EMPRESARIO DE LOS DERECHOS DE EXPLOTACIÓN SOBRE LA OBRA: A) LA TRANSMISIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL, ¿ES UNA RELACIÓN INDEPENDIENTE DE LA RELACIÓN LABORAL? B) EL ORIGEN DE LA TRANSMISIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL: i) LA TRANSMISIÓN COMO FRUTO DE LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL. ii) LA TRANSMISIÓN COMO FRUTO DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA. c) LA FORMA DE LA CESIÓN. d) EL OBJETO DE LA CESIÓN: i) LOS DERECHOS MORALES. ii) LOS DERECHOS PATRIMONIALES. e) EL ALCANCE DE LA TRANSMISIÓN EN DEFECTO DE PACTO ESCRITO: i) LA CESIÓN EN EXCLUSIVA AL EMPRESARIO. ii) LA ACTIVIDAD HABITUAL DEL EMPRESARIO. iii) LA ACTIVIDAD HABITUAL EN EL MOMENTO DE ENTREGA DE LA OBRA. iv) ALCANCE GEOGRÁFICO Y TEMPORAL DE LA CESIÓN. 3. UN SUPUESTO DE LABORALIZACIÓN DE UN DERECHO FUNDAMENTAL. V. CONCLUSIONES. VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

*TITLE:* Employment Law and Intellectual Property Law. Problems arising from conflicts between these legal disciplines.

*ABSTRACT:* Each time work containing intellectual property rights is more likely to be created by employees. Nevertheless there are few provisions in force in this regard. Article 51 of the Spanish Intellectual Property Law is the one and only rule and it provides that exploitation rights created by an employee belong to the employer. Additionally, important problems arise when trying to integrate Inte-

lectual Property rules and the Employment Law. The two mentioned legal disciplines are difficult to match as they have their grounds on different principles. The purpose of this study is to highlight difficulties arising from the said different legal disciplines and to point out some possible conciliation ways.

**KEYWORDS:** Intellectual property, employment contract, employment relationship, intellectual property created by an employee within the scope of employment, intellectual property created by a professional, transfer of author's intellectual property rights.

**CONTENTS:** I. INTRODUCTION. II. THE PEOPLE WHOM ARTICLE 51 SPANISH INTELLECTUAL PROPERTY LAW IS APPLIED TO. 1. CHARACTERISTICS OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP. 2. EMPLOYMENT CONTRACT AND WORK-FOR HIRE. III. CONFLICTING LEGAL DISCIPLINES: EMPLOYMENT LAW AND INTELLECTUAL PROPERTY LAW. IV. CONCILIATION FORMS. 1. NO CONFLICTS WHEN COLLECTIVE WORKS APPLY. 2. EMPLOYER AS OWNER OF THE INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS: A) TRANSFER OF THE INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS, IS IT A RELATIONSHIP DIFFERENT FROM THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP? B) THE ORIGIN OF TRANSMISSION OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS; i) TRANSFER AS AN INDIVIDUAL DECISION; ii) TRANSFER AS A COLLECTIVE DECISION. C) WAYS OF TRANSMISSION. D) PURPOSE OF TRANSMISSION; I) MORAL RIGHTS. II) RELATED RIGHTS. E) TRANSMISSION WITH NO WRITTEN AGREEMENT: i) EXCLUSIVE TRANSFER TO THE EMPLOYER. ii) ORDINARY ACTIVITY OF THE EMPLOYER. iii) EMPLOYER'S ACTIVITIES WHEN INTELLECTUAL PROPERTY ARISES. iv) SPACE AND TEMPORARY PURPOSE OF TRANSMISSION. 3. AN EXAMPLE OF A FUNDAMENTAL RIGHT. V. SUMMARY. VI. BIBLIOGRAPHY.

## I. INTRODUCCIÓN

Nuestra Ley de Propiedad Intelectual (en adelante, LPI) considera autor a la persona natural que crea una obra literaria, artística o científica (art. 1 LPL). El problema es que parte de un concepto de autor como profesional independiente, autónomo, que trabaja por propia iniciativa.<sup>1</sup> Sin embargo, cada vez es más frecuente la figura del autor que da vida a su obra en el marco de una relación laboral.<sup>2</sup> No cabe duda de que la elaboración, edición y divulgación de una obra intelectual reviste cada vez mayor complejidad. Se requieren con frecuencia medios muy sofisticados que exigen una fuerte inversión económica. El autor, en la práctica, puede no tener acceso ni a estos medios de producción ni a las complejas redes de distribución. De forma muy similar a lo que ocurrió con los trabajadores manuales en la revolución industrial, el trabajador intelectual se encuentra, en la actualidad, obligado a vender su fuerza de trabajo a un tercero que cuente con capacidad técnica y económica suficiente para producir y explotar su obra.

Por otro lado, los beneficios económicos que obtienen quienes dedican su esfuerzo a la creación de obras de propiedad intelectual suelen ser, con frecuencia, exiguos, lo que impele a los autores a trabajar por cuenta de otro con

---

<sup>1</sup> BUSCH, Cristina. El autor asalariado. En: GUTIÉRREZ, Javier; SARDÁ, Mariona; BUSCH, Cristina. *Quien paga no es autor*. Madrid: Trama, 2003, p. 57.

<sup>2</sup> LUCAS-SCHLOETTER, Agnès. La creation salariee et le droit contractuel d'auteur. Etude de Droit Compare. *Revista de propiedad intelectual*, 2005, n.º 21, p. 21. PÉREZ PÉREZ, Manuel. Derechos de autor y relación de trabajo. En: *Relaciones Laborales*, 1989, v. II, p 268.

el objeto de garantizarse, al menos, una retribución fija mensual.<sup>3</sup> Resulta, por lo tanto, difícil concebir a un autor que no esté integrado en la práctica en una red empresarial.<sup>4</sup>

Pues bien, a pesar de tratarse de una realidad cada vez más extendida, su regulación es sumamente parca. Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores<sup>5</sup> (en adelante, ET) nada dice al respecto. La única previsión legal de alcance general, aplicable al autor asalariado,<sup>6</sup> se encuentra en una norma ajena al ordenamiento social: el art. 51 LPI; un precepto que se limita a regular la transmisión de los derechos de explotación de una obra que ha visto la luz en el marco de un contrato de trabajo. Así, cuando la relación laboral tiene por objeto la creación de obras, objeto de propiedad intelectual, el Derecho del Trabajo y el Derecho de Propiedad Intelectual invaden entre sí sus respectivos terrenos<sup>7</sup> y surgen numerosos problemas con motivo de la aplicación simultánea de normas correspondientes a disciplinas jurídicas distintas y basadas en principios difícilmente conciliables.

El objeto del presente estudio no es otro que poner de manifiesto las tensiones que se producen entre ambas disciplinas y buscar posibles vías de conciliación entre ellas.

## **II. EL ÁMBITO SUBJETIVO DEL ART. 51 LPI**

Como decíamos, el art. 51 LPL regula la transmisión de los derechos de autor cuando la creación intelectual se ha realizado en el contexto de una relación laboral. Ahora bien, no se trata de cualquier obra creada por el trabajador durante el contrato de trabajo, sino de aquellas obras que constituyen precisamente el objeto del mismo. La LPI prevé, en consecuencia, un régimen jurídico distinto al establecido para las invenciones laborales pues, en tal caso, el art. 17 de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de patentes de invención y modelos de utilidad<sup>8</sup>, reconoce al empresario la facultad de asumir la titularidad de una invención creada por uno de sus trabajadores, aun cuando la misma exceda del propio objeto del contrato, en el caso de que en su obtención hayan influido predominantemente los conocimientos adquiridos dentro de la empresa o se hayan utilizado medios proporcionados por ésta.

Conviene, por ello, traer a colación cuáles son las notas que definen el contrato de trabajo al objeto de poder delimitar esta figura de otras afines, como el contrato de arrendamiento de obra. ¿Por qué es necesario llevar a cabo esta

<sup>3</sup> PÉREZ DE ONTIVEROS BAQUERO, Carmen. *Derecho de autor: La facultad de decidir la divulgación*. Madrid: Civitas, 1993, p. 264.

<sup>4</sup> BATALLER I RUIZ, ENRIC. *La obra colectiva*. Valencia: Tirant lo blanch, 2002, p. 20.

<sup>5</sup> Aprobado por el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995).

<sup>6</sup> Dejando a un lado el art. 97.4 LPI, por cuanto aborda un supuesto sumamente específico: el de los autores asalariados contratados para crear programas de ordenador.

<sup>7</sup> BONDÍA ROMÁN, Fernando. Los autores asalariados. En: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1984, n.º 19, p. 420.

<sup>8</sup> BOE de 26-03-1986.

distinción? En primer lugar, porque la realización para un tercero de una obra literaria, artística o científica se puede llevar a cabo en el marco tanto de una relación civil o mercantil (a través de un contrato, normalmente, de arrendamiento de obra), como de una relación laboral (mediante un contrato de trabajo). Y en segundo lugar, porque el régimen jurídico relativo a la cesión de los derechos de propiedad intelectual es diferente en uno y otro caso. El art. 51 LPI establece una regulación específica que únicamente resulta de aplicación a los autores asalariados. Analizaremos con posterioridad este artículo, pero antes es necesario clarificar cuál es su ámbito subjetivo de aplicación.

#### 1. LAS NOTAS CARACTERIZADORAS DE LA RELACIÓN LABORAL

De acuerdo con lo establecido en el art. 1.1 ET, se considera trabajadores a quienes voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (el empresario). El contrato de trabajo es así el instrumento jurídico a través del cual un trabajador se obliga a realizar un servicio u obra en utilidad y bajo la dependencia de un empresario, a cambio de una remuneración.<sup>9</sup> De acuerdo a lo expuesto, ¿qué notas definen el concepto de contrato de trabajo? La doctrina laboralista coincide al sostener que son cinco los elementos que caracterizan la relación asalariada: a) es una relación personal (en la medida en que a su realización se comprometen de modo personalísimo seres humanos, sin que quepa la novación subjetiva en la persona del trabajador); b) voluntaria; c) retribuida; d) por cuenta ajena; e) y dependiente.

Nos centraremos en analizar las dos últimas notas enumeradas, ya que si bien es necesario que concurren los cinco elementos citados para que exista una relación laboral, son la dependencia y la ajeneidad las características cuya presencia delimita el contrato de trabajo, del contrato de arrendamiento de obra.

