

EL IMPACTO DEL AISLAMIENTO EN EL MERCADO DE TRABAJO

Cuantificación de despidos, suspensiones
y reducciones salariales entre el 15 de marzo
y el 30 de abril
Parte 2

Introducción ¹

El **presente informe es una continuidad de un trabajo precedente**² que cuantifica despidos, suspensiones y reducciones salariales en el periodo comprendido entre el 15 de marzo y el 15 de abril de este año. **En esta parte 2 se extiende el análisis hasta el 30 de abril de este año.**

El relevamiento tiene por objetivo **cuantificar los casos de despidos, suspensiones, atraso en el pago de salarios, reducciones salariales, suspensiones con reducción salarial y acuerdos de reducciones salariales pactados entre empleadores y sindicatos**, registrados en el periodo mencionado, entre el 15 de marzo y el 30 de abril de este año. A los fines de ordenar el análisis de las consecuencias sobre el mercado de trabajo, **se estudian –por un lado- las rupturas de contratos laborales (despidos) y los riesgos de ruptura de estos contratos (suspensiones)**, ante la imposibilidad de retornar al nivel de actividad preexistente al aislamiento. En lo que refiere a los ingresos, se engloba dentro de **riesgo salarial** a aquellas situaciones de reducción de ingresos (ya sea por decisión unilateral del empleador o por acuerdos con los sindicatos), atrasos de pago y combinación de suspensiones con reducción de ingresos. Estas variantes permiten, a priori, visualizar la gran complejidad y heterogeneidad de situaciones que presenta el mercado de trabajo argentino en esta coyuntura.

Respecto de la **metodología** utilizada para el relevamiento, se trata de aquellos casos que han cobrado estado público, por lo que es posible omitir situaciones que ocurren en el mundo informal –con empresas sin registración, unipersonales o familiares- y en aquellos casos donde la ausencia sindical o cobertura periodística ha impedido dar a conocer las rupturas contractuales o pérdidas salariales. **Este recorte, entonces, cubre mayormente las situaciones experimentadas en empresas registradas, lo que constituiría “la punta del iceberg” del heterogéneo mundo laboral.** Esta heterogeneidad incluye, por ejemplo, los casos de monotributistas, que en parte han sido incluidos en el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) (categorías A y B) y los alcanza, si bien parcialmente, la posibilidad de créditos a tasa cero recientemente implementada.

¹ El presente informe fue elaborado por Luciano Carciofi, Luciano Foggia, Leandro Giellis, Florencia Gutiérrez, Julia Strada, Guido y Hernán Letcher,

² Ver informe:

<https://www.centrocepa.com.ar/informes/249-el-impacto-del-aislamiento-en-el-mercado-de-trabajo-cuantificacion-de-despidos-suspensiones-y-reducciones-salariales-entre-el-15-de-marzo-y-el-15-de-abril.html>

I. Marco general y principales resultados

Para esta etapa, el marco general para las discusiones principales sobre el mercado de trabajo lo brinda el acuerdo tripartito UIA-CGT-Gobierno. Es un acuerdo que apunta a darle un paraguas a acuerdos de reducción salarial en el marco de la pandemia, a cambio de evitar despidos. Estos acuerdos computan un universo de 1,81 millones de trabajadores. En el cuadro a continuación se detallan las cantidades de trabajadores de cada sector en los que se firmó convenio privado. Es decir, es el universo de dichos sectores/gremios, pero esto no equivale a decir que todos ellos serán alcanzados por el acuerdo. Dentro de los sectores o gremios mencionados se encuentran casos y actividades que mantienen niveles de actividad y salariales preexistentes. Un ejemplo de ello son los supermercados: dado que han sido considerados como actividad esencial desde el inicio de la pandemia, mantuvieron el nivel de ventas y no reducirán salarios a pesar de encontrarse dentro del gremio de Comercio. En definitiva, los acuerdos son un marco: no alcanzan a actividades no afectadas, y constituyen un piso para la homologación de lo acordado (el Ministerio no autorizará acuerdos por debajo de ese nivel).

