

Facultad de Ciencias Sociales – UBA
Centro de Opinión Pública y Estudios Sociales
Reforma Laboral
Informe
Agosto de 2018

Introducción

La reforma laboral es un tema central en la agenda de propuestas del gobierno de Cambiemos en la Argentina prácticamente desde su asunción en diciembre de 2015.

Cambiar las reglas que organizan al mundo del trabajo y a la fuerza laboral ha sido uno de los principales objetivos de los gobiernos que se proponen “promover la adecuación de las instituciones laborales a las exigencias de un entorno más abierto y competitivo” (Torre & Gerchunoff, 1999, pág. 29), es decir que fundamentan la competitividad productiva casi exclusivamente en los costos laborales. Por esta razón esta agenda ha sido prioridad para los gobiernos de Carlos Menem (1989-1995 y 1995-1999) y de Fernando de la Rúa (1999-2001)¹ y actualmente en el de Mauricio Macri (2015-2019).

En este estudio que aquí se presenta, se analizarán los resultados obtenidos a partir de una encuesta realizada por el COPES, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, en el Área Metropolitana sobre siete propuestas que integran la reforma laboral planteada por el gobierno². La encuesta contactó población de 16 años y más y las opiniones reflejan la posición de esta población sobre la problemática de reforma laboral informada por los medios de comunicación masiva. Estas propuestas ya sean

¹ Algunos trabajos que han analizado en detalle las reformas laborales realizadas en ambas presidencias se pueden encontrar en Etchemendy y Palermo (1998); Orlansky (1997); y Murillo (2013)

² Ver <https://www.cronista.com/columnistas/Las-7-claves-de-la-Reforma-Laboral-que-impulsa-el-Gobierno-20180504-0095.html> (Revisado 16/07/2018)

presentadas en forma conjunta o por separado tienen como objetivo cambiar las modalidades de contratación y despido de los trabajadores y ciertos aspectos sustantivos de las condiciones de trabajo. Debe observarse que para encarar el trabajo de relevamiento se construyeron las preguntas respectivas buscando adecuar su enunciación en forma de obtener la mayor fidelidad a las propuestas técnicas que realiza el gobierno y favoreciendo la comprensión de las preguntas utilizando un lenguaje coloquial.

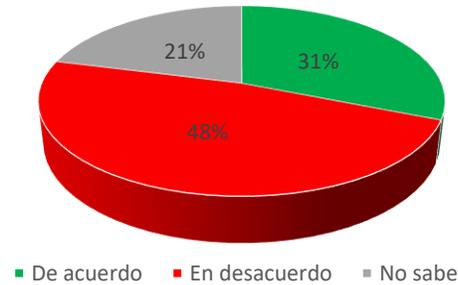
Análisis de los temas de la reforma

La primera cuestión consultada en la encuesta incorpora la idea de cambiar la modalidad del pago de indemnizaciones por parte de los empleadores por despidos sin justa causa. Hasta la actualidad el cálculo debía realizarse según lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 sancionada en el año 1974. En cambio, la propuesta actual implica la generación de un fondo de cese laboral al que deberán aportar mensualmente todos los empleadores siguiendo el modelo existente para la industria de la construcción³, para a partir de ese dinero acumulado realizar el pago indemnizatorio a cada trabajador que fuera despedido. La constitución de este fondo facilita al empleador la decisión del despido porque contará con el dinero acumulado para indemnizar al trabajador.

Destacamos que las características que adoptaría esta modalidad indemnizatoria no han sido ampliamente difundidas. Sin embargo, cerca de la mitad de los/as entrevistados/as (48%) se manifiesta en desacuerdo con la medida mientras menos de un tercio (31%) está de acuerdo. La complejidad de la propuesta y la falta de información sobre las características que asumiría este “fondo de cese laboral”, se refleja en que dos de cada diez entrevistados/as no supieron dar una respuesta. El fondo de cese laboral es la medida que obtiene el mayor índice de no-respuesta de los siete ítems relevados.

³ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27238/norma.htm> (revisado 16/07/2018)

Gráfico 1. Generar un fondo de cese laboral sectorial de los empleados para el pago de indemnizaciones por despidos



Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806

Por tramo de edad, quienes se mostraron en mayor desacuerdo son quienes tienen desde 25 hasta 39 años (54,7%), mientras quienes manifiestan un mayor acuerdo tienen más de 60 años (34,9%). Por último, nivel de estudios alcanzado quienes están mayormente en desacuerdo son los universitarios (55,1%), mientras, por el contrario, quienes están relativamente más de acuerdo son quienes tienen hasta primaria completa (40,9%).

Tabla 1. Generar un fondo de cese laboral sectorial de los empleados para el pago de indemnizaciones por despidos * Cuál es el último nivel de estudio alcanzado por usted

		Cuál es el último nivel de estudio alcanzado por usted					Total
		Hasta primaria completa	Hasta secundaria incompleta	Hasta secundaria completa	Hasta universitaria	No sabe	
Generar un fondo de cese laboral sectorial de los empleados para el pago de indemnizaciones por despidos	De acuerdo	40,9%	41,5%	26,9%	28,5%	75,0%	31,1%
	En desacuerdo	36,4%	25,6%	42,3%	55,1%	18,8%	47,9%
	No sabe	22,7%	32,9%	30,8%	16,4%	6,2%	21,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806 pv=0,002

Según el género de quien responde se observa que las mujeres están en mayor medida de acuerdo con esta alternativa (36,1%), con una diferencia de 11,2 puntos sobre los hombres (24,9%).

Tabla 2: Generar un fondo de cese laboral sectorial de los empleados para el pago de indemnizaciones por despidos según Género

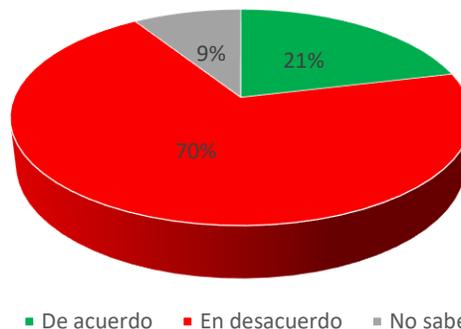
		Género		Total
		Mujeres	Varones	
Generar un fondo de cese laboral sectorial de los empleados para el pago de indemnizaciones por despidos	De acuerdo	36,1%	24,9%	31,2%
	En desacuerdo	43,3%	53,4%	47,7%
	No sabe	20,6%	21,8%	21,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806 pv=0,002

El siguiente ítem relevado hace referencia al cambio de la forma de cálculo de las indemnizaciones. En la propuesta, las indemnizaciones se calcularían sobre el salario mensual, excluyendo expresamente para su cálculo final todo otro ingreso obtenido por horas extras, premios, comisiones, etc.

En este caso la respuesta negativa fue masiva, alcanzando a siete de cada diez relevados en AMBA. La respuesta positiva apenas superó el 20%, mientras que la no respuesta resultó menor al diez por ciento.

Gráfico 2. Excluir del cálculo de las indemnizaciones el aguinaldo, horas extras, premios y otros beneficios



Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806

En términos etarios quienes se encuentran en mayor medida en desacuerdo son nuevamente quienes tiene entre 25 a 39 años (85,4%), mientras que entre los más jóvenes cae el desacuerdo al 50,6% de los mismos y manifiestan un desconocimiento del orden de los 24,1%. Por el contrario, en términos de ingresos familiares quienes están en mayor medida de acuerdo con excluir del cálculo indemnizatorio aguinaldo, horas extras, premios y otros beneficios son los que tienen ingresos entre 24.000 a 40.000 pesos (34,7%), en tanto quienes ocupan el tramo anterior, con ingresos entre 16.000 a 24000 pesos, están mayoritariamente en desacuerdo (83,9%).