Ya hemos apuntado que el trabajador presta servicios por cuenta ajena. ¿En qué se concreta esta nota delimitadora de la relación laboral? No se trata de trabajar para otro (no es una mera prestación de servicios en régimen de alteridad), sino más bien supone un trabajar por cuenta de otro, lo que se proyecta, principalmente, en dos vertientes: una ajeneidad en los frutos y una ajeneidad en los riegos. La ajeneidad en los frutos se suele definir como la atribución originaria a un tercero de los frutos o del resultado del trabajo propio desde el mismo momento en que se producen.<sup>10</sup> El trabajador por cuenta ajena no se apropia del fruto de su trabajo ni siquiera en un primer momento; éste pasa, directa e inmediatamente, al patrimonio empresarial.

---

<sup>9</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 26.<sup>a</sup> ed. Madrid: Tecnos, 2005, p. 270.

<sup>10</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio. Contrato de trabajo y figuras afines: arrendamiento de obras y servicios, contrato de sociedad, contrato de transportes. En: *Aspectos de la contratación laboral*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1992, p. 17. (Cuadernos de Derecho Judicial).

Los bienes producidos por el trabajador no le reportan un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario, que a su vez compensa al trabajador con una parte de esa utilidad a través del salario. Por el contrario, el trabajador por cuenta propia adquiere para sí el resultado de su trabajo, con independencia de que el destino final de ese resultado sea ponerlo a disposición de una tercera persona. Por otro lado, es el empresario —y no el trabajador— el que asume el riesgo empresarial. Sólo a aquél se le pueden imputar las posibles pérdidas que genere la actividad.

La dependencia es un componente igualmente sustancial del contenido de la relación laboral.<sup>11</sup> Superadas las tesis tradicionales sobre la dependencia técnica y la dependencia económica, se viene calificando esta nota delimitadora de la relación laboral como un poder de dar órdenes en cuanto a la ejecución del trabajo.<sup>12</sup> De hecho, el propio art. 1.1 ET define la dependencia como la inserción del trabajador en el círculo rector y organizativo del empresario, lo que se manifiesta en la obligación del trabajador de *cumplir las órdenes e instrucciones del empresario* en el ejercicio regular de sus facultades directivas (art. 5.c) ET) y de *realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario* o de la persona en quien éste delegue (art. 20.1 ET). El empresario ostenta así un poder de dirección en el ámbito de una relación laboral; un poder íntimamente relacionado con la libertad de empresa y con la titularidad de los medios de producción. El trabajador no es propietario de tales medios, sólo dispone de sí y de su fuerza de trabajo que contrata, poniéndola al servicio de otro a cambio de una contraprestación económica. Al ceder su fuerza de trabajo, el empleado se incorpora a una organización ajena y acepta voluntariamente el sometimiento al poder de dirección del empresario. Por lo expuesto, la actividad del trabajador asalariado es una actividad organizada por otro, programada por otro, es ese otro el que decide qué se hace, quién lo hace, cómo, cuánto, cuándo y dónde se hace.

## 2. CONTRATO DE TRABAJO Y CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE OBRA

De acuerdo a lo previsto en el artículo 1.544 del Código Civil (en adelante, CCv), en el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto. ¿En qué se diferencia del contrato de trabajo? La diferencia radica en que el objeto del contrato de arrendamiento de obra es un resultado, mientras que el objeto del contrato de trabajo es una actividad. De esta distinción, se derivan las siguientes consecuencias:

---

<sup>11</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel. Contrato de trabajo y autonomía del trabajador. En: Cruz Villalón, Jesús (ed.). *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán. Madrid: Tecnos, 1999, p. 21. (Colección andaluza de relaciones laborales. Vol. II).

<sup>12</sup> ALONSO OLEA, M. En torno al concepto de contrato de trabajo. En: *Anuario de Derecho Civil*, 1967, p. 132.

La primera es que el arrendador asume una obligación de dar cuyo cumplimiento es susceptible de valoración única y total en el momento de la entrega de la obra. Por el contrario, en el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a una obligación de hacer cuyo cumplimiento es un todo, valorable de forma global y no sólo en función del resultado último. Precisamente por ello, el trabajador se encuentra sujeto a las órdenes e instrucciones del empresario, quien logra la satisfacción plena de su interés en la medida en que dirige la prestación del trabajador, en que fija cuál ha de ser la manera de ese hacer. En el contrato de arrendamiento de obra, por el contrario, no concurre la nota de dependencia. La obra se ejecuta con autonomía, sin sometimiento al poder de dirección de quien la encarga. El autor no asalariado no tiene por qué soportar injerencias externas. Únicamente responde del buen fin de su actividad, cumpliendo las condiciones del contrato; unas condiciones que irán referidas, exclusivamente, al resultado final a entregar.

La segunda consecuencia es que el trabajador, trabajando, cumple con la obligación asumida en el contrato.<sup>13</sup> Así, con carácter general, el trabajador mantiene su derecho al salario, con independencia del resultado favorable o adverso de su actividad. Es el empresario quien asume el riesgo de una actividad improductiva y en contrapartida, recibe originariamente los frutos del trabajo ajeno.

En el contrato de arrendamiento de obra, sin embargo, no concurre el requisito de ajeneidad. Los frutos del trabajo se mantienen en el patrimonio del ejecutor y no se transmiten sino hasta el momento en que se entrega la cosa. Quien hace el encargo adquiere la obra en virtud de un acto de cesión posterior a su producción. A pesar de que el destino final de la obra sea salir del patrimonio del ejecutor, tal desplazamiento patrimonial no se produce con el automatismo que impone la nota de ajeneidad en el contrato de trabajo.<sup>14</sup> Pues bien, de la ausencia de ajeneidad en el arrendamiento de obra, se derivan los siguientes efectos:

En primer lugar, de acuerdo a lo establecido en el art. 1.590 CCv, el que se ha obligado a poner sólo su trabajo o industria, no puede reclamar ningún estipendio si se destruye la obra antes de haber sido entregada. Es, por lo tanto, el arrendador quien asume el riesgo de su actividad. En un contrato laboral, la regla general es que el trabajador mantenga el derecho al salario aún cuando el resultado de su actividad haya sido nulo.

En segundo lugar, y según lo previsto en el art. 1.600 CCv, el que ha ejecutado una obra en cosa mueble, tiene el derecho de retenerla en prenda hasta que se le pague. En el arrendamiento de obra, el ordenamiento jurídico confiere

---

<sup>13</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. Contrato de trabajo de ejecución de obra. En: BAYÓN CHACÓN, Gaspar (et al.). *Catorce Lecciones sobre contratos especiales de trabajo*. Madrid: Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid; Servicio de publicaciones e intercambio, 1965, p. 212.

<sup>14</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio. Contrato de trabajo y figuras afines... op. cit., p. 21.

al arrendador la facultad de retener el fruto de su trabajo mientras el arrendatario no le retribuya por ello. Un trabajador por cuenta ajena, por el contrario, carece de tal facultad. Un asalariado no puede retener el bien, fundamentalmente, porque no le pertenece; pues ya hemos visto que el fruto de su trabajo se incorpora, desde el inicio, al patrimonio empresarial.

En conclusión, sólo cuando el autor cree su obra inmerso en una organización que ni dirige, ni le pertenece, sólo cuando realice su actividad creadora por cuenta de otro y sujeto a las órdenes y directrices de otro, podremos hablar de un autor asalariado y podremos aplicar, en consecuencia, el régimen jurídico previsto en el art. 51 LPI.

### **III. LA COLISIÓN DE DOS DISCIPLINAS: EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO DE PROPIEDAD INTELECTUAL**

En consonancia con la corriente latina, nuestra LPI atribuye la propiedad intelectual de una obra literaria, artística o científica al autor por el sólo hecho de su creación (art. 1 LPI). Esta propiedad confiere al autor un elenco de facultades de carácter personal y patrimonial a través de las cuales mantiene la plena disposición sobre su obra y el derecho a la explotación de la misma.

Los derechos morales se definen por el legislador como irrenunciables e inalienables (art. 14 LPI) y están integrados por las siguientes facultades: a) la de decidir si la obra ha de ser divulgada; b) el derecho a que el autor sea reconocido como tal, sin que ningún otro pueda arrogarse esta condición; c) la facultad de decidir si la obra ha de divulgarse con el nombre del autor, como anónima o bajo seudónimo; d) el derecho a exigir el respeto a la integridad de la obra y a impedir cualquier deformación, modificación o alteración que suponga un perjuicio para el autor; e) la facultad de modificar la propia creación conforme cambie la opinión del autor, evolucione su estilo o varíen las circunstancias en que la obra había sido creada (siempre y cuando se respeten los derechos adquiridos por terceras personas); f) el derecho a retirar la obra del comercio; g) y, finalmente, la facultad de acceder al ejemplar único o raro de la obra.

Por otro lado, corresponde al autor el ejercicio exclusivo de los derechos de explotación de su obra en cualquier forma y, en especial, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación (art. 17 LPI).

Pues bien, teniendo en cuenta las notas que definen el contrato de trabajo y las facultades que integran el derecho de propiedad intelectual del autor, es evidente que surgen dificultades de aplicación e interpretación jurídica entre la legislación que protege tales obras y la normativa laboral.<sup>15</sup> Apun-

---

<sup>15</sup> BONDÍA ROMÁN, Fernando. Los autores asalariados... op. cit. p. 419.

tamos a continuación algunos de los posibles focos de colisión entre ambas disciplinas:

De la libertad de creación parece derivarse la necesaria supresión de toda injerencia en el modo y manera de concebir el autor la combinación de elementos sensibles en los que se expresa la obra.<sup>16</sup> ¿Cabe entonces que la creación se realice en un contexto que se define, precisamente, por su carácter subordinado?

Hemos visto cómo, en el marco de una relación laboral, el producto del trabajo se incorpora desde un primer momento a la esfera patrimonial del empresario. Sin embargo, de acuerdo a lo establecido en el art. 1 LPI, la titularidad del derecho de propiedad intelectual sobre la obra corresponde al autor por el simple hecho de la creación. Por lo tanto, cuando estamos ante un autor asalariado, se plantea el problema de determinar a quién le corresponde la titularidad sobre el fruto del trabajo. La doctrina laboralista, mayoritariamente, considera que la titularidad de la propiedad intelectual corresponde al autor asalariado.<sup>17</sup> Según esta tendencia, los frutos del trabajo se mantienen en el patrimonio del trabajador, de forma que no se transmiten desde el momento en que se realizan, sino desde el momento en que se entregan. Tal afirmación supone, sin duda, una fuerte modulación de la nota de ajeneidad en la relación que vincula al trabajador con el empresario, lo que plantea importantes problemas prácticos. Si los frutos se transmiten una vez entregada la obra, ya hemos visto cuáles son las consecuencias: sería el profesional quien respondería —entre tanto— del buen fin de su actividad y quien asumiría las consecuencias por la pérdida o destrucción de la obra antes de la entrega. Lo que no se puede sostener es que no se transmiten al empresario los frutos del trabajo, pero que sí se le transmiten los riesgos derivados del mismo. A mayor abundamiento, el contrato de trabajo se define, precisamente, por su carácter subordinado y, en tal caso, estaríamos atribuyendo al empresario la facultad de dirigir la realización de una obra que todavía no le pertenece.