Cuadro I. Universo de trabajadores por convenio vinculados a acuerdos gremiales celebrados al 30 de abril de 2020.

Gremio	Total de trabajadores del sector/gremio
Petroleros	64.394
Comercio	1.150.317
SMATA	68.205
Sector Minero	12.500
AFARTE (electrónica Tierra del Fuego)	5.000
Metalúrgicos	127.614
Gastronómicos	290.000
Textiles	91.984
TOTAL	1.810.014

Fuente: CEPA

2. Principales resultados

En total, al sumar los casos de **ruptura contractual, riesgo de ruptura contractual y riesgo salarial, en el período seleccionado se relevaron 251 hechos, que afectan a 511.162 trabajadores/as**. En lo que refiere a rupturas contractuales o riesgos de rupturas, se registraron 18.063 casos de despidos y suspensiones, siendo 6.648 y 11.415 respectivamente. En lo referido al riesgo salarial, se registraron 493.099 casos, que se corresponden con atraso de pago de salarios (39.723), reducciones salariales (103.410), suspensiones con reducción salarial (14.162) y acuerdos entre partes para la reducción salarial (335.804). Las cifras se exponen en el Cuadro 2 a continuación.

Cuadro 2. Ruptura o riesgo de ruptura del contrato laboral y riesgo salarial, cantidad de trabajadores afectados, periodo entre el 15 de marzo y el 30 de abril.

Tipo de riesgo	Afectación	Cantidad de trabajadores
RUPTURA O RIESGO DE RUPTURA DEL CONTRATO LABORAL	Despidos	6.648
	Suspensiones	11.415
	SUBTOTAL	18.063
RIESGO SALARIAL	Atraso de pago de salarios	39.723
	Reducción salarial	103.410
	Suspensiones con reducción salarial	14.162
	Acuerdo patronal/gremio reducción salarial	335.804
	SUBTOTAL	493.099
TRABAJADORES/AS EN RIESGO	TOTAL	511.162

Fuente: CEPA

La primera quincena de abril fue la más complicada en hechos *vinculados a la ruptura contractual o al riesgo de ruptura contractual*, duplicándose respecto de los casos registrados en marzo e incluso siendo más elevados que los registrados posteriormente, en la segunda quincena de abril (de 23 a 41 casos), acompañados por un proceso similar en la cantidad de trabajadores afectados (de 4.716 a 7.893 y luego nuevamente a 5.454).

En lo relacionado al riesgo salarial (atraso en el pago de salarios, casos de reducción salarial, suspensiones con reducción salarial y acuerdos con gremios consistentes en reducción de salarios e imposibilidad de despidos) se produce un salto fenomenal en la primera quincena de abril pasando de 9 a 81 casos, manteniéndose durante la segunda quincena (74 casos), afectando a 9.830 trabajadores en marzo, 287.233 trabajadores en la primer quincena de abril y 196.036 en la segunda quincena.

Cuadro 3. Ruptura o riesgo de ruptura del contrato laboral y riesgo salarial según sector público/privado por quincena.

Cantidad de casos de despidos, suspensiones, atraso en el pago de salarios, reducción salarial, suspensiones con reducción salarial y acuerdos con gremios consistentes en reducción de salarios. Período 15 de marzo a 30 de abril 2020.

Tipo de riesgo	Período	Cantidad de trabajadores afectados	Cantidad de hechos relevados
Riego salarial	Marzo	9.830	9
	Primer quincena de abril	287.233	81
	Segunda quincena de abril	196.036	74
	Subtotal	493.099	164
Ruptura/Riesgo de ruptura contractual	Marzo	4.716	23
	Primer quincena de abril	7.893	41
	Segunda quincena de abril	5.454	23
	Subtotal	18.063	87
Total general	511.162	251	

Fuente: CEPA

En el período seleccionado se computan 6.648 despidos, entre los que resaltan los casos de Techint, Mirgor, el frigorífico Penta. En lo que refiere al **riesgo de ruptura contractual** que podría consumarse hacia adelante, se relevaron 11.415 suspensiones, mayoritariamente concentradas en el sector cinematográfico y en los clubes de fútbol en el mes de abril (cuadro 4).