Tabla 3. Excluir del cálculo de las indemnizaciones el aguinaldo, horas extras, premios y otros beneficios *
Usted diría que sus ingresos familiares son aproximadamente

		Usted diría que sus ingresos familiares son aproximadamente						Total
		Hasta 8000 \$	Entre 8000 y 16000 \$	Entre 16000 y 24000 \$	Entre 24000 y 40000 \$	Más de 40000 \$	No sabe	
Excluir del cálculo de las indemnizaciones el aguinaldo, horas extras, premios y otros beneficios	De acuerdo	27,3%	21,6%	7,6%	34,7%	28,4%	25,2%	21,4%
	En desacuerdo	68,0%	73,1%	83,9%	61,1%	62,2%	47,6%	69,5%
	No sabe	4,7%	5,4%	8,5%	4,2%	9,5%	27,2%	9,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

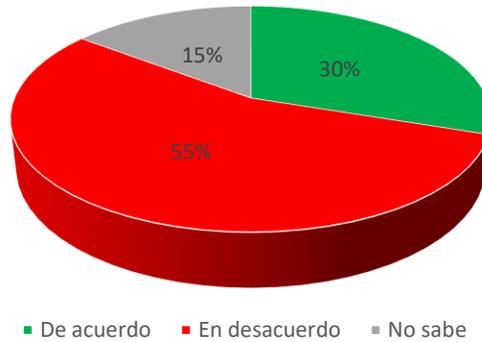
Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806 pv=0,000

Otra de las medidas que propone la reforma laboral con el objetivo de aumentar la cantidad de trabajo registrado, consiste en el perdón de la deuda que los empleadores tienen con la Seguridad Social (ANSES) por no haber depositado las cargas sociales. Esta deuda sería perdonada bajo la condición de que los empleadores registren a los empleados que en la actualidad trabajan en su empresa sin estar comprendidos por los beneficios de la Seguridad Social. Según información reciente, este “perdón” incluiría condonación de la deuda, la eliminación de multas y el reconocimiento a cargo del ANSES de 5 años de aportes⁴ para los trabajadores.

⁴ <https://www.lanacion.com.ar/2079933-blancqueo-laboral-la-propuesta-incluye-el-perdon-de-la-deuda-eliminar-multas-y-el-reconocimiento-de-5-anos-de-aportes> (revisado 16/07/2018)

La medida comúnmente denominada “blanqueo” tiene una oposición entre los entrevistados del 55%, sin embargo, en contrapartida tres de cada diez manifestaron su acuerdo con esta medida.

Gráfico 3. Perdonar las deudas de los empleadores con la seguridad social si aceptan registrar a los trabajadores no registrados (en negro)



Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806

Quienes más apoyan esta medida son quienes tienen ingresos familiares entre 8000 a 16.000 pesos (63,5%), y entre quienes poseen ingresos por más de 40.000 pesos (61,6%).

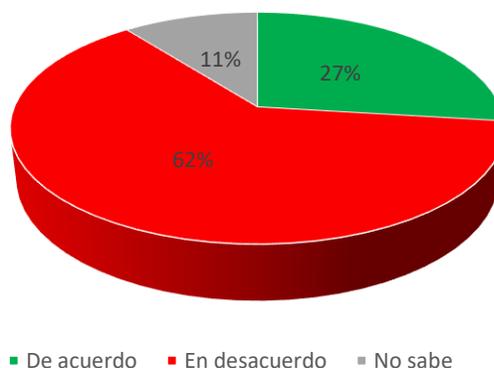
Tabla 4. Perdonar las deudas de los empleadores con la seguridad social si aceptan registrar a los trabajadores no registrados (en negro) según Ingresos familiares

		Usted diría que sus ingresos familiares son aproximadamente						Total
		Hasta 8000 \$	Entre 8000 y 16000 \$	Entre 16000 y 24000 \$	Entre 24000 y 40000 \$	Más de 40000 \$	No sabe	
Perdonar las deudas de los empleadores con la seguridad social si aceptan registrar a los trabajadores en negro	De acuerdo	31,1%	23,4%	38,1%	26,3%	28,8%	26,2%	30,0%
	En desacuerdo	49,0%	63,5%	50,2%	61,1%	61,6%	52,4%	55,3%
	No sabe	19,9%	13,2%	11,7%	12,6%	9,6%	21,4%	14,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806 pv=0,011

La cuarta consulta que se realizó se refirió a un antiguo reclamo empresarial: la reducción de las cargas patronales. En la práctica esta propuesta significa la baja porcentual de los aportes a la caja jubilaria y a las obras sociales que realizan las empresas para cada trabajador. De hecho, el gobierno ya aplicó una medida parcial relativa al tema cuando se aprobó la Ley de Reforma Tributaria en 2017⁵. El desacuerdo, en esta pregunta también supera el 60%. Mientras que el acuerdo apenas supera a una de cada cuatro de las personas que responden la encuesta.