Por otro lado, sabemos que le corresponde al autor la facultad de decidir si su obra se divulga o permanece en inédito y, en caso de decantarse por la divulgación, en qué momento y en qué términos deberá llevarse a cabo (arts. 4 y 14.1 LPI). Pues bien, si el autor crea su obra en el marco de una relación laboral, ¿puede decidir que el resultado de varios meses de trabajo no va a ser

---

<sup>16</sup> BAUTISTA, Eduardo. Planteamiento general y problemática española. En: AA.VV. *Derechos de autor y derechos conexos en los umbrales del año 2000*. Madrid: Ministerio de cultura, 1991, vol. I, p. 427.

<sup>17</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto. *Propiedad intelectual y relación de trabajo. La transmisión de los derechos de propiedad intelectual a través del contrato de trabajo. Artistas, programadores informáticos y producción audiovisual*. Madrid: Civitas, 2001, p. 106. BAUTISTA, Eduardo. Planteamiento general y problemática española... op. cit., p. 432. ALONSO VISO, Roberto. El derecho de propiedad intelectual en el art. 51 de la Ley (naturaleza jurídica de las relaciones entre autor y empresario). *Actualidad Civil*, 1996, n.º 32, p. 730. PÉREZ PÉREZ, Manuel. Derechos de autor y relación de trabajo... op. cit. RODRÍGUEZ HIDALGO, José Gustavo; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *La siempre conflictiva relación del trabajador intelectual y un apunte específico para la creación de «software»*. León: Universidad de León; Secretariado de publicaciones, 2004, p. 37.

accesible al público, cuando ha estado cobrando una retribución fija mensual durante todo el proceso de elaboración?

Además la LPI atribuye al autor la facultad decidir si la obra ha de ser divulgada con su nombre, bajo seudónimo o de forma anónima (art. 14.2 LPI). Conviene valorar en qué medida esta facultad se mantiene en el contexto de una relación de trabajo. Sin duda, se plantean innumerables cuestiones al respecto: ¿puede un arquitecto decidir que no firma su proyecto?, ¿puede un trabajador reivindicar su derecho a firmar la obra con un seudónimo? En caso afirmativo, ¿puede aparecer con el seudónimo que quiera, incluso en el caso de que éste dañara la imagen empresarial? Ya adelantamos que el contrato de trabajo se define por su carácter personalísimo. La empresa ha contratado a ese profesional por ser quien es, por los conocimientos que posee, por la experiencia que tiene o por representar un importante reclamo comercial. La empresa puede tener un efectivo interés en que se exteriorice la verdadera paternidad de la obra, pues la inversión económica efectuada se verá compensada en la medida en que dicha creación tenga o no acogida en el mercado. Con frecuencia compramos un libro teniendo en cuenta quién lo ha escrito y vamos a ver una película en función de quien sea su director. En tales casos, ¿puede el autor asalariado ocultar su identidad?

Sabemos que se atribuye al autor el derecho a exigir el respeto a la integridad de la obra y a impedir cualquier deformación, modificación, alteración o atentado contra ella (art. 14.4 LPI); pero también hemos visto cómo el que trabaja por cuenta ajena desempeña su actividad con sometimiento a las órdenes del empresario. La tensión es obvia cuando nos enfrentamos a una relación laboral cuyo objeto es la creación de obras de propiedad intelectual. En tal caso, ¿se limitaría el poder de dirección del empresario? Algunos autores han respondido a esta cuestión de forma afirmativa, llegando a defender que el empresario se encuentra en una situación de cuasidependencia con respecto al trabajador.<sup>18</sup> Sin embargo, no cabe duda de que se suscitan múltiples interrogantes. ¿Es que no puede un empresario ordenarle, por ejemplo, a uno de los empleados del estudio de arquitectura que modifique el proyecto porque la escalera que ha previsto es muy estética, pero no cumple las normas de prevención de riesgos laborales? ¿Es que no puede ordenarle a uno de los redactores de la revista que modifique el contenido del artículo porque es claramente difamatorio? Porque si concluimos que no puede, carece de toda lógica que responsabilicemos a la empresa de los perjuicios causados por sus dependientes en base a lo previsto en el art. 1903 CCv; porque si concluimos que no puede, resultará complicado sostener que estamos ante una relación de carácter laboral. La dependencia ha de estar siempre presente en el contrato de trabajo pues, en caso contrario, correríamos el peligro de desnaturalizar la relación laboral trayendo a su ámbito de aplicación relaciones en las que no se dan los presupuestos fácticos que la caracterizan (STSJ Canarias

---

<sup>18</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto. Reportero gráfico, contrato de trabajo y propiedad intelectual. *Documentación Laboral*, 2006, n.º 78, p. 183.

16-3-2006, AS 2006\1671). Si el empresario carece de facultades para definir cómo se ha de prestar el servicio, expulsaríamos la relación del ámbito del Derecho del Trabajo en la medida en que no estaríamos ante una obligación de actividad, sino ante una obligación de mero resultado. De hecho, la STSJ Madrid 30-9-1999, AS 1999\3321, consideró que la relación que vinculaba a unos maquetadores con la revista para la que trabajaban era de naturaleza laboral, entre otras razones, por el hecho de que éstos estaban sometidos a las variaciones que se introdujeran por la empresa en el diseño de las portadas y en la maquetación de las páginas.

Ya definimos la relación laboral como un vínculo voluntario. Pues bien, dicha voluntariedad se proyecta a lo largo de toda la vida del contrato. Precisamente por ello, éste puede extinguirse por decisión unilateral del trabajador con la única obligación de preavisar con la antelación que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar (art. 49.1.d) ET). Si el trabajador, antes de acabar la obra objeto del contrato, decidiera causar baja en la empresa ¿se podría encomendar su finalización a otro trabajador de manera que éste retomara el proyecto, avanzando sobre lo ya realizado? ¿O habría que empezar la obra desde el comienzo para no vulnerar la facultad del autor a que se respete la integridad de su creación? Es cierto que, en tal caso, la obra no está terminada. Sin embargo, parece que la LPI igualmente atribuye al autor la propiedad sobre una creación inacabada pues el propio art. 10 —cuando define el objeto de la propiedad intelectual— se refiere también a los borradores y a los meros proyectos. La doctrina considera que no es posible atribuir a un tercero el encargo de dar fin a la creación.<sup>19</sup> Por ello, la baja voluntaria del trabajador —con anterioridad a la finalización y entrega de la obra— podría lesionar el interés de un empresario que ha retribuido al profesional durante todo el proceso de elaboración de la misma. En tal caso, la baja del trabajador en la empresa debería conllevar más consecuencias que la mera obligación de preavisar; siendo necesario indemnizar al empresario por los daños y perjuicios causados.

Por otro lado, la cesión en exclusiva de los derechos de explotación constituye al cesionario en la obligación «*de poner todos los medios necesarios para la efectividad de la explotación concedida, según la naturaleza de la obra y los usos vigentes en la actividad profesional, industrial o comercial de que se trate*» (art. 48 LPI). Sin duda, una imperfecta explotación de la obra por parte del cesionario supondría un serio deterioro de la actividad creativa del autor. Por ello, algunos autores consideran que dicho artículo es plenamente aplicable a las cesiones que se produzcan en el marco de una relación laboral, pues lo contrario supondría penalizar al creador por el único motivo del carácter laboral de su relación con la empresa.<sup>20</sup> No podemos compartir esta opinión. Si es el

---

<sup>19</sup> PÉREZ DE ONTIVEROS VAQUERO, Carmen. *Derecho de autor...* op. cit. p. 260.

<sup>20</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto. La nota de ajeneidad en la relación laboral de los trabajadores asalariados. En: RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, Miguel (coord.). *El empleador en el Derecho del Trabajo*. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Madrid: Tecnos, 1999, p. 108.

empresario quien asume el riesgo y ventura de su actividad, es a él a quien le compete decidir en qué medida le interesa explotar o no una determinada obra realizada por uno de sus empleados. De hecho, la STSJ Andalucía 9-9-2003, AS 1313/2004, consideró que una reportera estaba vinculada a la revista por una relación de carácter laboral precisamente porque ésta no realizaba los reportajes fotográficos por propia iniciativa y para sí o para vendérselos después a quien le pudieran interesar, sino que las realizaba siguiendo las precisas indicaciones de tema, lugar y hora de la empresa *«que es después libre de aprovechar y publicar todas las que le interesen, abonando los gastos incluso de las que no interesen»*.

Pues bien, partiendo de esta tensión entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de propiedad intelectual, hemos de cuestionarnos si se puede desempeñar una actividad de creación de obras literarias, artísticas y científicas en el marco de un contrato de trabajo. El propio Tribunal Supremo, inicialmente, llegó a negar esta posibilidad entendiendo que la tarea de creación de una obra objeto de propiedad intelectual *«está muy alejada de lo que un empleado debe consumir por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, puesto que ésta en el presente caso ni puede dirigir, ni dar instrucciones, ni sugerir siquiera orientaciones, ni menos aún organizar la actividad a desplegar por el artista, en cuanto ésta viene dictada a su autor por su peculiar y única inspiración. Como tampoco sería propio entender que se da la ajeneidad, en cuanto, según las modernas orientaciones del derecho, en este ámbito, entre el artista y la obra por él producida, o creada, se mantiene viva una relación de naturaleza singular muy especial, siquiera la haya enajenado y obtenido un precio»* (STS 24-4-1986, Sala 4.<sup>a</sup>, RJ 1986\2239).

Once años después, este mismo órgano judicial en su sentencia 31-3-1997, RJ 1997\3578, concluyó que la relación de servicios entre los autores de las obras y las empresas que las encargan podía ser configurada como laboral, basándose para ello en los siguientes argumentos: En primer lugar, que el derecho de autor es independiente, compatible y acumulable con el derecho de propiedad sobre la cosa material a la que esté incorporada la creación intelectual (art. 3.1 LPI). Por ello, no se desvirtúa la nota de ajeneidad por el hecho de que el profesional se reserve la propiedad sobre el soporte de la obra (en el supuesto enjuiciado por el Tribunal Supremo se cuestionaba la naturaleza de la relación, entre otros motivos, porque el reportero gráfico se reservaba la propiedad de los negativos). En segundo lugar, que la ajeneidad se modula cuando el resultado del trabajo es una obra de autor, de forma que la cesión de dicho resultado no tiene por qué abarcar la integridad de los derechos de propiedad intelectual. Ahora bien, *«la diversidad y elasticidad de contenido del derecho de propiedad intelectual lleva consigo que la verificación de si existe o no ajeneidad en una relación de servicios de autor haya de depender de que los derechos cedidos incluyan los principales derechos de explotación dentro del giro o tráfico económico de la profesión o sector de actividad, o por el contrario tengan una importancia accesoria dentro de ellas.»*. Y, en tercer lugar, que la subordinación es compatible con el reco-

nocimiento al profesional de los márgenes lógicos de decisión sobre el modo de ejecución del trabajo.