En relación al **riesgo salarial**, se computan 39.723 casos de atrasos de pago, 103.410 reducciones salariales de hecho, 14.162 casos de suspensiones con reducción salarial y 335.804 casos de reducciones salariales acordadas con los sindicatos correspondientes.

Cuadro 4. Ruptura o riesgo de ruptura del contrato laboral y riesgo salarial según sector y actividad.

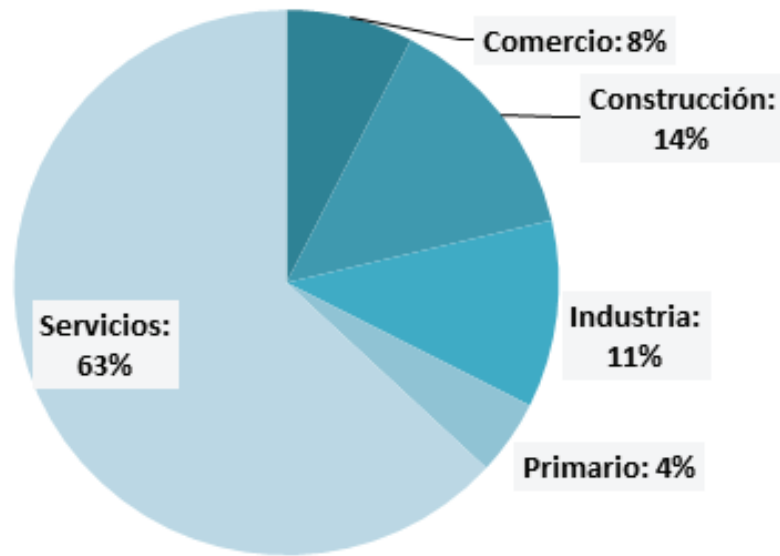
Cantidad de despidos, suspensiones, atraso en el pago de salarios, casos de reducción salarial, suspensiones con reducción salarial y acuerdos con gremios consistentes en reducción de salarios. Período 15 de marzo a 15 de abril 2020.

Mes/ Sector/Actividad	RUPTURA O RIESGO DE RUPTURA DEL CONTRATO LABORAL			RIESGO SALARIAL				
	Despidos	Suspensiones	SUBTOTAL	Atraso pago de salarios	Reducción salarial	Suspensiones con reducción salarial	Acuerdo patronal/gremio reducción salarial	SUBTOTAL
Privado	6.539	11.415	17.954	39.573	87.785	14.162	335.804	477.324
Comercio	1.098	257	1.355	625	34.030	6.102	41.335	82.092
Construcción	2.444	30	2.474	230	5	900		1.135
Industria	1.347	648	1.995	1.809	43.376	5.940	277.339	328.464
Primaria	800		800	240			12.500	12.740
Servicios	850	10.480	11.330	36.669	10.374	1.220	4.630	52.893
Público	109		109	150	15.625			15.775
Municipio	100		100	150	615			765
Provincia	9		9		15.010			15.010
Total general	6.648	11.415	18.063	39.723	103.410	14.162	335.804	493.099

Fuente: CEPA

En el sector privado la amplia mayoría (63%) de los despidos y suspensiones corresponden al sector servicios, seguido por construcción (14%), industria (11%), comercio (8%) y sector primario (4%).

