

Networking



“Facebook vs. Medios de prensa: Un conflicto en Australia que puede extenderse a otros lugares”



Federico P. Vibes

Abogado (UBA). Profesor de posgrado invitado en la Universidad Austral y en la Universidad Argentina de la Empresa. Autor y coautor de los libros “Derecho del entretenimiento” (Ad-Hoc, 2014), “Derechos de propiedad intelectual” (Ad-Hoc, 2009), “La cuarta pantalla” (Lectorum Ugerman, 2008) y “El nombre de dominio de Internet” (La Ley, 2003).

A principios del año 2021, Facebook decidió bloquear en Australia todas las noticias que fueran incluidas en sus páginas y cuentas, como respuesta a un proyecto de ley que la empresa consideraba inadecuado para sus intereses en dicho país. La iniciativa legislativa australiana tenía como finalidad que las plataformas de Internet, que utilizan noticias, paguen a los medios informativos que las generan, algún tipo de compensación por el uso de esos contenidos informativos. Si bien el proyecto de ley —conocido como la Ley de Negociación para Medios Informativos— no solo afectaba a Facebook sino también a otras grandes plataformas (por ej., Google), la empresa entendió que ese proyecto que había obtenido media sanción por la Cámara de Senadores era una seria amenaza a los negocios de la famosa red

social. Fue por ello que, tras varias reuniones y gestiones con el Gobierno australiano, finalmente se incluyeron modificaciones en el Proyecto y la sangre no llegó al río. A los pocos días del acuerdo con el Gobierno las noticias volvieron a Facebook, en Australia.

El conflicto en este país de Oceanía en realidad es un punto de inflexión de una historia más larga, que ya lleva varios años, y que tuvo sus primeros desencuentros en Europa, donde los medios de prensa levantaron sus quejas por las pérdidas de inversión publicitaria del sector a manos de Google y de Facebook. En aquel momento, según estimaciones del sector, Google y Facebook acaparaban entre un setenta y un ochenta de la facturación en inversión pu-

Continúa en p. 2

Vacunación contra el COVID-19 y su incidencia en el ámbito laboral: Respuesta a cuestiones relevantes



Federico Villarino

Abogado egresado de la Facultad de Derecho de la UBA. Magister en Derecho Económico Internacional en University of Warwick, U.K. Es socio en las áreas de Derecho Laboral, Dispute Resolution y Defensa del consumidor del Estudio ECIIA Abogados Argentina.

Ante el avance progresivo del esquema de vacunación en nuestro País, resulta pertinente analizar el impacto de este en el ámbito laboral y los posibles escenarios que podrían producirse una vez que más empleados se encuentren inmunizados. Para ello, elaboramos este informe, resumiendo algunos puntos que entendemos relevantes.

Vacunación del personal

I. ¿Pueden las empresas obligar a su personal a vacunarse?

En primer lugar, hay que señalar que la vacunación en Argentina no es obligatoria, sino que tiene carácter voluntario. Así, al no existir



Alfonso Frenkel

Abogado egresado de la Facultad de Derecho de la UBA. Especialista en Derecho Laboral. Actualmente es Abogado Asociado en ECIIA Abogados Argentina.

en la actualidad disposición legal alguna que obligue a los ciudadanos a vacunarse, estos libremente decidirán hacerlo o no.

En concordancia, las empresas no pueden exigir la vacunación a su personal. No obstante, sí podrán optar por recomendar a sus empleados la vacunación (cuando estos resulten pasibles de ser llamados a vacunarse), además de insistir en el cumplimiento de todas las medidas de protección (uso de barbijo o tapabocas, respeto de la distancia social y demás medidas de higiene pertinentes), y, de tal forma, contribuir a garantizar la salud y seguridad en el establecimiento de trabajo.

Continúa en p. 2

Novedades legislativas 3

Reseña doctrinaria 3

Jurisprudencia sintetizada 4

Panorama internacional 6

[Propuesta de Reglamento Europeo y del Consejo para la Regulación de la Inteligencia Artificial](#)

Federico P. Vibes

Viene de p. 1

blicitaria de los medios de prensa. Por supuesto que esto no era culpa de Google y de Facebook, sino que era parte de un gran cambio en el consumo de noticias. La gente cada vez lee menos diarios y revistas, y reemplaza estos medios tradicionales por Internet y las redes sociales. Por eso es natural que los anunciantes publicitarios busquen invertir en los medios o plataformas donde está el consumidor.