Calificada la dependencia como la incorporación del trabajador a un ámbito organizado y dirigido por el empresario, resulta más fácil defender que un autor puede también trabajar por cuenta de otra persona y en régimen de subordinación. De hecho, el propio art. 51 LPI parte de la existencia de esta posibilidad, regulando la cesión al empresario de los derechos de explotación sobre una obra creada en el contexto de un contrato de trabajo. El art. 51 LPI constituye así una «*indicación inequívoca de que la creación y cesión de una obra de autor se puede llevar a cabo por medio del contrato de trabajo y con sujeción a la legislación laboral*» (STSJ Andalucía 21-1-2000, AS 2000\3980).

#### IV. VÍAS DE CONCILIACIÓN DE AMBAS DISCIPLINAS

A pesar de la colisión que se produce entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de Propiedad Intelectual, ya hemos visto que es posible y cada vez más frecuente que un autor realice su actividad creadora en el marco de una relación laboral. Nos enfrentamos por ello a la necesidad de conciliar los principios que inspiran ambas disciplinas jurídicas.

##### 1. LA AUSENCIA DE COLISIÓN EN EL CASO DE QUE SE TRATE DE UNA OBRA COLECTIVA

En primer lugar, conviene tener en cuenta que, en multitud de casos, no se producirá colisión alguna entre las normas de una y otra disciplina. ¿A qué casos nos estamos refiriendo? A las obras colectivas. La LPI define la obra colectiva como aquella «*creada por iniciativa y bajo la coordinación de una persona natural o jurídica que la edita y divulga bajo su nombre y está constituida por la reunión de aportaciones de diferentes autores cuya contribución personal se funde en una creación única y autónoma, para la cual haya sido concebida sin que sea posible atribuir separadamente a cualquiera de ellos un derecho sobre el conjunto de la obra realizada*». (art. 8, párr. 1.º LPI).

De acuerdo a lo expuesto, la obra colectiva se define por la concurrencia de estos cuatro elementos: a) que la obra se cree por iniciativa y bajo la coordinación de una persona natural o jurídica que la edite y la divulgue bajo su nombre; b) que intervengan en su creación una pluralidad de autores; c) que del trabajo común surja una obra autónoma, independiente de cada una de las aportaciones efectuadas; d) y, por último, que el resultado final sea indivisible de forma que no se pueda atribuir, a ninguna de las personas que han intervenido en su proceso de creación, un derecho sobre la obra en su conjunto.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> PLAZA PENADÉS, Javier. Derechos de autor y obra colectiva. *Revista de Derecho Patrimonial*, 2001, n.º 7, p. 398.

Y decimos que, en estos casos, no colisionarán los derechos de propiedad intelectual con el poder de dirección del empresario porque unos y otro pertenecen a un mismo individuo. Así es, los derechos sobre la obra colectiva «corresponderán a la persona que la edite y divulgue bajo su nombre» (art. 8 párr. 2.º LPI). La titularidad originaria de la obra colectiva se atribuye, en consecuencia, a la persona que ha coordinado el proceso de creación; y esta atribución ha de ser plena, incluyendo tanto los derechos patrimoniales como los morales.<sup>22</sup> En este sentido hay que interpretar el artículo 5.2 LPI, en virtud del cual las personas jurídicas —aun partiendo de la base de que sólo las personas físicas pueden ser creadores intelectuales— también se pueden beneficiar de la protección que el legislador atribuye a los autores sobre sus obras.

La obra colectiva está integrada de singulares aportaciones individuales pero supone una obra nueva, independiente, cuya titularidad no se atribuye a la comunidad de autores que ha intervenido en su elaboración, sino a quien asumió la coordinación del trabajo común.<sup>23</sup> Los autores de cada una de las aportaciones no tienen derecho alguno sobre el conjunto de la obra resultante. En consecuencia, no deciden si alguna de las aportaciones se incluye o se descarta, si la obra se divulga o no, ni qué contenido ha de tener.<sup>24</sup> Ello no implica la negación el principio de autoría, pues si alguna de estas aportaciones fuera identificable y separable de la obra colectiva ésta sería, sin duda, objeto de propiedad intelectual. Coexistirían, así, los derechos que corresponden al coordinador sobre la obra global y aquellos que corresponden a los partícipes con respecto a su concreta aportación.<sup>25</sup>

Pues bien, ocurrirá con frecuencia que las creaciones elaboradas en el marco de una relación laboral (que se define, precisamente, por la inserción del trabajador en una organización productiva) serán calificadas de obras colectivas, en la medida en que su elaboración responde a la iniciativa de un tercero, está coordinada por la propia empresa y es llevada a cabo con la intervención, no de uno, sino de varios autores.<sup>26</sup> A mayor abundamiento, una de las notas que caracteriza a la obra colectiva es precisamente la sub-

---

<sup>22</sup> PÉREZ DE ONTIVEROS BAQUERO, Carmen. *Derecho de autor...* op. cit. p. 309. SAIZ GARCÍA, Concepción. *Objeto y sujeto del derecho de autor*. Valencia: Tirant lo blanch, 2000, p. 276 y PLAZA PENADÉS, Javier. Derechos de autor y obra colectiva. *Revista de Derecho Patrimonial*, 2001, n.º 7, p. 398. En sentido similar, RODRÍGUEZ TAPIA, José Miguel. *La cesión en exclusiva de derechos de autor*. Madrid: Ramón Areces, 1992, p. 113. (que defiende que al titular de la obra colectiva, aun no siendo autor, se le han de reconocer ciertas facultades de índole cuasi moral, pero tal vez transmisibles y renunciables). En contra se ha pronunciado BATALLER I RUIZ, Enric. *La obra colectiva...* op. cit. pp. 98 y 99 (que entiende que los derechos que adquiere la persona que coordina el trabajo común son, únicamente, los patrimoniales).

<sup>23</sup> RODRÍGUEZ TAPIA, José Miguel. *La cesión en exclusiva...* op. cit., p. 115. En contra, BATALLER I RUIZ, Enric. *La obra colectiva...* op. cit. p. 65.

<sup>24</sup> RODRÍGUEZ TAPIA, J. Miguel; BONDÍA ROMÁN, Fernando. *Comentarios a la Ley de Propiedad Intelectual*. Madrid: Civitas, 1997, p. 46.

<sup>25</sup> PÉREZ DE ONTIVEROS BAQUERO, Carmen. *Derecho de autor...* op. cit. p. 310.

<sup>26</sup> RODRÍGUEZ TAPIA, José Miguel. Art. 51. Transmisión de los derechos del autor asalariado. En: BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, Rodrigo (coord.). *Comentarios a la Ley de Propiedad Intelectual*. 2.ª ed. Madrid: Tecnos, 1997, p. 842.

ordinación de los autores con respecto al coordinador, lo que favorece que su elaboración quede al amparo de la normativa laboral.<sup>27</sup>

Ahora bien, es importante partir de la base de que la calificación de una obra como colectiva no depende de la voluntad de las partes. Han de concurrir todos los elementos del tipo para que la obra revista esta naturaleza y para que, en consecuencia, su titularidad se atribuya a la persona que la edite y la divulgue en su nombre.<sup>28</sup>

## 2. LA ATRIBUCIÓN AL EMPRESARIO DE LOS DERECHOS DE EXPLOTACIÓN DE LA OBRA

Aun cuando la LPI confiere al autor los derechos de propiedad sobre su creación, algunas facultades patrimoniales son atribuidas a una tercera persona cuando dicha obra se realiza en el marco de una relación laboral. El art. 51 LPI representa así un puente tendido entre dos grandes principios generales que informan nuestro ordenamiento<sup>29</sup>, cuyo contenido pasamos a analizar a continuación.

a) *La transmisión de los derechos de propiedad intelectual ¿es una relación a) jurídica independiente de la relación laboral?*

La primera cuestión que suscita la aplicación del art. 51 LPI es si la transmisión al empresario de los derechos de propiedad intelectual supone una relación jurídica independiente del contrato de trabajo. Algunos autores entienden que la relación laboral de autor y la transmisión de los derechos de propiedad intelectual constituyen relaciones jurídicas distintas.<sup>30</sup> Discrepamos de tal opinión. Es cierto que puede haber cesión de las facultades que integran los derechos de propiedad intelectual fuera del contexto de un contrato de trabajo y que puede haber una relación laboral cuyo objeto sea, exclusivamente, la cesión del soporte en el que la obra ha sido plasmada.

Ahora bien, si la actividad empresarial consiste en la explotación de las obras realizadas por los trabajadores, la cesión de los derechos patrimoniales que resulten necesarios para dicho fin constituiría el contenido esencial del contrato de trabajo, sin cuya concurrencia la relación laboral carecería de causa.<sup>31</sup> En tal caso, la transmisión de los derechos de explotación no sería una

---

<sup>27</sup> PALAU RAMÍREZ, Felipe. La obra colectiva y su autoría (comentario a la SAP de Madrid de 26 de septiembre de 2000, caso «Memoria Contable del Banco de Santander»). *Actas de derecho industrial*, 2000, Tomo XXI, p. 367.

<sup>28</sup> BATALLER I RUIZ, Enric. *La obra colectiva...* op. cit., p. 51. PALAU RAMÍREZ, Felipe. La obra colectiva y su autoría... op. cit., p. 370.

<sup>29</sup> SOLER MASOTA, Paz; LUQUE PARRA, Manuel. Relación laboral y propiedad intelectual: el caso de los reporteros gráficos. En: *Relaciones Laborales*, 1999, n.º 21.

<sup>30</sup> HURTADO GONZÁLEZ, Luis. Contrato de trabajo y derechos de propiedad intelectual de los autores. *Relaciones Laborales*, 2001, n.º 1, p. 464.