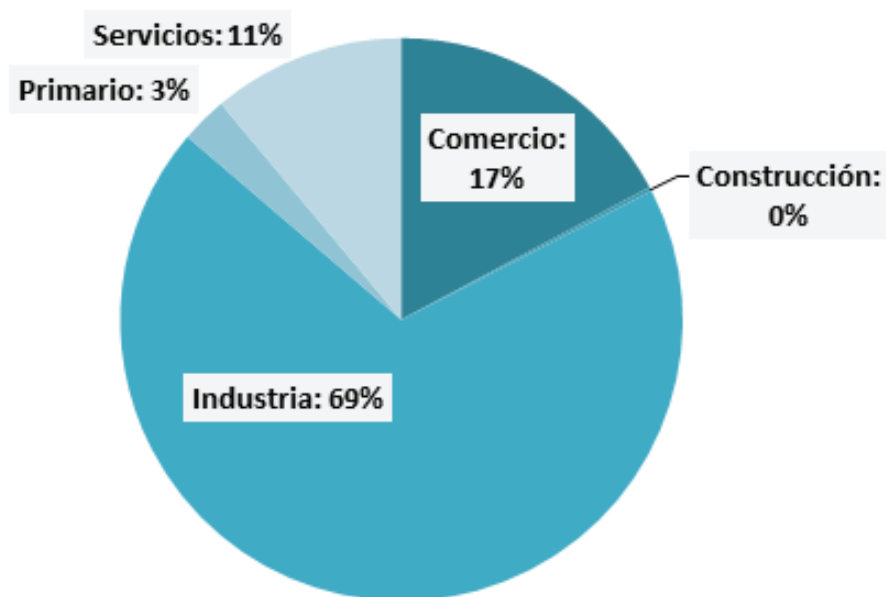
Gráfico I. Ruptura y riesgo de ruptura del contrato laboral. Cantidad de despidos y suspensiones del sector privado, por actividad, en porcentaje. Período 15 de marzo a 30 de abril 2020.



Fuente: CEPA

En el mismo sentido, si se consideran los casos de riesgo salarial (atrasos de pago de salarios, reducciones salariales, suspensiones con reducción salarial y acuerdos entre partes para la reducción salarial casos de reducción o atrasos salariales), es la industria la que comanda, con 69% de los casos (el peso del acuerdo de la UOM y petroleros es significativo), seguido por comercio (17%), servicios (11%) y el sector primario (se concentran en minería, 3%).

Gráfico 2. Riesgo salarial. Cantidad de casos de reducciones salariales en el sector privado, por actividad, en porcentaje. Período 15 de marzo a 30 de abril 2020.



Fuente: CEPA

Despidos y suspensiones por sector de actividad

Al realizar la apertura de casos de despidos, suspensiones, suspensiones con reducción salarial y reducción o atrasos salariales de las distintas actividades se extrae información relevante.

En el sector **comercio**, no se percibe un incremento sensible de despidos, y prevalecen los casos de reducciones salariales, particularmente en call center, comercios de expendio de comidas (se concentran en las cadenas de comidas rápidas y un número importante de restaurantes), pizzerías y expendio de combustibles, y suspensiones con reducción salarial, en el sector de venta de electrodomésticos (Garbarino/Compumundo), y casas de venta de productos deportivos (Dabra).

La **construcción** encabeza el podio de despidos por sector, comandados por el caso de despidos de Techint.

Dentro de la **industria**, el sector **metalúrgico** fue noticia, no por los 745 despidos existentes en el período seleccionado, sino por el muy avanzado acuerdo entre la UOM y las cámaras empresarias que consistía en suspender despidos por 120 días a cambio de reducir el salario al 70% (los trabajadores de metales alcanzan unos 126.000 casos). Este pacto, junto con el de petroleros y SMATA, además de Comercio, le dieron impulso al acuerdo CGT-UIA.

Entre los servicios, se destaca el acuerdo de transporte y lo relacionado con **recreación**, y **turismo**, donde se produjeron cuantiosas suspensiones.

Cuadro 5. Despidos, suspensiones, atraso en el pago de salarios, casos de reducción salarial, suspensiones con reducción salarial y acuerdos con gremios consistentes en reducción de salarios e imposibilidad de despidos por tipo y descripción de riesgo, mes y sector. Período 15 de marzo a 30 de abril 2020.