Gráfico 4. Reducir cargas patronales, es decir bajar aportes a la jubilación y a las obras sociales de las empresas



Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806

Sobre esta propuesta, en el cruce según ingresos familiares, quienes la apoyan son, en mayor medida, quienes ganan más de 40.000 pesos⁶, mientras el mayor desacuerdo lo expresan quienes están en el otro extremo del ingreso familiar (hasta 8000 pesos, 71,3%).

⁵<https://www.lanacion.com.ar/2122197-las-empresas-ya-pueden-reducir-las-contribuciones-patronales> (revisado 17/07/2018)

⁶ Es interesante destacar que algunos trabajadores creen que la baja de las cargas sociales de los empleadores, como salario diferido, van a redundar en un mayor salario de bolsillo actual.

Tabla 5. Reducir cargas patronales, es decir bajar aportes a la jubilación y a las obras sociales de las empresas según Ingresos familiares

		Ingresos familiares						Total
		Hasta 8000 \$	Entre 8000 y 16000 \$	Entre 16000 y 24000 \$	Entre 24000 y 40000 \$	Más de 40000 \$	No sabe	
Reducir cargas patronales, es decir bajar aportes a la jubilación y a las obras sociales de las empresas	De acuerdo	22,0%	28,6%	23,2%	30,9%	42,5%	25,2%	27,0%
	En desacuerdo	71,3%	58,9%	66,5%	61,7%	45,2%	59,2%	62,4%
	No sabe	6,7%	12,5%	10,3%	7,4%	12,3%	15,5%	10,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806 pv=0,012

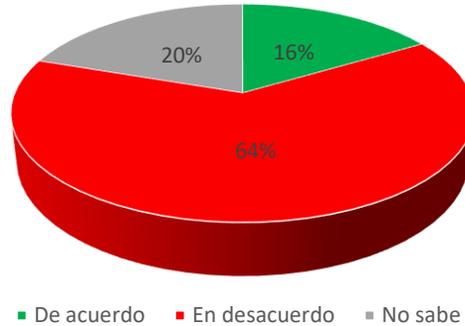
El quinto ítem relevado se refiere a la modalidad laboral del régimen de Monotributo. Esta categoría fue creada en 1998 con la ley 24.977 y su uso se ha ido extendiendo en el tiempo⁷. Los trabajadores registrados en régimen del monotributo facturan a quienes los contratan por sus servicios y se hacen cargo de sus aportes impositivos, previsionales y de obra social, abonándolos directamente a la AFIP. En la actualidad, cuando el monotributista presta servicios de manera continua para un solo empleador, cumple horarios y tiene las mismas condiciones de trabajo que el resto de los asalariados de la empresa se considera que se está en presencia de una “relación de dependencia encubierta”. La propuesta de la reforma laboral es dejar de considerar esta relación de dependencia encubierta y considerarla como una relación de trabajo comercial y autónoma.

Sobre este aspecto de la reforma laboral, cerca de dos tercios de los/as entrevistados/as (64%) está en desacuerdo, sólo el 16% está de acuerdo y dos de cada diez declara no tener conocimientos sobre el tema.

⁷ Se calculan para noviembre de 2017 que los trabajadores inscriptos como monotributistas eran 1.564.200, aproximadamente el 13% de los trabajadores registrados.

<https://www.cronista.com/economiapolitica/Noviembre-fue-record-de-trabajadores-registrados-en-el-sector-privado-20180131-0094.html> (Consulta 21/07/2018)

Gráfico 5. No reconocer relación de dependencia a los monotributistas que trabajan para un solo empleador



Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806

Si bien esta propuesta encuentra escaso apoyo en todos los estratos de edad, es levemente más apoyada por los adultos de 40 a 59 años y por las personas de menores ingresos (21,8% y 30,7% respectivamente) y, por el contrario, es rechazada en mayor medida por los sectores con estudios universitario (70,9%). Es más aceptada entre quienes tienen hasta primaria completa y hasta secundaria completa (34,1% y 21,7% respectivamente).