<sup>31</sup> En igual sentido, BONDÍA ROMÁN, Fernando. Los autores asalariados... op. cit., pp. 421 y 422. ALONSO VISO, Roberto. El derecho de propiedad intelectual... op. cit. pp. 725 y 726.

relación independiente, sino una condición más del contrato laboral. La propiedad intelectual constituiría así una parte indisoluble del vínculo laboral; sostener lo contrario «*conduciría a establecer una artificial y nociva disgregación del contrato, en cuanto acuerdo de voluntades organizado a producir determinados efectos, haciéndole perder su sustancial unidad*» (STS 12-2-1985, Sala 4.<sup>a</sup>, RJ 1985\636). Es más, es que sin esa atribución al empresario de las facultades patrimoniales más relevantes, no estaríamos ante un contrato laboral, por cuanto faltaría la nota de ajeneidad.

El propio objeto del contrato delimitaría así qué se entiende por el fruto del trabajo y si éste se limita a la conformación material de la obra o abarca también los derechos de explotación sobre la misma. De ahí que los derechos patrimoniales que se entiendan cedidos al empresario sean los determinados en el propio contrato (art. 51.1 LPI) o, en defecto de pacto, los necesarios para ejercer su actividad habitual (art. 51.2 LPI). A través del contrato de trabajo, el autor transmitiría a la empresa los derechos sobre la eventual obra resultado de su actividad, de forma que ésta adquiriría así el principal resultado de su trabajo y su utilidad patrimonial (STS 31-3-1997, Sala 4.<sup>a</sup>, RJ 1997\3578).

*b) El origen de la transmisión de los derechos de propiedad intelectual*

El origen de la transmisión al empresario de los derechos de propiedad intelectual no es otro que la voluntad concurrente de las partes; una voluntad que puede manifestarse de forma expresa a través de un acuerdo específico (art. 51.1 LPI), o que se presume por el simple hecho de que las partes están vinculadas por una relación, como la laboral, que se define por la atribución al empresario de los frutos del trabajo (art. 51.2 LPI).

i) La transmisión como fruto de la autonomía individual

De acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 LPI, la transmisión al empresario de los derechos de propiedad sobre la obra se regirá por lo pactado en el contrato. El legislador reconoce así, como fuente de transmisión, el acuerdo individual entre el empresario y el trabajador. Ahora bien, en defecto de pacto escrito, el sistema parte de la presunción de que se han cedido al empresario los derechos de explotación sobre la obra; si bien con ciertos límites, como tendremos oportunidad de desarrollar a continuación.

ii) La transmisión como fruto de la autonomía colectiva

Conviene plantearse igualmente en qué medida la cesión de los derechos de propiedad intelectual puede estar prevista en el propio convenio colectivo. Como bien sabemos, el convenio colectivo estatutario ha sido definido como

aquella fuente del derecho que tiene cuerpo de contrato y alma de ley: Cuerpo de contrato, por cuanto es fruto del acuerdo entre los representantes de los empresarios y de los trabajadores. Y alma de ley, en la medida en que vincula a todas las empresas y a todos los trabajadores que quedan dentro de su ámbito de aplicación, al margen de si han participado directamente en la negociación del mismo.

Pues bien, ¿se puede por convenio colectivo regular la cesión de los derechos de propiedad intelectual? ¿Puede un tercero disponer de los derechos que corresponden al autor sobre su obra? De acuerdo a lo previsto en el art. 85 ET, los convenios colectivos podrán regular «*materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales*». Si la cesión de los derechos de explotación es una de las condiciones que integran la relación laboral de un autor asalariado con su empresario, estaríamos ante una materia expresamente mencionada en el art. 85 ET, por lo que sí podría ser objeto de negociación colectiva.<sup>32</sup> No obstante, este mismo artículo permite la regulación convencional que se realice «*dentro del respeto de las leyes*». En la medida en que la LPI configura los derechos morales como irrenunciables e inalienables, es obvio que éstos no podrán formar parte del contenido de un convenio colectivo. Ciertamente, si de los mismos no puede hacer dejación el propio autor, difícilmente podrá negociar por él su representante.<sup>33</sup> Las facultades económicas sí son disponibles, por lo que cabría que otros sujetos distintos al autor acordasen la transmisión de los derechos de explotación.<sup>34</sup> Ahora bien, estos derechos están integrados por diversas facultades y no todas son imprescindibles para la correcta explotación de la obra por parte del empresario. Aquellas facultades cuya transmisión no derive del propio objeto del contrato quedarán fuera del posible contenido del convenio colectivo, en la medida en que sería una materia que excedería del carácter estrictamente laboral.

Son muy pocos los convenios colectivos que recogen cláusulas de esta naturaleza. Un convenio que sí lo hace es el de radiotelevisión valenciana<sup>35</sup>, en cuyo art. 4.6 del anexo relativo al personal de redacción se prevé que todo miembro de la redacción, «*mediante su vinculación salarial con la empresa, cede sus derechos de reproducción*» del producto de su trabajo. Por su parte, el convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores<sup>36</sup> exige que los contratos de interpretación se extiendan por escrito y que contengan necesariamente una cláusula en virtud de la cual el actor cede al productor de la obra los derechos

---

<sup>32</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto. *Propiedad intelectual y relación de trabajo...* op. cit. p. 160.

<sup>33</sup> PÉREZ PÉREZ, Manuel. *Derechos de autor y relación de trabajo...* op. cit., p. 286.

<sup>34</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto. *Propiedad intelectual y relación de trabajo...* op. cit. p. 166.

<sup>35</sup> Convenio colectivo de radiotelevisión valenciana (DO Generalidad Valenciana 26-04-2005).

<sup>36</sup> II Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores (BOE 14-04-2005).

de fijación, reproducción y distribución de su interpretación y autoriza la comunicación pública de la misma, haciendo constar el alcance temporal y espacial de tal acuerdo (art. 8). Por lo tanto, aunque las partes tienen libertad para fijar el alcance temporal y espacial de la cesión, el alcance material se encuentra condicionado por lo previsto en el propio convenio colectivo que impone al trabajador la obligación de ceder determinadas facultades que integran los derechos de explotación de la obra.

*c) La forma de la cesión*

De acuerdo a la literalidad del art. 51.1 LPI, la cesión al empresario de los derechos de explotación ha de formalizarse por escrito. Este pacto de cesión podrá ser así una cláusula más del contrato de trabajo o un acuerdo formalmente independiente (ya sea porque el contrato laboral no se ha celebrado por escrito —en virtud del principio de libertad de forma consagrado en el art. 8.1 ET—, o porque el acuerdo de cesión se ha alcanzado en un momento posterior al inicio de la relación laboral). No obstante, la omisión de este pacto no implica que los derechos patrimoniales sobre la obra creada se mantengan en el círculo rector del trabajador. El incumplimiento de este requisito formal no acarrea otra consecuencia que la presunción *iuris tantum* de que se han cedido al empresario los derechos de explotación sobre la obra de forma exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de su actividad habitual (art. 51.2 LPI).

En consecuencia, ante la ausencia de un expreso acuerdo de cesión de derechos de propiedad intelectual, el ordenamiento presume —con motivo de la especial relación que une a las partes— que se han transmitido al empresario los derechos de explotación sobre la obra; si bien, con ciertas limitaciones, pues la cesión no alcanza a las facultades que escapan a dicha actividad habitual. Esta atribución al empresario de los derechos de explotación sobre la obra supone una contraprestación a la inversión realizada y a la asunción del riesgo empresarial. No olvidemos que una de las notas que define la relación laboral es precisamente la ajeneidad en los riesgos; hasta el punto, de que es el empresario el que asume el resultado favorable o adverso de la actividad y el que, por tanto, responde de que la creación no se ajuste a lo esperado o no llegue ni siquiera a producirse. El trabajador mantiene en todo caso el derecho al salario; de hecho, aun cuando el salario se haya fijado por unidad de obra, el trabajador tendrá asegurado un importe fijo (el salario mínimo interprofesional), de acuerdo a lo establecido en el art. 27 ET.

*d) El objeto de la cesión*

Según lo previsto en el art. 51.1 LPI, la transmisión de los derechos de propiedad intelectual sobre la obra creada en virtud de una relación laboral se regirá por lo pactado en contrato. Pues bien, ¿cuál puede ser el contenido de este acuerdo de transmisión?

i) Los derechos morales

El autor —aun cuando quisiera— está impedido por la ley para disponer de los derechos morales sobre la obra fruto de su creación (art. 14 LPI). ¿Pero qué ocurre cuando el autor es un trabajador asalariado? Ya adelantamos que la relación laboral se definía, precisamente, por esa atribución *ab initio* de los frutos de trabajo al empresario. Pues bien, entendemos que es indiferente. Los derechos morales no pueden ser transmitidos a la empresa por cuanto dichas facultades quedan fuera del tráfico jurídico. De hecho, el propio art. 51 LPI limita el objeto de la cesión *a los derechos de explotación de la obra*. En consecuencia, la LPI está partiendo de la base de que los derechos morales se mantienen en el círculo de señorío del autor, aun cuando éste sea un trabajador por cuenta ajena.

No obstante lo anterior, la inserción del trabajador en una organización ajena modula necesariamente el ejercicio de los derechos morales, tal y como tendremos oportunidad de abordar a lo largo del presente estudio.

ii) Los derechos patrimoniales

El contrato de trabajo implica, en esencia, la atribución de los derechos patrimoniales al empresario.<sup>37</sup> Ahora bien, ¿cuál es el alcance de esta cesión? Según lo previsto en el art. 51.1 LPI, la transmisión de los derechos de explotación de la obra creada en virtud de una relación laboral se regirá por lo pactado en el contrato. Si el empresario y el trabajador hubieran hecho constar de forma expresa el alcance de la cesión, habrá que estar a los términos de lo acordado. De hecho, es posible que el trabajador no haya cedido al empresario la titularidad de todos los derechos de explotación. Como ha puesto de manifiesto el propio Tribunal Supremo, cuando el resultado del trabajo es una obra de autor, la cesión de dicho resultado «*no tiene por qué abarcar a la integridad de los derechos de propiedad intelectual*» (STS 31-3-1997, Sala 4.<sup>a</sup>, RJ 1997\3578). Cabe, en consecuencia, que el trabajador retenga para sí la titularidad de algunos derechos de explotación sobre la obra. No obstante, es necesario realizar las siguientes aclaraciones: En primer lugar, aun cuando el trabajador puede retener la titularidad de alguna de estas facultades, es necesario que ceda «*los principales derechos de explotación dentro del giro o tráfico económico de la profesión o sector de actividad*»; pues, en caso contrario, no concurriría la nota de ajeneidad y, en consecuencia, no estaríamos ante una relación de trabajo. En segundo lugar, el ejercicio de las facultades patrimoniales no transferidas no puede suponer competencia desleal al empresario pues se encuentra expresamente prohibida por el art. 21.1 ET.