Sector/Actividad	Riesgo salarial	Ruptura o riesgo de ruptura contractual	Total general
Privado	477.324	17.954	495.278
Comercio	82.092	1.355	83.447
Call center	28.342	302	28.644
Expendio de comidas	25.552	803	26.355
Gastronomía	9.100		9.100
Electrodomésticos	7.280		7.280
Expendio de Combustibles	6.213		6.213
Deportes	1.315		1.315
Servicio de Cobranzas	895		895
Retail	810		810
Ropa de vestir	750		750
Recreación	720		720
Accesorios de vestir	600	50	650
Venta al por menor	200		200
Venta de automotores	100	60	160
Farmacia	85	3	88
Panadería	80		80
Supermercado	50	22	72
Shopping		115	115
Construcción	1.135	2.474	3.609
Construcción	1.135	2.474	3.609
Industria	328.464	1.995	330.459
Metalúrgico	127.473	980	128.453
Hidrocarburos	89.644		89.644
Textil	57.915	100	58.015
Automotriz	20.888	410	21.298
Alimentos y bebidas	14.139	100	14.239
Electrónica	6.100		6.100
Siderurgia	5.000		5.000
Aluminio	2.700		2.700
Materiales de Construcción	1.600	10	1.610
Vidrio	1.260		1.260
Cuero	530	67	597
Plásticos	385	12	397
Muebles	380		380
Química	250	43	293
Electrodomésticos	200		200
Frigorífico		273	273
Primaria	12.740	800	13.540
Minería	12.740	300	13.040
Extracción de Litio		500	500

Medios de comunicación	350		350
Hoteles y restaurantes	250	20	270
Soluciones y Servicios de software.	200		200
Otro	200		200
Educación	160		160
Lavandería	40	30	70
Telecomunicaciones	20	250	270
Servicios Portuarios		30	30
Emergencias Médicas		20	20
RR.HH.		25	25
Comunicación		200	200
Limpieza		360	360
Prestadora de servicios		240	240
Público	15.775	109	15.884
Municipal	765	100	865
varios	500	41	541
Administración Pública	215	17	232
Docente	50		50
Sistema Estacionamiento Medido		10	10
Salud		5	5
Educación		27	27
Provincial	15.010	9	15.019
Estatad	15.000		15.000
Administración Pública	10		10
Salud		9	9
Total general	493.099	18.063	511.162

Fuente: CEPA

Conclusiones

La contracara del riesgo de contagio es el riesgo laboral. Lo primero aún no tiene cura y por eso se priorizó este tema desde el gobierno, a través de la medida preventiva que se resume en una palabra: aislamiento. Lo segundo, el riesgo laboral, tiene al Estado regulando distintas esferas de las relaciones laborales. Este informe se abocó a analizar los aspectos y evolución de ese riesgo laboral entre el 15 de marzo y el 30 de abril.

Se engloban bajo el concepto de ruptura o riesgo de ruptura contractual a los despidos y posibles hechos futuros de despidos (suspensiones). Dadas las circunstancias por las que transita nuestro país y el mundo, referidos a la pandemia del coronavirus, se incluyó en la estimación distintos tipos de riesgo salarial, a saber: atraso en el pago de salarios, casos de reducción salarial, suspensiones con reducción salarial y acuerdos con gremios consistentes en reducción de salarios. Adicionalmente, se incorporó el resumen general de acuerdos alcanzados por los gremios, lo que configura una aproximación al universo de posibles suspensiones acordadas.

Como se dijo en el informe anterior, el decreto 329, publicado el 31 de marzo de 2020 tiene efecto. *“Prohíbese los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial”. Esa misma norma indicaba “Prohíbense las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de SESENTA (60) días, contados a partir de la fecha publicación del presente decreto en el boletín Oficial. Quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo”.* Esta última mención ha dado lugar a las suspensiones (luego devenidas en acuerdos patronales-sindicales) que se relevaron en el presente informe.

Al observar los datos del informe, no se percibe en el período seleccionado (15 de marzo a 30 de abril) una cantidad numerosa de despidos. Según el relevamiento realizado –con las aclaraciones correspondientes, que refieren sólo a casos que cobraron estado público-, el número de despidos asciende a 6.648 y el 50% se concentra en 5 casos.