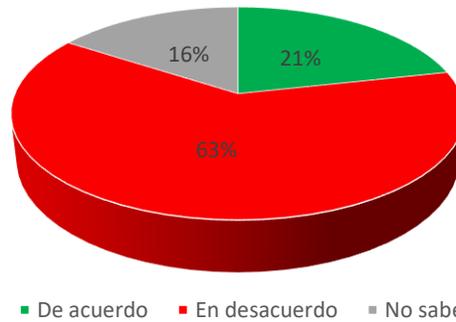
Tabla 6. No reconocer relación de dependencia a los monotributistas que trabajan para un solo empleador * Cuál es el último nivel de estudio alcanzado por usted

		Cuál es el último nivel de estudio alcanzado por usted					Total
		Hasta primaria completa	Hasta secundaria incompleta	Hasta secundaria completa	Hasta universitaria	No sabe	
No reconocer relación de dependencia a los monotributistas que trabajan para un solo empleador	De acuerdo	34,1%	11,0%	21,7%	14,5%	12,5%	16,5%
	En desacuerdo	43,2%	65,9%	43,3%	70,9%	81,2%	63,7%
	No sabe	22,7%	23,2%	35,0%	14,6%	6,2%	19,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806 pv=0,000

La siguiente medida propuesta en la Reforma Laboral se refiere a la flexibilización del tiempo de trabajo. La jornada laboral sería flexibilizada a partir de crear un banco de horas que el trabajador debería cumplir. Este banco de horas permitiría eliminar las horas extras que tradicionalmente son utilizadas en aquellas actividades sujetas a una fuerte demanda estacional o cíclica. También aquí dos tercios de las/os entrevistados/as (63%) rechaza la jornada flexible y sólo uno de cada cinco apoya esta medida (21%). La falta de opinión sobre este punto alcanza al 16% de los/as entrevistados/as.

Gráfico 6- Establecer jornadas flexibles por las cuales no se usarían más las horas extras



Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806

La mayor aceptación de esa posible propuesta se da entre los de ingresos familiares mayores de 40.000 pesos (42,5%), mientras que el mayor desacuerdo se registra entre quienes tienen ingreso entre 16.000 y 24.000 pesos (77,7%).

Tabla 7. Establecer jornadas flexibles por las cuales no se usarían más las horas extras según ingresos familiares

		Ingresos familiares						Total
		Hasta 8000 \$	Entre 8000 y 16000 \$	Entre 16000 y 24000 \$	Entre 24000 y 40000 \$	Más de 40000 \$	No sabe	
Establecer jornadas flexibles por las cuales no se usarían más las horas extras	De acuerdo	24,2%	26,3%	12,1%	29,5%	42,5%	8,8%	21,6%
	En desacuerdo	50,3%	65,9%	77,7%	62,1%	46,6%	53,9%	62,6%
	No sabe	25,5%	7,8%	10,3%	8,4%	11,0%	37,3%	15,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806 pv=0,000

Según los tramos de edades, el mayor apoyo a las jornadas flexibles se encuentra entre quienes tienen más de 60 años (32,1%), y el menor entre quienes tienen entre 40 y 59 años (71,2%).

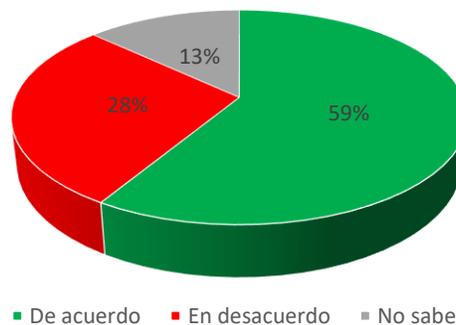
Tabla 8. Establecer jornadas flexibles por las cuales no se usarían más las horas extras según tramos de edad

		Tramos de edad				Total
		16-24	25-39	40-59	Más de 60	
Establecer jornadas flexibles por las cuales no se usarían más las horas extras	De acuerdo	24,0%	20,2%	13,5%	32,1%	21,6%
	En desacuerdo	49,1%	71,7%	71,2%	51,2%	62,6%
	No sabe	26,9%	8,1%	15,3%	16,7%	15,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806 pv=0,000

Finalmente, el séptimo y último punto evaluado con relación a la Reforma Laboral, propone impulsar un plan de pasantías remuneradas para los jóvenes. Es el único objetivo de los consultados que ha obtenido respuestas mayoritarias positivas. Seis de cada diez entrevistados plantearon la aprobación de esa posibilidad. Sin embargo, un 28% está en desacuerdo con esta medida y un 13% no tiene opinión al respecto.