---

<sup>37</sup> ALONSO VISO, Roberto. El derecho de propiedad intelectual... op. cit., pp. 725 y 726.

e) *El alcance de la transmisión en defecto de pacto escrito*

Según lo establecido en el art. 51.2 LPI, en defecto de pacto escrito, «se presumirá que los derechos de explotación han sido cedidos en exclusiva al empresario y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual de la empresa en el momento de entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral.» El propio contrato de trabajo implica, como hemos visto, la atribución de los derechos patrimoniales al empresario. Por lo tanto, aun cuando no haya un pacto escrito de cesión, de la mera existencia de la relación laboral se deduce el consentimiento tácito del trabajador a que aquélla se produzca.<sup>38</sup> Lo que ha hecho el legislador ha sido establecer un mecanismo para facilitar la determinación —ante la ausencia de una previsión expresa de las partes— de los derechos de explotación atribuidos al empresario. Vamos a analizar con detenimiento el alcance de esta presunción.

i) *La cesión en exclusiva al empresario*

En defecto de acuerdo, el art. 51.2 LPI introduce una presunción *iuris tantum* de que la cesión se ha realizado en exclusiva al empresario. El régimen jurídico previsto para el autor asalariado se separa de esta forma del régimen general, según el cual la cesión en exclusiva deberá otorgarse expresamente con ese carácter (art. 48 LPI).

A este respecto, conviene traer a colación la STSJ Galicia 26-10-2005, AS 2006\288, que enjuicia el siguiente supuesto: Un importante periódico gallego había prohibido a sus redactores gráficos que vendieran a otros medios de comunicación (especialmente a los de la competencia), las fotografías que habían realizado en virtud de la relación laboral que mantenían con la empresa. Pues bien, el periódico detectó que algunas de las fotografías que constaban en su archivo y que habían sido realizadas por uno de sus redactores fotográficos estaban siendo publicadas en otros periódicos de la competencia. La dirección consideró que el trabajador había desobedecido la normativa interna de la empresa y que tal comportamiento no podía quedar impune, por lo que decidió despedirle. Disconforme con el despido, el trabajador presentó demanda ante la Jurisdicción Social.

El juez de instancia consideró que el despido revestía carácter improcedente, al no constar en el contrato referencia alguna a la cesión de los derechos de explotación. En suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia no comparte, sin embargo, dicha apreciación. La cesión que se presume en aplicación del art. 51 de la LPI es «en exclusiva y de forma permanente siempre que se limite a la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra en virtud de dicha relación laboral». En consecuencia, la conducta del trabajador demandante «es claramente merecedora de la máxima sanción de

---

<sup>38</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto. *Propiedad intelectual y relación de trabajo...* op. cit. p. 222.

*despido, pues la especial naturaleza del contrato de trabajo impone a trabajador y empresario el mutuo deber de acomodar su conducta y comportamiento en todo momento de la relación laboral, a las exigencias que conlleva el principio de la buena fe y que supone la obligación de orientar su conducta a las reglas de la lealtad, honradez y mutuo respeto de modo que en cuanto al empleado se refiere ello implica, cuando se trata de una conducta desleal y de desobediencia a las órdenes del empresario, como ha ocurrido en el caso de autos, el incumplimiento contractual grave y culpable que el invocado art. 54.2.a) valora como causa de despido disciplinario».*

ii) La actividad habitual del empresario

Si las partes no han acordado nada de forma expresa, sólo se presumen transmitidas al empresario las facultades de explotación que resulten necesarias para el desarrollo de su actividad habitual. En el supuesto enjuiciado por la SAP Barcelona 23-6-2005, JUR 2006\46138, se analiza el alcance de esta presunción legal. En este caso, un trabajador del departamento de formación había realizado varias transparencias para que se utilizaran en los cursos que la empresa impartía. La empresa decidió entregar a los clientes un cederrón con esta documentación y el trabajador consideró vulnerados sus derechos de propiedad intelectual. La Audiencia Provincial de Barcelona desestimó la demanda, al entender que no se ha producido tal lesión: el uso de las transparencias en formato digital, siempre que tuviera esa finalidad formativa, había de entenderse incluido entre los derechos de explotación cedidos al empresario, por cuanto quedaba dentro de la actividad habitual de la empresa.

iii) La actividad habitual en el momento de la entrega de la obra

Por último, en defecto de pacto, las facultades que se presumen cedidas son las necesarias para desarrollar la actividad habitual de la empresa en el momento de entrega de la obra. Quizá el siguiente supuesto nos sirva para ejemplificar lo expuesto. El periódico La Vanguardia decidió adecuarse a los avances de la tecnología y creó una página web en la que se ofrecía una versión digital de la edición impresa, una hemeroteca y un avance de noticias. Para dar contenido a la hemeroteca, se colgaron en la red periódicos anteriores. Un colectivo de fotógrafos consideró que sus derechos de propiedad intelectual habían sido vulnerados, al colgarse en la red obras suyas sin su consentimiento, y exigió a la empresa una compensación económica. La empresa les denegó tal compensación, pues consideraba que era la titular de los derechos de explotación de las fotografías y que podía disponer libremente de ellas. Ante tal negativa, los fotógrafos decidieron demandar a la empresa ante la Jurisdicción competente.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Esta sentencia no se encuentra recopilada en ninguna de las bases de datos de jurisprudencia que hemos consultado. Esta información ha sido obtenida de un comunicado realizado por el

Los tribunales fallaron a favor de los trabajadores: Si los derechos de explotación que se presumen cedidos son sólo los necesarios para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra, ha de entenderse que las únicas facultades transmitidas son las de reproducción y distribución, ya que en el momento de la entrega de las fotografías la empresa se dedicaba a la edición de un periódico impreso. La creación de un periódico digital supone una innovación en la actividad empresarial, por lo que no se entiende cedido ni el derecho de reproducción en formato digital, ni el derecho de comunicación pública. En consecuencia, el autor del periódico digital tiene que contar con la autorización de los titulares de la propiedad intelectual de las obras incorporados al mismo.

En conclusión, quedan en el círculo rector del trabajador no sólo los derechos morales, sino también los derechos patrimoniales que, en virtud de pacto expreso o tácito, no hayan sido atribuidos al empleador<sup>40</sup>, quien no podría utilizar la obra o disponer de ella para un sentido o un fin diferente del que derive del propio acuerdo de las partes (art. 51.3 LPI).

iv) Alcance geográfico y temporal de la cesión

Otro de los temas que plantea problemas de interpretación es el del alcance temporal y espacial de la cesión. Es obvio que la transmisión se refiere a las obras creadas por el trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo. La duda se suscita con respecto al tiempo durante el cual puede el empresario explotar tales obras. A falta de pacto escrito entre las partes en el que se concrete la duración de la cesión, ¿resultaría de aplicación el art. 43.2 LPI? Como sabemos, dicho artículo limita a cinco años la transmisión de los derechos de propiedad intelectual, en el caso de que las partes no hayan previsto cuál es su alcance temporal. La mayor parte de la doctrina entiende que dicho precepto no resulta aplicable al autor asalariado. No obstante, no faltan quienes sostienen su aplicabilidad, de forma que —transcurridos cinco años— los derechos de explotación revierten a su autor y el empresario necesitaría de la autorización expresa del trabajador para seguir explotando la obra.<sup>41</sup>

Por el contrario, de entre quienes entienden que la cesión presunta no se prolonga por cinco años, se aprecian dos tesis distintas. La primera que entiende que la duración de la cesión ha de quedar vinculada a la vigencia del mismo contrato de trabajo<sup>42</sup> y la segunda que defiende que la cesión tiene un carácter ilimitado en el tiempo.<sup>43</sup>

---

comité de empresa a los trabajadores de La Vanguardia, que se encuentra disponible en Internet: [http://www.lavanguardia.org/html/10\\_09\\_04\\_n.html](http://www.lavanguardia.org/html/10_09_04_n.html).

<sup>40</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto. Reportero gráfico... op. cit., p. 182.

<sup>41</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto. *Propiedad intelectual y relación de trabajo...* op. cit., p. 215

<sup>42</sup> RODRÍGUEZ TAPIA, José Miguel. Art. 51. Transmisión de los derechos del autor asalariado... op.cit., p. 843.

<sup>43</sup> BUSCH, Cristina. El autor asalariado... op. cit., p. 63.

No creemos que pueda sostenerse que el alcance temporal de la cesión pueda quedar vinculado a la duración del contrato de trabajo; máxime cuando el art. 49.1.d) ET reconoce al trabajador el derecho a resolver en cualquier momento el contrato, sin más obligación que respetar el preaviso que señale el convenio colectivo o la costumbre del lugar. Supongamos que el trabajador ha percibido un salario durante todo el proceso de elaboración de la obra y que, finalizada ésta y entregada al empresario, decidiera inmediatamente *ex art. 49.1.d) ET* poner fin a la relación que le vincula con la empresa. Si defendemos que, con motivo de la extinción del contrato, los derechos de explotación sobre la obra revierten en el autor, impediríamos que el empresario amortizara la inversión previamente realizada, lo que no parece que tenga mucha lógica.

Por otro lado, tampoco consideramos que la cesión presunta tenga un alcance temporal ilimitado, pues el propósito del legislador es precisamente opuesto, velando con acotar la duración de la transmisión. En nuestra opinión, la actividad habitual del empresario vuelve a configurarse como el criterio delimitador del alcance de la cesión en defecto de pacto. Cuando el art. 51.2 LPI se remite al *alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual*, al objeto de completar lo no previsto por las partes de forma expresa, no se limita a un alcance estrictamente material. ¿Por qué no entender también integrado en tal concepto el ámbito temporal de la cesión? De este modo, se justificaría que determinadas facultades permanecieran en el círculo rector del empresario durante el plazo que sea usual en el sector para la explotación de la obra en el mercado, incluso más allá de la fecha de extinción de la relación laboral.<sup>44</sup>

Con respecto al ámbito territorial, a falta de mención expresa, el art. 43.2 LPI circunscribe la cesión al país en el que se celebró el contrato de trabajo. Compartimos la opinión de quienes sostienen que dicha disposición no resulta aplicable al autor asalariado.<sup>45</sup> Así, en defecto de pacto escrito, el alcance de la cesión ha de abarcar aquellos países donde opere habitualmente la empresa cesionaria, en el momento de entrega de la obra.

### 3. UN SUPUESTO DE LABORALIZACIÓN DE UN DERECHO FUNDAMENTAL<sup>46</sup>

Como ya apuntamos, los derechos patrimoniales que no hayan sido cedidos al empresario y los derechos morales, quedan en el círculo rector del trabajador. No cabe duda que esta disociación de las facultades que integran el contenido del derecho de propiedad intelectual (derechos morales-derechos patrimoniales) y esta atribución de las mismas a personas diferentes pueden

---

<sup>44</sup> En sentido similar, SOLER MASOTA, Paz; LUQUE PARRA, Manuel. *Relación laboral...* op. cit., p. 43. PALAU RAMÍREZ, Felipe. *La obra colectiva y su autoría...* op. cit., p. 375.