Sin embargo, aun cuando ni Google ni Facebook hubieran realizado maniobras ilegales para captar la inversión publicitaria que antes se destinaba a los medios de prensa tradicionales, sí existía una práctica cuestionable de su parte: estas grandes plataformas de Internet utilizaban y se beneficiaban con los contenidos informativos creados y producidos por los medios de prensa tradicionales, pero no los retribuían por esto.

Fue así que tras muchos meses de largas negociaciones y de deliberaciones a principios del año 2019, la Unión Europea (UE) adoptó una nueva directiva (Directiva 2019/790, conocida como la “Directiva del Mercado Único Digital” o “DMDU”) llamada a establecer un nuevo balance para resolver el problema de la llamada “brecha de valor” que se produjo por esta situación en la cual las grandes empresas de Internet ganaban mucho dinero sin tener que retribuir a los titulares de contenidos, que a su vez contribuían de alguna manera con ese crecimiento. Dentro de estos desafíos generados por la brecha digital, se buscaron soluciones legales para compensar a los editores de contenidos informativos.

Esta directiva estableció —entre otras cosas— nuevos estándares legales para que

los miembros de la UE incorporen en sus legislaciones locales normas que brinden protección a los medios informativos por el uso de sus contenidos en plataformas digitales. El principio sobre el cual reside esta nueva tutela es la carga legal que se impone a las plataformas para que gestionen acuerdos de licencias de uso de los contenidos informativos ajenos, los cuales naturalmente presuponen una retribución económica a favor de las empresas que generan estos contenidos.

Para lograr ese nuevo balance y reducir esa brecha digital, la DMUD establece que los países-miembros de la UE reconozcan a las editoriales, los derechos de reproducción y de puesta a disposición para el uso en línea (*on-line*) de sus publicaciones de prensa por parte de las plataformas. Este es un derecho que se le reconoce a los editores de prensa por un plazo limitado de dos años, que se computa desde el primero de enero del año siguiente a la fecha de publicación del contenido informativo. A través de este reconocimiento los editores pueden negociar licencias de uso con las plataformas, y con ello, recibir una retribución por la utilización de sus contenidos. Además, la DMUD extiende esta protección y los beneficios económicos derivados de este cambio normativo a las personas que generan los contenidos, al disponer que los ingresos que obtengan los editores deben ser compartidos con los autores y titulares de las creaciones incorporadas en el contenido informativo. La DMUD no determina una alícuota o regalía específica, pero sí dispone que la legislación interna de cada país miembro de la UE debe incluir normativa que asegure a los autores y titulares de las obras incorporadas al contenido informativo una “parte adecuada de los ingresos” que los editores de prensa reciban por el uso de sus publicaciones de prensa por parte de las plataformas.

Luego de aprobada la DMUD, en julio de 2019, Francia siguió los lineamientos de la UE al sancionar la ley 2019-775, que incorpora una nueva sección en el Código de Propiedad Intelectual de dicho país, bajo el título “Derechos de Editores de Prensa y Agencias de Noticias”. Siguiendo las disposiciones de la DMUD se establece que los proveedores de servicios de comunicaciones en Internet deben obtener autorización de los editores y agencias de noticias por las reproducciones o comunicaciones al público de sus contenidos informativos. El plazo de duración de este derecho “conexo” es de dos años, contados a partir del primero de enero del año siguiente a la fecha de publicación del contenido informativo. Y como elemento novedoso, el art. L. 218-3 incorpora la posibilidad de cesión o licenciamiento de estos derechos conexos, lo cual abre la puerta a que estos derechos económicos puedan ser gestionados a través de sociedades de gestión colectiva.