Gráfico 7 - Impulsar un plan de pasantías remuneradas en lugares de trabajo para los jóvenes



Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806

Curiosamente el sector que comparativamente muestra menor apoyo a esta medida es precisamente quienes se verían beneficiados: los más jóvenes (50,6% de acuerdo entre quienes tienen entre 16 y 24 años).

Tabla 9- Impulsar un plan de pasantías remuneradas en lugares de trabajo para los jóvenes según Tramos de edad

		Tramos de edad				Total
		16-24	25-39	40-59	Más de 60	
Impulsar un plan de pasantías remuneradas en lugares de trabajo para los jóvenes	De acuerdo	50,6%	61,9%	56,3%	64,5%	58,6%
	En desacuerdo	24,1%	28,3%	33,6%	25,4%	28,4%
	No sabe	25,3%	9,7%	10,0%	10,1%	13,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806 pv=0,000

Argumentos sobre la Reforma Laboral

Los argumentos sobre los que se sustenta públicamente la Reforma Laboral aluden a: “bajar el costo de los trabajadores para las empresas”; “que haya más empleo en blanco”; “aumentar el empleo”; “mejorar la situación de las pequeñas empresas”.

De todos los argumentos esgrimidos por el gobierno para proponer una Ley de Reforma Laboral, cerca de la mitad de los entrevistados (49,4%) considera que la misma está orientada a bajar el costo laboral para los empleadores. En segundo lugar, muy alejada de la primera razón, figura la de tener una mayor proporción de empleo registrado (16,6%). Cada una de las otras razones representan la opinión del 10% de los/as entrevistados/as (ver Gráfico 3). Un 14,5% de los mismos desconoce la situación que motiva al gobierno a emprender una Reforma Laboral. Es evidente que, para los entrevistados, el principal objetivo de la Reforma Laboral es bajar los costos laborales.

Gráfico 8 - En su opinión ¿cuál es la principal razón por la que el gobierno plantea una reforma laboral?



Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806

El gráfico 9 tiene la particularidad de colocar en el mismo plano las siete propuestas de reforma laboral preguntadas en la encuesta y la pregunta esbozada en el gráfico anterior sobre cuál sería el motivo por el cual el gobierno impulsa la reforma de la legislación.