En esta línea, y respecto del mercado de trabajo, el Gobierno ha anunciado el pago del 50% de los salarios netos de los trabajadores (según el valor de febrero) hasta \$16.875 para todas las empresas que demuestren una sensible caída de las ventas, se han aprobado créditos para plantillas salariales por \$150 mil millones (el 50% destinado a salarios; si se considera montos de \$30.000 representan unos 2,5 millones de casos) y el impulso de créditos a tasa cero para los monotributistas o autónomos. A esto se suman trabajadores que realizan tareas esenciales (cerca de 2 millones). Adicionalmente, se liquidaron cerca de 8 millones de Ingresos Familiares de Emergencia (IFE) y unos 130.000 seguros de desempleo, y se computan cerca de 3,5 millones de empleos públicos. **Esto implica la cobertura casi absoluta del universo de la PEA.**

El informe permitió además relevar una serie de datos con mayor desagregación aun, a saber:

- Si se suman los casos de **ruptura contractual o riesgo de ruptura contractual y riesgo salarial**, en el período seleccionado se relevaron 251 hechos, que afectan a 511.162 trabajadores/as.

- La primera quincena de abril fue la más complicada en hechos vinculados a la ruptura contractual o al riesgo de ruptura contractual, duplicándose los casos registrados en marzo e incluso en la segunda quincena de abril (de 23 a 41), acompañados por un proceso similar en la cantidad de trabajadores afectados (de 4.716 a 7.893 y luego nuevamente a 5.454). En lo relacionado al riesgo salarial (atraso en el pago de salarios, casos de reducción salarial, suspensiones con reducción salarial y acuerdos con gremios consistentes en reducción de salarios e imposibilidad de despidos) se produce un salto fenomenal en la primera quincena de abril pasando de 9 a 81 casos, manteniéndose durante la segunda quincena (74 casos), afectando a 9.830 trabajadores en marzo, 287.233 trabajadores en la primer quincena de abril y 196.036 en la segunda quincena.
 - Según el relevamiento realizado, **los despidos** ascienden a 6.648 y el 50% se concentra en 5 casos. En lo que refiere al **riesgo de ruptura contractual** que podría consumarse hacia adelante, se relevaron 11.415 suspensiones, mayoritariamente concentradas en el sector cinematográfico y en los clubes de fútbol en el mes de abril.
 - Los casos relativos **al riesgo salarial**, se registraron 493.099 casos, que se corresponden con atraso de pago de salarios (39.723), reducciones salariales (103.410), suspensiones con reducción salarial (14.162) y acuerdos entre partes para la reducción salarial (335.804).
 - Si se analizan despidos y suspensiones del sector privado, se observa que la amplia mayoría (63%) de los despidos y suspensiones corresponden al sector servicios, seguido por construcción (14%), industria (11%), comercio (8%) y sector primario (4%).
 - En el mismo sentido, si se consideran los casos de riesgo salarial (atrasos de pago de salarios, reducciones salariales, suspensiones con reducción salarial y acuerdos entre partes para la reducción salarial casos de reducción o atrasos salariales), es la industria la que comanda, con 69% de los casos (el peso del acuerdo de la UOM y petroleros es significativo), seguido por comercio (17%), servicios (11%) y el sector primario (se concentran en minería, 3%).
 - Al observar el impacto por sector de actividad, se puede notar que, en el sector **comercio**, no se percibe un incremento sensible de despidos, y prevalecen los casos de reducciones salariales, particularmente en call center, comercios de expendio de comidas (se concentran en las cadenas de comidas rápidas y un número importante de restaurantes), pizzerías y expendio de combustibles, y suspensiones con reducción salarial, en el sector de venta de electrodomésticos (Garbarino/Compumundo), y casas de venta de productos deportivos (Dabra). La **construcción** encabeza el podio de despidos por sector, comandados por el caso de despidos de Techint. Dentro de la **industria**, el sector **metalúrgico** fue noticia, no por los 745 despidos existentes en el período seleccionado, sino por el muy avanzado acuerdo entre la UOM y las cámaras empresarias que consistía en suspender despidos por 120 días a cambio de reducir el salario al 70% (los trabajadores de metales alcanzan unos 126.000 casos). Este pacto, junto con el de petroleros y SMATA, además de Comercio, le dieron impulso al acuerdo CGT-UJA. Entre los servicios, se destaca el acuerdo de transporte y lo relacionado con **recreación**, y **turismo**, donde se produjeron cuantiosas suspensiones.
- El marco general para el análisis de las decisiones regulatorias en el mercado de trabajo lo