Posteriormente, en el año 2020, la discusión legal se trasladó a Australia. Allí también se generó un debate público sobre la necesidad de reformar la regulación local para restablecer el balance de esta situación generada por la brecha digital en el terreno de los medios informativos. A principios del año pasado el Gobierno australiano le encomendó a la Comisión de Competencia y Consumidores que trabaje en la redacción de un código que regule el uso de contenidos de informativos por parte de las empresas de Internet.

Como mencionábamos al principio de este artículo, el Proyecto de Ley fue aprobado por la Cámara de Senadores de dicho país y fue entonces que Facebook decidió jugar fuerte y bloqueó todos los contenidos informativos que se encontraban en la Plataforma. El Proyecto siguió su trámite en la Cámara de Representantes, pero finalmente tras una serie de concesiones fue modifica-

do de forma tal que conformara a los grandes gigantes de Internet. Cabe aclarar que a esa altura Facebook ya había comenzado gestiones con diversos medios de prensa locales para negociar licencias de uso de sus contenidos informativos, y lo propio estaba haciendo Google. En función de ello, parte de las modificaciones que se incluyeron en el Proyecto de código apuntaron a excluir su aplicación en aquellos casos en los cuales la Plataforma demuestre que realizó esfuerzos por obtener licencias de uso de los medios de prensa. Como Facebook y Google ya se encontraban en tratativas con los medios de prensa locales, esta exclusión los alcanza y por ende no ven allí riesgos para sus intereses, lo cual permitió el acuerdo y el fin del bloqueo.

Otra cuestión que se incluyó en la modificación del proyecto australiano fue la instauración de un sistema de arbitraje ante la falta de un acuerdo entre las partes que negocian la licencia de uso de los contenidos informativos. Facebook y Google no querían que fuera el Gobierno quien terminara definiendo los costos de tales licencias, y por eso vieron con mejores ojos que la situación quedara librada a la negociación entre las partes, y que, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, sea un árbitro el que defina.

Según muchos observadores, la situación en Australia fue solo una muestra de lo que puede terminar ocurriendo en otros lugares, y especialmente en Europa, donde los gigantes de Internet de origen norteamericano no suelen tener las cosas fáciles. El tiempo dirá si se repite allí lo que se vivió en Australia o no. Pero todo hace parecer que esto recién empieza.

Cita on line: AR/DOC/1882/2021

Federico Villarino y Alfonso Frenkel

Viene de p. 1

II. ¿Debe el empleado informar a la empresa si se ha vacunado o no?

No. Toda vez que el historial de vacunación de toda persona pertenece a su historia clínica y que esta, conforme a la ley 26.529, hace a la esfera de la intimidad de las personas, los empleados no tienen obligación de informar a la empresa acerca de si se han vacunado o no.

III. ¿Puede un empleador convocar a trabajar presencialmente al personal vacunado?

La res. conjunta N° 4/2021 de los Ministerios de Trabajo y de Salud dispuso que los empleadores podrán convocar al personal que haya recibido al menos una dosis de la vacuna contra el COVID-19 a retomar tareas de forma presencial en la empresa.

Dicha norma contempla que, los empleados que, siendo convocados y teniendo la posibilidad de acceder a la vacunación, opten por no vacunarse, “deberán actuar de buena fe y llevar a cabo todo lo que esté a su alcance para paliar los perjuicios que su decisión pudiere originar a los empleadores”.

Sin perjuicio de lo anterior, los empleados, al igual que cualquier otra persona, podrán optar por vacunarse o no.

IV. En caso de que el empleado se niegue a recibir la vacuna, ¿puede el empleador aplicar alguna sanción?

No, las empresas no pueden adoptar ningún tipo de represalias contra aquellos empleados que se nieguen a recibir la vacuna. El hecho de que el empleado se negara a ser vacunado no es motivo suficiente ni válido como para justificar la imposición de una sanción.

V. ¿El empleador deberá abonar el día que los empleados asistan a vacunarse?

Sí, toda vez que la res. 92/21 del Ministerio de Trabajo dispuso que será justificada la inasistencia del trabajador durante la jornada laboral que coincida con el día de aplicación de la vacuna contra el COVID-19, sin que ello produzca la pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios por este concepto.

