

HUELGA		
Lo que existe hoy	Lo que plantea el proyecto inicial	Lo que plantean las nuevas indicaciones (09/12/2015)
Sólo se garantiza como parte del proceso de negociación colectiva reglada	No hay cambios	No hay cambios
Existe posibilidad de reemplazar trabajadores en huelga	Prohíbe el reemplazo de los "puestos de trabajo"	Prohíbe el reemplazo de "trabajadores" (aunque otorga nuevas facultades al empleador*)
	Se crean servicios mínimos universales provistos por el sindicato para proteger bienes e instalaciones de la empresa, entre otros	*Se mantiene idea de servicios mínimos universales provistos por el sindicato. Se acota su finalidad a la protección de "bienes corporales" de la empresa
		*Empleador podrá realizar adecuaciones en turnos y horarios de no huelguistas
		*Empleador podrá realizar nuevas ofertas al sindicato durante la huelga cada 5 días, quien estará obligado a votarlas
		*Se posibilita que empleador utilice los bancos de horas extra de trabajadores no huelguistas en caso de huelga
		*Se elimina prohibición de contratar trabajadores durante la negociación colectiva y en un período de 30 días antes de que comience el proceso.
		*En caso de huelga de una empresa contratista o subcontratista empleador podrá ejecutar directamente o a través de un tercero el servicio
Trabajadores se pueden descolgar individualmente de la huelga al día 15 o 30, dependiendo de la Última Oferta del empleador	Se elimina	Se repone la posibilidad del descuelgue individual: en gran y mediana empresa al día 16 y 30 de la huelga, en la micro y pequeña al día 6 y 16, respectivamente
Consejo de 3 ministros define un grupo de empresas cuyos trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga	Se mantiene este artículo, incorporando la posibilidad de que el sindicato apele la decisión	Se mantiene lo que plantea el proyecto
Presidente de la República puede reanudar faenas en una huelga	Juez de Letras puede solicitar la reanudación de faenas	Se mantiene lo que plantea el proyecto
Una vez votada la huelga debe hacerse efectiva al tercer día	Una vez votada la huelga debe hacerse efectiva al quinto día	Se mantiene lo que plantea el proyecto

TITULARIDAD SINDICAL		
Lo que existe hoy	Lo que plantea el proyecto inicial	Lo que plantean las nuevas indicaciones (09/12/2015)
Pueden negociar sindicatos y grupos negociadores	Se eliminan los grupos negociadores en empresas donde exista sindicato con facultad de negociar (es decir, el que mantiene el quorum de constitución)	Se mantiene lo que plantea el proyecto
Sindicatos interempresa sólo pueden negociar con la venia del empleador	Sindicatos interempresa tienen garantizado el derecho a negociar en el ámbito de la empresa	Se mantiene lo que plantea el proyecto
No pueden negociar en procesos reglados sindicatos de trabajadores transitorios o por obra o faena	Pueden negociar los sindicatos de trabajadores transitorios o por obra o faena, pero sin derecho a fuero ni huelga	Se mantiene lo que plantea el proyecto
El empleador puede extender unilateralmente los beneficios pactados colectivamente, cobrando el 75% de la cuota sindical al trabajador no sindicalizado	Extensión de beneficios a trabajadores no sindicalizados deberá ser pactada con el sindicato. Además, los trabajadores que se afilien al sindicato en el futuro podrán recibir todos los beneficios del instrumento colectivo	Extensión de beneficios deberá ser pactada con el sindicato, según criterios objetivos. Se permite que empleador haga extensivo el beneficio de incremento por IPC de remuneraciones de manera automática. Se elimina posibilidad de extender beneficios a afiliados futuros al sindicato
		Se cambia quorum de constitución en micro y pequeña empresa: mínimo de 8 que represente al menos al 50% de trabajadores (que finalmente se aprobó en 45% en la Comisión)

NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
Lo que existe hoy	Lo que plantea el proyecto inicial	Lo que plantean las nuevas indicaciones (09/12/2015)
Sólo pueden negociar los trabajadores del sector privado	No hay cambios	No hay cambios
Sólo está garantizado el derecho a negociar en el ámbito de la empresa	No hay cambios	No hay cambios
La empresa está obligada a entregar información general al sindicato para negociar.	Se detallan antecedentes que la empresa debe entregar al sindicato para negociar, distinguiendo por tamaño. Micro y pequeñas no se obligan a entregar información sobre inversiones y se obligan a entregar planilla de remuneraciones del sindicato con menor detalle. Sólo en grandes y medianas el sindicato puede solicitar información sobre remuneraciones por cargo	Saca a medianas empresas de algunas obligaciones de información al sindicato. Se especifica que el derecho de información es para el sindicato de empresa.
Se prohíbe negociar facultades de administración del empleador	No hay cambios	No hay cambios
De no haber acuerdo, y a solicitud de al menos una de las partes, se procede a un procedimiento de "Buenos Oficios"	Se reemplazan los Buenos Oficios por una mediación obligatoria	Se mantiene lo que plantea el proyecto
Existe un plazo de 60 días que el empleador puede definir para que no se negocie en la empresa	No se considera	Se repone la norma sobre 60 días que el empleador puede definir para que no se negocie en la empresa
No se garantiza piso mínimo en el instrumento colectivo. Esta la posibilidad de suscribir dichas condiciones por un plazo de 18 meses sin reajustabilidad	Se garantiza como piso mínimo las condiciones del instrumento colectivo vigente sin reajustabilidad. Empleador puede negarse aduciendo malas condiciones económicas	Se mantiene lo que plantea el proyecto
	Se agraga la posibilidad de negociar colectivamente sobre derechos de jornada ordinaria, extraordinaria, pasiva y vacaciones (Pactos sobre Condiciones Especiales de Trabajo)	Se mantiene la negociación de Pactos de Condiciones Especiales de Trabajo, pero se realizará fuera del proceso de negociación colectiva