brinda el reciente acuerdo UIA-CGT-Gobierno. Es un acuerdo que intenta otorgar un paraguas regulatorio a las negociaciones de reducción salarial en el marco de la pandemia, a cambio de evitar la concreción de despidos. La consigna implícita pareciera ser “evitar que el daño sea irreversible”, y allí la destrucción de fuentes de trabajo se asume menos reversible que la reducción salarial. Estos acuerdos computan un universo de 1,8 millones de trabajadores³. Esta cantidad es el universo de los sectores/sindicatos, pero esto no equivale a decir que todos ellos serán alcanzados por el acuerdo. Dentro de los sectores o sindicatos mencionados se encuentran casos y actividades que mantienen niveles de actividad y salariales preexistentes. Un ejemplo de ello son los supermercados: dado que han sido considerados como actividad esencial desde el inicio de la pandemia, mantuvieron el nivel de ventas y no reducirán salarios a pesar de encontrarse dentro del gremio de Comercio. Los acuerdos son un marco: no alcanzan a actividades consideradas esenciales y proponen un piso para la homologación de lo acordado, asumiendo que el Ministerio de Trabajo de la Nación no autorizará acuerdos por debajo de ese nivel. De cualquier manera, la velocidad y celeridad con la que se disponen estas medidas de carácter general puede ir en detrimento del análisis de cada caso en particular, y se cuelean arbitrariedades, con grandes empresas de actividades parcialmente afectadas e incluso en condiciones de enfrentar la pandemia con recursos propios, que aprovechan para bajar salarios e incluso reciben beneficios como ATP.

La prevención de los despidos es una medida altamente relevante para el futuro próximo. La elasticidad entre actividad y empleo no siempre presenta una correlación al 100%. Un ejemplo de ello es el periodo de expulsión de trabajo y caída de actividad en 2016, donde se redujo la plantilla del sector industrial más de 2 puntos (27 mil casos) y la actividad industrial hizo lo propio en 6%. Al año siguiente, al recuperarse la actividad (casi 3%) no se contrató la misma evolución en la cantidad de trabajadores (en 2017 también se pierden casi 30 mil puestos). Además, en un contexto “post-pandemia” pero con aislamiento/distanciamiento como norma, aunque se produzca reactivación es difícil imaginar un significativo número de nuevas contrataciones. Dicho de otro modo, si trasladamos la relación actividad-empleo de 2016/2017 a este año, si aumentara la desocupación en 10 puntos, al abrirse las actividades quizás se redujera el desempleo pero sólo en 2 o 3 puntos, quedando un saldo de mayo desempleo en 7/8 puntos adicionales. Si, en cambio, limitara el aumento de los despidos y por consiguiente de la tasa de desocupación, entonces el piso para la recuperación consistiría en un nivel de empleo sin mayores pérdidas.

A la par, y como mencionaron Etchemendy y Pastrana⁴, el contexto argentino contrasta con la situación de otros países: EEUU estima una desocupación de 14,7%, con 20,5 millones de empleos perdidos, España habilitó procedimientos preventivos con reducción de jornada salarial de 10% a 70% y más acá en la geografía, Brasil y Chile permiten despidos sin limitaciones en la mayoría de los casos, pasando a cobrar exclusivamente el fondo de desempleo. La duda en Argentina sería, en todo caso, cómo recuperar una economía fuertemente influenciada por el consumo (es el 70% de la demanda agregada) con caída de poder adquisitivo (que se acumula a los 20 puntos perdidos durante el macrismo), y con una sociedad crecientemente endeudada.

³ Petroleros: 64.394; Comercio: 1.50.317; SMATA: 68.205; Sector Minero: 12.500 AFARTE: 5.000; Metalúrgicos: 127.614; Gastronómicos: 290.000 y Textiles: 91.984.

⁴ <https://www.pagina12.com.ar/264504-acuerdos-de-ingreso-o-ajuste-via-desempleo>