<sup>45</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto. *Propiedad intelectual y relación de trabajo...* op. cit., p. 217.

<sup>46</sup> Haciendo uso de la expresión acuñada por Fernando Moreno de Vega y Olmo en el artículo del mismo nombre, publicado en la revista *Actualidad Laboral*, 2002, n.º 1.

producir problemas en la práctica. El ejercicio de los derechos morales por parte del trabajador podría repercutir negativamente en el ejercicio de los derechos patrimoniales por parte del empresario, en la medida en que unos y otros se condicionan de forma mutua. Se hace preciso, por lo tanto, conciliar los intereses de ambas partes.<sup>47</sup>

Partiendo de la histórica discusión sobre si los derechos de autor desarrollan un derecho meramente constitucional —como es el derecho a la propiedad privada (art. 33 CE)— o un derecho de rango fundamental —como es el derecho a la creación literaria, artística, científica y técnica (art. 20.1.b CE)—, consideramos que carece de toda lógica separar el derecho a crear una obra del derecho sobre la obra ya creada. Se trata de una separación artificiosa, más cronológica que ontológica.<sup>48</sup> En consecuencia, partimos de la base de que la propiedad intelectual integra el contenido de un derecho fundamental;<sup>49</sup> un derecho que, en el caso de los autores asalariados, es ejercido en el contexto de una relación laboral, pudiendo colisionar con el derecho —no fundamental, pero igualmente constitucional— del empresario a la libertad de empresa (art. 38 CE). Por lo expuesto, resultan plenamente de aplicación las teorías elaboradas por el Tribunal Constitucional al objeto de conciliar los intereses del empresario con los derechos fundamentales del trabajador (que por el hecho de serlo, obviamente no pierde su condición de ciudadano).

Ciertamente, aun cuando la Constitución no reconoce de forma expresa la vinculación de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, el propio Tribunal Constitucional ha reconocido su eficacia horizontal. En su virtud, los derechos fundamentales podrán ser invocados —no sólo en su proyección vertical, en las relaciones entre el Estado y el ciudadano— sino también en las relaciones «entre particulares. No debe olvidarse *«la trascendencia del reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales de la persona que, en cuanto titular de éstos, la acompañan en todas las facetas de la vida de relación, también en el seno de la relación laboral y de las organizaciones productivas»* (STC 6/1995, de 10 de enero). En consecuencia, *«la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano»* (STC 88/1985, de 19 de julio). De hecho, la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante LPL) parte de la vinculabilidad de los derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral. Los artículos 175 y siguientes de la citada

<sup>47</sup> ALONSO VISO, Roberto. El derecho de propiedad intelectual... op. cit., p. 740. VALDÉS ALONSO, Alberto. *Propiedad intelectual y relación de trabajo...* op. cit., p. 174.

<sup>48</sup> PÉREZ PÉREZ, Manuel. Derechos de autor y relación de trabajo... op. cit., p. 277.

<sup>49</sup> En este sentido, PLAZA PENADÉS, Javier. *El derecho de autor y su protección en el art. 20.1.b) de la Constitución*. Valencia: Tirant lo blanch, 1997, pp. 320 a 350. BONDÍA ROMÁN, Fernando. *Propiedad intelectual. Su significado en la sociedad de la información*. Madrid: Trivium, 1988, p. 103. RODRÍGUEZ TAPIA; J. Miguel; BONDÍA ROMÁN, Fernando. *Comentarios...* op. cit., p. 219. No obstante, es ésta una postura minoritaria. La mayor parte de la doctrina civilista considera el derecho de propiedad intelectual como un derecho de tipo real. Ver al respecto, BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, Rodrigo. *Manual de propiedad intelectual*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2001, pp. 27 a 29. Y de entre la doctrina laboralista, VALDÉS ALONSO, Alberto. *Reportero gráfico...* op. cit., p. 183.

norma legal regulan un proceso especial de tutela de derechos fundamentales cuya supuesta lesión se haya suscitado en el marco de un contrato de trabajo. Y el artículo 180 admite que la lesión del derecho fundamental puede haberla producido no sólo la Administración Pública sino cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, citando de forma expresa a la persona del empresario.

Ahora bien, partiendo de que el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que le incumben al trabajador como ciudadano (STC 99/1994, de 11 de abril), la relación laboral genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modula su ejercicio, de manera que manifestaciones que en otro contexto serían legítimas, no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de una relación laboral (STC 120/1983, de 15 de diciembre), sin que ello suponga la existencia de un genérico deber de lealtad. En consecuencia, los derechos fundamentales han de aplicarse matizadamente *«pues han de hacerse compatibles con otros valores o parámetros que tienen su último origen en el principio de autonomía de la voluntad, y que se manifiestan a través de los derechos y deberes que nacen de la relación contractual creada por las partes o de la correspondiente situación jurídica»* (STC 177/1988, de 10 de octubre). La relación laboral, en cuanto tiene como efecto típico la sumisión de ciertos aspectos de la actividad humana a los poderes empresariales, es un marco que ha de tomarse en forzosa consideración a la hora de valorar hasta qué punto ha de producirse la coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa que pueda colisionar con él. (STC 99/1994, de 11 de abril).

No obstante lo anterior, dada la posición prevalente que alcanzan los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, su modulación sólo deberá producirse *«en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental (arts. 38 y 33 CE)»* (STC 99/1994, de 11 de abril). En consecuencia, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de los derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. Como sintetiza la STC 186/2000, de 24 de julio, para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental cumple el juicio de proporcionalidad es necesario verificar que supera el juicio de idoneidad, el juicio de necesidad y, finalmente, el juicio de proporcionalidad en sentido estricto. Concretamente, será necesario constatar: 1.º) si la conducta del empresario es o no adecuada, si es susceptible de conseguir lo propuesto o si, por el contrario, resulta inútil para el fin perseguido (juicio de idoneidad); 2.º) si la medida es imprescindible para salvaguardar la libertad de empresa que la Constitución reconoce al empresario o si existe una medida menos lesiva e igualmente eficaz para conseguir la finalidad perseguida (juicio de necesidad). Así, si el interés empresarial quedara igualmente garantizado con una restricción menos gravosa, la decisión adoptada resultaría abusiva y, en consecuencia, injustificada. La medida ha de comportar, de este modo, el menor

sacrificio para el trabajador; y 3.º) si la decisión empresarial es proporcionada, si existe un equilibrio entre la lesión que se causa al trabajador y el interés empresarial que se protege (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Con respecto a la facultad de divulgación, consideramos que —en el marco de una relación laboral cuyo objeto es, precisamente, la creación de determinadas obras— la suscripción de dicho contrato lleva inherente el consentimiento a la divulgación de las mismas. Es difícil admitir el derecho del trabajador a mantener la obra en inédito, pues ello supondría, sin más, el incumplimiento del contrato de trabajo.<sup>50</sup> En consecuencia, la negativa del trabajador a que la obra sea divulgada implicará la correlativa indemnización por daños y perjuicios al empresario afectado.<sup>51</sup> Además, esta facultad se concreta igualmente en el derecho del autor a decidir en qué forma ha de producirse la divulgación de la obra. Entendemos que el ejercicio de esta facultad ha de quedar necesariamente condicionado por la existencia de una relación laboral.

En relación con la autoría, ya sabemos que la LPI atribuye al autor el derecho de arrogarse tal condición y la facultad de decidir si la obra ha de ser divulgada con su nombre, bajo seudónimo o de forma anónima. La SAP de Valencia 9-3-2004, JUR 2004\170476, analiza la posible vulneración del derecho de autoría de un trabajador que prestaba servicios en una empresa de promoción industrial. El trabajador, que ostentaba la categoría profesional de Ingeniero Técnico, había elaborado el proyecto de urbanización de un polígono industrial en la localidad alicantina de Tibi, si bien dicho trabajo había sido supervisado y controlado por un compañero de superior categoría; concretamente, por un Ingeniero Superior. La empresa presentó el proyecto al Ayuntamiento para su aceptación y, por su envergadura, consideró necesario que el proyecto apareciese con la firma de quien lo había elaborado, pero también de quien lo había revisado y se hacía responsable del mismo. El autor del proyecto demandó a su compañero de trabajo por atribuirse la autoría de una obra que no había realizado. La sentencia de primera instancia desestimó la demanda y la Audiencia Provincial Valenciana —resolviendo el recurso de apelación planteado por el actor— confirmó esta resolución. La Audiencia Provincial entendió que no se puede negar a la empresa, titular de los derechos de explotación, la decisión sobre quiénes tienen que intervenir en la elaboración de un proyecto y asumir la responsabilidad sobre el mismo.

Según el art. 14.4 LPI, el autor conserva el derecho a oponerse a cualquier deformación, modificación, alteración, o atentado contra la obra que suponga un perjuicio a sus legítimos intereses o menoscabo de su reputación. Conviene plantearse en qué medida esta facultad se encuentra condicionada por la suscripción de un contrato de trabajo. Ya hemos visto cómo el TSJ Madrid

---

<sup>50</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto. *Propiedad intelectual y relación de trabajo...* op. cit., p. 175.

<sup>51</sup> PÉREZ DE ONTIVEROS BAQUERO, Carmen. *Derecho de autor...* op. cit., pp. 251 y 252. BAUTISTA, Eduardo. *Planteamiento general y problemática española...* op. cit., p. 428.

entendió que la relación revestía naturaleza laboral y no civil, precisamente porque los maquetadores estaban sujetos a las variaciones que se introdujeran por la revista en el diseño de las portadas y en la maquetación de las páginas (STSJ Madrid 30-9-1999, AS 1999\332). Una interesante sentencia del Tribunal Supremo analiza el ejercicio del derecho a la integridad de la obra por parte de un autor asalariado. En la sentencia de 29 de marzo de 2001, RJ 2002\10216, la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo enjuicia el siguiente supuesto: Una importante editorial había contratado a un trabajador para que elaborara la obra «Práctica Contable y de Auditoría» que consistía en el desarrollo del sistema contable español a través de comentarios, casos prácticos, formularios,... Una vez concluida la obra, las partes acordaron que el autor realizara de forma periódica las actualizaciones que correspondieran, al objeto de que los clientes tuvieran la seguridad de estar al día. Tras varias actualizaciones, la empresa resolvió la relación con el profesional y poco después, publicó la obra con una actualización realizada por otra persona; lo que ocasionó la promoción del pleito ahora analizado. El asunto llega en casación al Tribunal Supremo y la Sala de lo Civil no considera lesionado el derecho a la integridad de la obra por cuanto ésta «*estaba concebida ab initio para ser transformada y modificada con el paso del tiempo con el fin de que estuviera la obra actualizada*». El Tribunal Supremo entendió así que el propio objeto del contrato condicionaba el derecho moral del autor a impedir la modificación de su obra.

