



A negociação coletiva em Portugal e Espanha (2019-2022)

La negociación colectiva en Portugal y España (2019-2022)

Índice

1. Apresentação pelos presidentes do CRL e da CCNCC.....	3
2. Introdução.....	5
3. Contexto normativo, descrição das principais mudanças legislativas e jurisprudenciais no âmbito da negociação coletiva.....	6
Contexto normativo	6
Jurisprudência	9
4. O Contexto do mercado de trabalho.....	11
5. Principais indicadores para a caracterização da negociação coletiva.....	14
Introdução.....	14
Evolução dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva (2019-2022).....	15
Distribuição por CAE das convenções coletivas e trabalhadores potencialmente abrangidos (2019-2022).....	18
Evolução das taxas de cobertura das convenções em vigor (2019-2022).....	21
Âmbito geográfico (2019-2022)	22
Evolução salarial em Portugal (2019-2022).....	23
6. Avanço 2023.....	28
FICHA TÉCNICA.....	30

Índice

1. Presentación de los presidentes del CRL y de la CCNCC	3
2. Introducción	5
3. Contexto normativo, descripción de los principales cambios legislativos y jurisprudenciales en el ámbito de la negociación colectiva	6
Contexto normativo.....	6
Jurisprudencia.....	9
4. Contexto del mercado laboral.....	11
5. Principales indicadores para la caracterización de la negociación colectiva	14
Introducción.....	14
Evolución de los instrumentos de negociación colectiva (2019-2022).....	15
Distribución por CNAE de convenios y trabajadores potencialmente afectados (2019-2022)	18
Evolución de las tasas de cobertura de los convenios en vigor (2019-2022) ...	21
Ámbito geográfico (2019/2022)	22
Evolución salarial en España (2019-2022)	23
6. Avance 2023.....	28
FICHA TÉCNICA.....	30

1. Apresentação pelos presidentes do CRL e da CCNCC

Temos o prazer de apresentar a segunda edição da publicação conjunta sobre a contratação coletiva em Portugal e em Espanha, fruto da colaboração entre a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) e o Centro de Relações Laborais (CRL), lançada em Madrid, em outubro de 2018, pelos nossos antecessores.

A CCNCC e o CRL são duas instituições de composição tripartida que partilham o mesmo património genético: o apoio à negociação coletiva, ancorado no diálogo social e com o forte compromisso dos parceiros sociais.

Foi precisamente nesta dinâmica tripartida que os órgãos colegiais do CCNCC e do CRL aprovaram em Lisboa, em setembro de 2019, as linhas temáticas da primeira edição (2015-2018), e agora renovadas:

- Caracterização sumária da missão do CRL e da CCNCC;
- Contexto normativo da negociação coletiva e jurisprudência relevante de tribunais superiores em Portugal e Espanha;
- Panorama geral do mercado de trabalho (Portugal e Espanha);
- Caracterização da negociação coletiva e o respetivo sistema de fontes em Portugal e Espanha.

Assim, e com o objetivo de sedimentar as bases deste projeto inovador para o acompanhamento periódico da negociação coletiva desenvolvida em Portugal e Espanha, lança-se esta segunda edição dedicada aos anos de 2019 a 2022.

Quando se analisa este período, é incontornável mencionar a irrupção do SARS-CoV2, nos anos de 2020 e 2021. Recorde-se que a expansão do coronavírus (COVID-19) o conduziu à categoria de pandemia, condicionando a vida social e económica e, conseqüentemente, a negociação coletiva.

O seu impacto na Península Ibérica levou os governos a tomar medidas excepcionais, tendo em vista resolver a crise sanitária provocada pela COVID-19 e com fundamento na verificação de uma

1. Presentación de los presidentes del CRL y de la CCNCC

Tenemos el placer de presentar la segunda edición de la publicación conjunta sobre negociación colectiva en Portugal y España, fruto de la colaboración entre la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) y el Centro de Relações Laborais (CRL) que comenzó en Madrid, en octubre de 2018, en una iniciativa presidida por nuestros predecesores.

La CCNCC y el CRL son dos instituciones de composición tripartita, cuyas atribuciones, estructura e incluso caminos históricos son diferentes, pero que comparten el mismo patrimonio genético: el apoyo a la negociación colectiva, anclados en el diálogo social y con un fuerte compromiso de los agentes sociales.

Fue precisamente en esa dinámica tripartita donde los órganos colegiados de la CCNCC y el CRL aprobaron, en Lisboa, en septiembre de 2019, las principales líneas temáticas de la primera publicación (2015-2018), que son ahora actualizadas:

- Características de la función del CRL y de la CCNCC.
- Contexto normativo de la negociación colectiva y jurisprudencia relevante de los Tribunales superiores en Portugal y España.
- Panorama general del mercado de trabajo en Portugal y España.
- Caracterización de la negociación colectiva y los respectivos sistemas de fuentes en España y Portugal.