VI. ¿Puede una empresa enviar a sus empleados a vacunarse al exterior?

En algunos escasos casos, ante la necesidad imperiosa de vacunar al personal que se encuentra más expuesto a contraer la enfermedad, algunas empresas optaron por fomentar y costear el traslado de una parte de su personal al exterior, a los fines de agilizar su vacunación. Dicha posibilidad resulta realizable, siempre y cuando la empresa tome los recaudos necesarios para delimitar e individualizar objetivamente al grupo de empleados que gozarían de este “beneficio”, a los fines de reducir el impacto de posibles contingencias asociadas a reclamos por discriminación por parte del resto del personal.

VII. ¿Continúa vigente la dispensa de asistir al lugar de trabajo por parte de algunos grupos de riesgo?

Sí, los decretos que contienen las medidas generales de prevención continúan manteniendo, al menos hasta la fecha del presente informe, la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo para los empleados mayores de 60 años (excepto que pertenezcan al sector de la Salud); trabajadoras embarazadas y trabajadores incluidos en los grupos de riesgo definidos por la autoridad sanitaria nacional.

A su vez, los trabajadores del sector privado dispensados del deber de asistencia al lugar

de trabajo recibirán una compensación no remunerativa equivalente a su remuneración habitual, neta de aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social. Respecto de estos trabajadores, los empleadores deberán continuar efectuando sobre la remuneración imponible habitual los aportes personales y las contribuciones patronales correspondientes a la Obra Social y al INSSJP.

VIII. ¿Cómo se articula esta dispensa con la facultad del empleador de convocar al retorno a la actividad presencial a su personal vacunado?

Los Ministerios de Trabajo y de Salud aclararon que la res. conjunta 4/2021 que otorgó a los empleadores la potestad de convocar al retorno a la actividad laboral presencial de los trabajadores, incluidos los que habían sido dispensados por ser mayores de 60 años, trabajadoras embarazadas o trabajadores incluidos en un “grupo de riesgo; siempre que hubieren recibido al menos la primera dosis de cualquiera de las vacunas contra el COVID-19, una vez transcurridos catorce días de la inoculación, debe entenderse como complementaria a la dispensa referida en el Punto 7; por lo que, ha de entenderse que, el empleador podrá convocar a prestar tareas al personal vacunado, incluso cuando se trate de personal “de riesgo”.

Por su parte, en el caso particular de trabajadores de la Salud con alto riesgo de exposición, que estuvieran dispensados del deber de asistencia al trabajo, podrán ser convocados una vez transcurridos catorce días de haber completado el esquema de vacunación en su totalidad.

Los trabajadores convocados deberán presentar constancia fehaciente de vacunación correspondiente o manifestar, con carácter de declaración jurada, los motivos por los cuales no pudieron acceder a la vacunación.

Por último, se aclara que no podrá convocarse a prestar tareas presenciales al personal que padezca inmunodeficiencias, o se trate de pacientes oncológicos o trasplantados (según se los describe en la res. 627/20 del Ministerio de Salud).

IX. ¿Qué medidas debe adoptar la empresa para la contención del virus?

En general, los empleadores deberán garantizar las condiciones de higiene y seguridad establecidas por la autoridad sanitaria para preservar la salud de sus empleados.

Los sucesivos decretos estableciendo y prorrogando las medidas generales de prevención en nuestro País, vienen manteniendo la prohibición en todos los ámbitos de trabajo, de las reuniones de personas para momentos de descanso, esparcimiento, comidas, o cualquier otro tipo de actividad, que se realice en espacios cerrados sin el estricto cumplimiento de la distancia social de dos metros entre los concurrentes y sin la ventilación constante y adecuada de todos los ambientes.

En este marco, los empleadores deberán adecuar los turnos de descanso, los espacios y los controles necesarios para dar cumplimiento a los referidos lineamientos.

A su vez, los decretos con medidas generales continúan fomentando la modalidad del teletrabajo, en los casos en que este sea posible.

Por su parte, algunas jurisdicciones dispusieron que las empresas confeccionarán y adoptarán protocolos Anti-Covid propios, contemplando las características propias de cada explotación, pero siempre dentro del marco dispuesto por la autoridad sanitaria.

Cita on line: AR/DOC/1883/2021