La ley atribuye al autor —dentro del elenco de derechos morales— la facultad de modificar la obra siempre y cuando respete los derechos adquiridos por terceras personas (art. 14.5 LPI). Si las partes no hubieran acordado nada de forma expresa, sabemos que los derechos de explotación necesarios para el desempeño de la actividad empresarial se consideran cedidos en exclusiva al empleador. En consecuencia, el ejercicio del derecho de modificación por parte del trabajador acarrearía la correspondiente indemnización del daño causado al empresario. El problema es que resultará inusual que un trabajador pueda hacer frente a este coste indemnizatorio por lo que, en la práctica —aun cuando mantenga la titularidad sobre este derecho de modificación— rara vez podrá ejercitarlo.<sup>52</sup>

## V. CONCLUSIONES

Cuando nos encontramos ante un autor asalariado y concurre, en el espacio y en el tiempo, la aplicación de normas laborales y normas de propiedad intelectual se aprecian —como hemos intentado argumentar a lo largo de este artículo— numerosos puntos de colisión entre ambas disciplinas. De hecho, el propio Tribunal Supremo entendió inicialmente que no era admisible la figura de un autor en el marco de una relación laboral, en la medida en que éste no podía quedar sujeto a más directrices que las derivadas de su propia

---

<sup>52</sup> RODRÍGUEZ TAPIA; J. Miguel; BONDÍA ROMÁN, Fernando. *Comentarios...* op. cit., p. 79.

inspiración y de que mantenía un vínculo muy especial con la obra por él producida (STS 24-4-1986, RJ 1986\2239).

No obstante lo anterior, el art. 51 LPI constituye una indicación inequívoca de que la creación de una obra de propiedad intelectual se puede llevar a cabo por medio de un contrato de trabajo. La reconciliación de ambas disciplinas pasa así por la atribución al empresario de los frutos de la actividad; entendiéndose por tales los derechos de explotación sobre la obra que se deriven del acuerdo —ya expreso, ya tácito— de las partes. Los demás derechos de propiedad intelectual se mantienen, sin embargo, en el círculo rector del propio trabajador, sin que ello desvirtúe la nota de ajeneidad propia de la relación laboral (STS 31-3-1997, Sala 4.ª, RJ 1997\3578).

Ahora bien, el ejercicio de los derechos no transferidos al empresario se encuentra necesariamente condicionado por su inserción en una organización ajena. De esta manera, los derechos de explotación que el trabajador haya retenido para sí deberán ejercerse de forma no concurrente con la actividad empresarial. Y los derechos morales —que por su carácter de irrenunciables e intransmisibles, siguen siendo propiedad del trabajador— se verán modulados por la suscripción del contrato de trabajo. No obstante, dado que los derechos de autor integran el contenido de un derecho fundamental, esta modulación deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad empresarial. Ello exige buscar un equilibrio adecuado y nada fácil, que obliga a estar a cada caso en concreto.

La complejidad se acrecienta por la insuficiente atención del legislador. El régimen jurídico del autor asalariado resulta claramente escasa. El ET no se pronuncia al respecto y la LPI le dedica un único artículo que se centra tan sólo en cómo se articula la transmisión al empresario de los derechos de explotación. A mayor abundamiento, dicho artículo se remite, para integrar el alcance de la transmisión de los derechos de propiedad intelectual en defecto de pacto, a conceptos ambiguos e indeterminados como *actividad habitual del empresario* o *alcance necesario*. Por su parte, el apartado cuarto de este artículo incluye una cláusula en virtud de la cual «*las demás disposiciones de esta Ley serán, en lo pertinente, de aplicación a estas transmisiones siempre que así se derive de la finalidad y objeto del contrato*». En base a lo expuesto, el resto de la LPI goza de carácter supletorio, cuya aplicación se supedita a que así se deduzca de la finalidad y objeto del contrato. Ello nos obliga nuevamente a un análisis particularizado de cada caso, con la inseguridad jurídica que eso implica.

## **VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA**

ALONSO OLEA, M. En torno al concepto de contrato de trabajo. En: *Anuario de Derecho Civil*, 1967, p. 117 a 151.

- ALONSO VISO, Roberto. El derecho de propiedad intelectual en el art. 51 de la Ley (naturaleza jurídica de las relaciones entre autor y empresario). *Actualidad Civil*, 1996, n.º 32, p. 725 a 742.
- BATALLER I RUIZ, Enric. *La obra colectiva*. Valencia: Tirant lo blanch, 2002, 164 p.
- BAUTISTA, Eduardo. Planteamiento general y problemática española. En: AA.VV. *Derechos de autor y derechos conexos en los umbrales del año 2000*. Madrid: Ministerio de cultura, 1991, vol. I, p 427.
- BAYÓN CHACÓN, Gaspar. El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo. En: *Revista de Derecho Privado*, 1961, p. 451 a 467.
- BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, Rodrigo (coord.). *Manual de Propiedad Intelectual*. 2.ª ed. Valencia: Tirant lo Blach, 2003, 309 p.
- Comentario a la Sentencia de 29 de marzo de 2001. Propiedad intelectual: obra colectiva; obra de encargo: atribución de los derechos de explotación, derecho de transformación; revisión de la remuneración del autor por explotación de la obra cuando aquélla resulta no equitativa. *Cuadernos Civitas de Jurisprudencia Civil*, 2001, n.º 57, pp. 795 a 809.
- BONDÍA ROMÁN, Fernando. Los autores asalariados. En: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1984, n.º 19, p. 419 a 428.
- *Propiedad intelectual. Su significado en la sociedad de la información*. Madrid: Trivium, 1988, 350 p.
- BUSCH, Cristina. El autor asalariado. En: GUTIÉRREZ, Javier; SARDÁ, Mariona; BUSCH, Cristina. *Quien paga no es autor*. Madrid: Trama, 2003, pp. 57 a 69.
- HURTADO GONZÁLEZ, Luís. Contrato de trabajo y derechos de propiedad intelectual de los autores. En: *Relaciones Laborales*, 2001, n.º 1, p. 457 a 478.
- LUCAS-SCHLOETTER, Agnès. La creation salariee et le droit contractuel d'auteur. Etude de Droit Compare. *Revista de propiedad intelectual*, 2005, n.º 21, p. 21 a 79.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio. Contrato de trabajo y figuras afines: arrendamiento de obras y servicios, contrato de sociedad, contrato de transportes. En: *Aspectos de la contratación laboral*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1992, p. 11 a 34. (Cuadernos de Derecho Judicial).
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Poder de dirección del empresario (en torno al artículo 20). En: Alonso Olea, Manuel (et al.). *El Estatuto de los Trabajadores veinte años después*. Madrid: Civitas, 2000, p. 575 a 596. (Edición especial del número 100 de Revista Española de Derecho del Trabajo).
- MORENO DE VEGA Y LOMO, Fernando. Propiedad intelectual y relación de trabajo. Un supuesto de «laboralización» de derechos fundamentales. En: *Actualidad Laboral*, 2002, n.º 1, p. 337 a 351.
- PALAU RAMÍREZ, Felipe. La obra colectiva y su autoría (comentario a la SAP de Madrid de 26 de septiembre de 2000, caso «Memoria Contable del Banco de Santander»). *Actas de derecho industrial*, 2000, Tomo XXI, pp. 361 a 378.
- PÉREZ DE ONTIVEROS BAQUERO, Carmen. *Derecho de autor: La facultad de decidir la divulgación*. Madrid: Civitas, 1993, p. 229 a 390.

- PÉREZ PÉREZ, Manuel. Derechos de autor y relación de trabajo. En: *Relaciones Laborales*, 1989, v. II, p. 268 a 292.
- PLAZA PENADÉS, Javier. Derechos de autor y obra colectiva. *Revista de Derecho Patrimonial*, 2001, n.º 7, p. 393 a 400.
- RODRÍGUEZ HIDALGO, José Gustavo; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *La siempre conflictiva relación del trabajador intelectual y un apunte específico para la creación de «software»*. León: Universidad de León; Secretariado de publicaciones, 2004, 101 p.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel. Contrato de trabajo y autonomía del trabajador. En: Cruz Villalón, Jesús (ed.). *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán. Madrid: Tecnos, 1999, p. 21 a 38. (Colección andaluza de relaciones laborales. Vol. II).
- RODRÍGUEZ TAPIA; J. Miguel; BONDÍA ROMÁN, Fernando. *Comentarios a la Ley de Propiedad Intelectual*. Madrid: Civitas, 1997, 727 p.
- RODRÍGUEZ TAPIA, José Miguel. *La cesión en exclusiva de derechos de autor*. Madrid: Ramón Areces, 1992, 369 p.
- Art. 51. Transmisión de los derechos del autor asalariado. En: BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, Rodrigo (coord.). *Comentarios a la Ley de Propiedad Intelectual*. 2.ª ed. Madrid: Tecnos, 1997, pp. 839 a 843.
- (dir). *Comentarios a la Ley de Propiedad Intelectual*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2007, pp. 381 a 385.
- SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. Contrato de trabajo de ejecución de obra. En: BAYÓN CHACÓN, Gaspar (et al.). *Catorce Lecciones sobre contratos especiales de trabajo*. Madrid: Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid; Servicio de publicaciones e intercambio, 1965, p. 205 a 220.
- SAIZ GARCÍA, Concepción. *Objeto y sujeto del derecho de autor*. Valencia: Tirant lo blanch, 2000, 343 p.
- SOLER MASOTA, Paz; LUQUE PARRA, Manuel. Relación laboral y propiedad intelectual: el caso de los reporteros gráficos. En: *Relaciones Laborales*, 1999, n.º 21, p. 593 a 633.
- VALDÉS ALONSO, Alberto. La nota de ajeneidad en la relación laboral de los trabajadores asalariados. En: RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, Miguel (coord.). *El empleador en el Derecho del Trabajo*. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Madrid: Tecnos, 1999, p. 99 a 112. (Colección Andaluza de Relaciones Laborales. Vol. I).
- *Propiedad intelectual y relación de trabajo. La transmisión de los derechos de propiedad intelectual a través del contrato de trabajo. Artistas, programadores informáticos y producción audiovisual*. Madrid: Civitas, 2001, 343 p.
- Reportero gráfico, contrato de trabajo y propiedad intelectual. *Documentación Laboral*, 2006, n.º 78, p. 175 a 191.