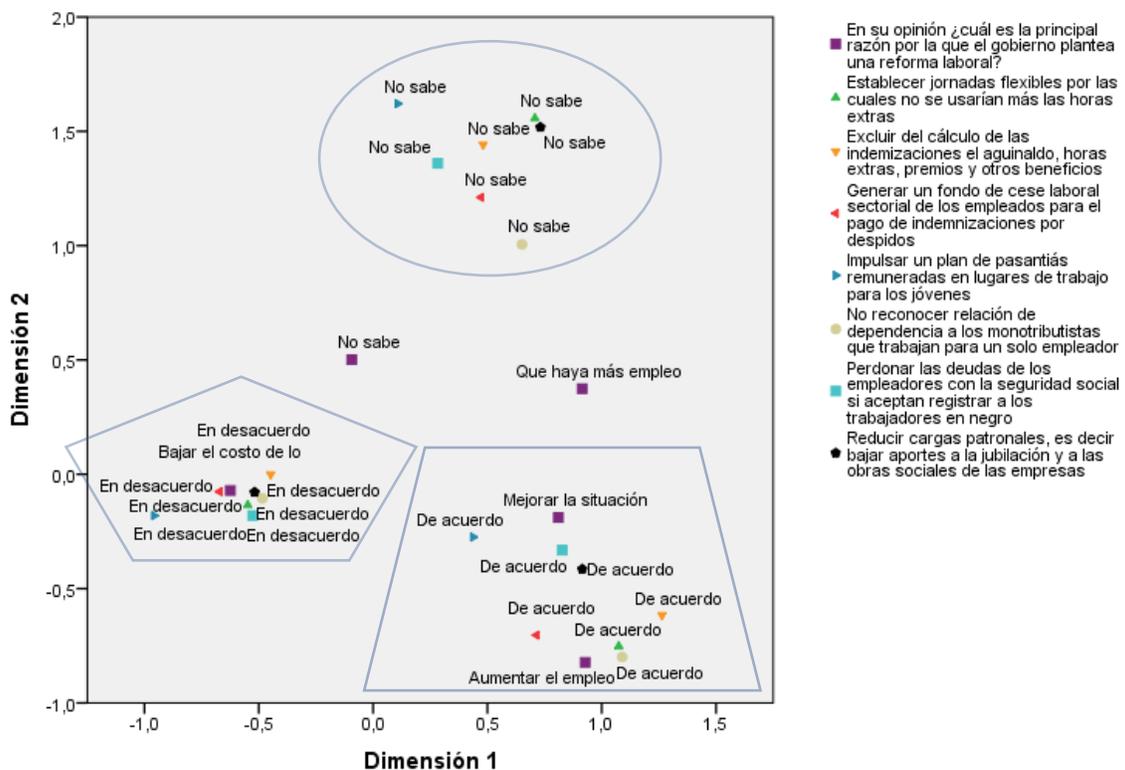
Como se observa, los puntos se refieren a las categorías de las ocho variables y se reúnen alrededor de tres nubes de puntos que organizan la lógica de las posiciones de los evaluados.

La nube de respuestas “en desacuerdo” es más denso, lo que implica una mayor cohesión en las respuestas de quienes están en desacuerdo con la ley en todos sus puntos. Sin embargo, la categoría “de acuerdo” del ítem “impulsar un plan de pasantías remuneradas en lugares de trabajo para los jóvenes (triángulo de color turquesa, hacia la derecha) está en el límite de la nube de los que están de acuerdo con la reforma, esto significa que es uno de los pocos elementos que encontraron acuerdo con quienes rechazan la reforma.

Luego, la principal razón esgrimida entre quienes rechazan la reforma se encuentra en el centro de la nube de puntos de abajo a la izquierda y no es otra categoría que “Bajar el costo de los trabajadores para las empresas”. Nótese que las categorías “No sabe” y “Que haya más empleo” corresponden a la principal razón por la que el gobierno plantea la reforma, se encuentra entre las nubes de “No sabe” y “De acuerdo” respectivamente, y significa que esta mención es compartida por ambos núcleos.

Las razones más importantes para quienes consideran beneficiosa la reforma son “Aumentar el empleo” y “Mejorar la situación de las pequeñas empresas”, arriba y debajo respectivamente de la nube de puntos de quienes están de acuerdo.

Gráfico 9 – Diagrama conjunto siete puntos considerados reforma laboral más principal razón por la que la plantearía el gobierno



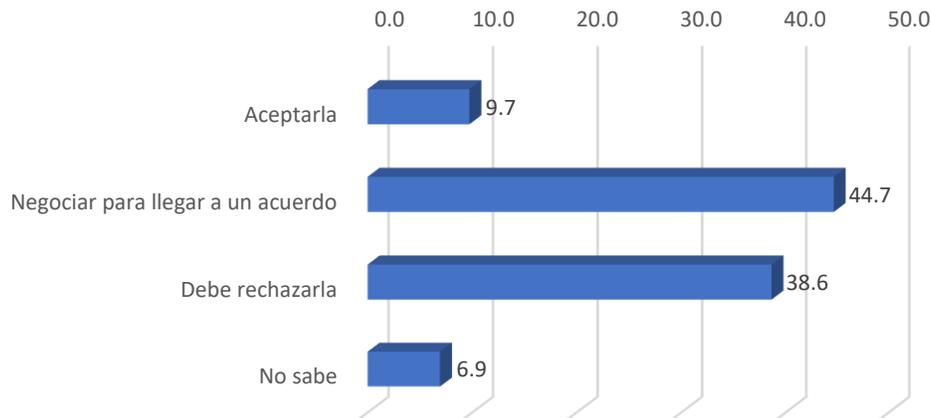
Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806

La Reforma Laboral y la CGT

Finalmente, se buscó conocer la posición que debería, según el juicio de los entrevistados, tomar la Confederación General del Trabajo (CGT) sobre la propuesta de reforma laboral.

Como se observa en el Gráfico 10 la principal respuesta registrada sobre el accionar de la central obrera es alcanzar un acuerdo con el gobierno nacional sobre los cambios. Esta respuesta es nombrada por casi el 45% de los encuestados, mientras que la segunda respuesta más nombrada es que la CGT debe rechazar la propuesta sin miramientos con 6,1 puntos menos de la respuesta más nombrada (38,6%).

Gráfico 10. Frente a la reforma laboral ¿cuál cree que debería ser la posición de la CGT?



Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806

Notoriamente baja es la no respuesta en esta pregunta, que solo está en el orden del siete por ciento, mientras que solo uno de cada diez entrevistados plantea que la propuesta gubernamental directamente debe aceptarse.

Tabla 10. Frente a la reforma laboral ¿cuál cree que debería ser la actitud de la CGT? según Tramos de edad

		Tramos de edad				Total
		16-24	25-39	40-59	Más de 60	
Frente a la reforma laboral ¿cuál cree que debería ser la actitud de la CGT?	Debe rechazarla	42,8%	46,7%	40,4%	20,2%	38,6%
	Negociar para llegar a un acuerdo	41,6%	45,9%	36,4%	57,7%	44,8%
	Aceptarla	10,8%	3,3%	14,5%	11,3%	9,7%
	No sabe	4,8%	4,1%	8,8%	10,7%	6,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente COPES – FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UBA n=806 pv=0,000

El grupo por edad que reclama en mayor proporción el rechazo de la Reforma Laboral es el que se encuentra entre los 25 y 39 años (46,7%), aquí sólo una pequeña proporción cree que debe aceptarse (3,3%). Por el contrario, el grupo mayor de los 60 años sostiene mayoritariamente que se debe negociar para llegar un acuerdo (57,7%).

Ficha Técnica

El presente trabajo está basado en una estrategia cuantitativa mediante la realización de una encuesta de opinión pública. Las preguntas relevadas se presentaron con opciones cerradas.

La muestra realizada en basó en 806 encuestas efectivas realizadas en forma telefónica mediante el sistema IVR. Las localidades donde se realizó el relevamiento fueron las quince comunas de la ciudad de Buenos Aires y los siguientes partidos del Gran Buenos Aires: Lomas de Zamora, Quilmes, Almirante Brown, Merlo, Moreno, Lanús, Florencio Varela, General San Martín, San Miguel, Tigre, Tres de Febrero, Avellaneda, Malvinas Argentinas, Berazategui, Morón, Esteban Echeverría, San Isidro, Vicente López, José C. Paz, Hurlingham, Ituzaingó, Ezeiza, y San Fernando

El proceso de campo fue realizado entre el 7 y el 13 de julio de 2018. Todos los cruces que se presentan en este trabajo tanto en tablas como en gráficos bivariados responden a relaciones significativas con un p valor menos o igual que 0,05.

El error muestral +/- 3,4% para la situación más desfavorable donde $p=q=0,50$.

Trabajo realizado por el Centro de Opinión Pública y Estudios Sociales (COPES) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

Bibliografía citada

Etchemendy, S., & Palermo, V. (1998). Conflicto y concertación. Gobierno, Congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1995). *Desarrollo Económico* Vol. 37, No. 148, Jan. - Mar. , 559-590.

Murillo, M. V. (2013). Cambio y continuidad del sindicalismo en democracia. Revista SAAP vol 7, n°2, 339-348.

Orlansky, D. (1997). Reforma del Estado, restructuración laboral Y reconversión sindical. Argentina 1989-1995 . Estudios Sociológicos Vol. 15, No. 45 (Sep. - Dec.), 623-638.

Torre, J. C., & Gerchunoff, P. (1999). La economía política de las reformas institucionales en Argentina. Los casos de la política de privatización de entel, la reforma de la seguridad social y la reforma laboral. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo Oficina del Economista Jefe Latin American Research Network Red de Centros de Investigación .