Por ello, con el objetivo de sentar las bases de un proyecto innovador que permitiera un seguimiento periódico de la evolución de la negociación colectiva desarrollada en Portugal y España, se publica la segunda edición, en la que se analiza el periodo 2019-2022, que viene marcado por la irrupción del SARS-CoV2 en los años 2020 y 2021. Como es conocido, la COVID-19 se extendió hasta alcanzar la categoría de pandemia, condicionando, la vida social y económica, y por lo tanto, también la negociación colectiva.

El impacto de la pandemia en la Península Ibérica, llevó a los Gobiernos a adoptar medidas excepcionales, con el objetivo de

situação de calamidade pública. Com efeito, em Espanha, o Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, declarou *el estado de alarma*, que se estendeu até 9 de maio; em Portugal, o Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março decretou o estado de emergência, sucessivamente renovado ou alternado com a determinação do estado de calamidade em 2020 e parte de 2021. A legislação aprovada neste contexto impôs restrições ao direito de deslocação e ao direito de iniciativa económica e deu lugar a um período marcado pela contração da atividade económica, com particular incidência nalguns setores. Num primeiro momento, verificou-se ainda o encerramento de fronteiras entre os Estados.

Os dados apresentados neste trabalho, para além de relevarem as especificidades dos dois modelos de negociação coletiva, mostram como a contratação coletiva é permeável às vicissitudes do contexto social, económico e do mercado de trabalho em geral, sendo disso claro exemplo os impactos ocasionados pela pandemia COVID 19, verificando-se uma progressiva recuperação a partir de 2022.

No que toca à contratação coletiva, e apesar de todas as vicissitudes, a autonomia coletiva continua a destacar-se como eixo central da negociação coletiva, apoiada, essencialmente, no peso das convenções coletivas, assim como nas elevadas taxas de cobertura. Por outro lado, mantêm-se as dissemelhanças quanto aos modelos de eficácia das convenções coletivas e aos critérios de apuramento estatístico sobre os instrumentos de regulamentação coletiva, assim como as diferenças nos salários médios nos dois países.

Em síntese, nesta segunda edição da publicação conjunta sobre a caracterização da contratação coletiva em Portugal e em Espanha, revisita-se um conjunto de matérias que interessam a todos os agentes do diálogo social.

O Presidente do CRL

Carlos Alves

resolver la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. Así, en España el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, declaró el estado de alarma que se extendió hasta el 9 de mayo de 2020, y en Portugal, el Decreto del Presidente de la República n.º 14 -A/2020, de 18 de março decretó el estado de emergencia, sucesivamente renovado o alternado con la declaración del estado de calamidad en 2020 y parte de 2021. La legislación aprobada en este contexto, al imponer restricciones a la libertad de movimiento y a la actividad económica, dio lugar a un período marcado por una contracción generalizada de la actividad económica, con especial incidencia en algunos sectores. A esta situación, cabe añadir el cierre de fronteras entre los dos países que se produjo en un primer momento.

Los datos presentados en este trabajo, además de poner de manifiesto las especificidades de los dos modelos de negociación colectiva, muestran también cómo la negociación colectiva es permeable a las vicisitudes del contexto social, económico y del mercado de trabajo en general, siendo un claro ejemplo de esto, los efectos que ha producido la pandemia de la COVID 19, comprobándose una progresiva recuperación a partir de 2022.

A pesar de todas las vicisitudes, sigue destacando la importancia de la autonomía colectiva como eje central de la negociación colectiva y de la articulación de las relaciones laborales, respaldadas esencialmente por el peso de convenios colectivos celebrados anualmente, así como por las altas tasas de cobertura. Pero también se mantienen las diferencias en cuanto a los distintos modelos de eficacia jurídica, los tipos de convenios colectivos, los criterios para el cálculo estadístico de los instrumentos de regulación colectiva, así como la divergencia en los salarios promedio en los dos países.

En definitiva, en esta segunda edición de la publicación conjunta sobre la caracterización de la negociación colectiva en España y Portugal, se analizan un conjunto de materias que creemos van a interesar a todos los agentes del dialogo social.

El Presidente de la CCNCC

Jesús Cruz Villalón

2. Introdução

O Centro de Relações Laborais (CRL) foi criado pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto, enquanto organismo de composição tripartida, constituído por 12 membros repartidos entre representantes do Governo, das Confederações de Empregadores e Sindicais, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. A sua presidência é rotativa entre os membros dos três grupos.

O CRL tem por missão apoiar a contratação coletiva e assegurar o acompanhamento da evolução do emprego e das qualificações destacando-se as seguintes atribuições:

- a) Preparar relatórios sobre a evolução da negociação coletiva, acompanhar e monitorizar a negociação coletiva.
- b) Elaborar e divulgar, semestralmente, relatórios de informação socioeconómica sobre o mercado de emprego.
- c) Monitorizar indicadores sobre a contratação coletiva.
- d) Cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em ações e projetos afins com o objeto do CRL, no âmbito do emprego e formação e da negociação coletiva.

2. Introducción

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos fue creada por el Estatuto de los Trabajadores en el año 1980 (disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo), como organismo de composición tripartita (Administración, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales), con funciones consultivas, habiendo adquirido competencias adicionales con el paso del tiempo.

El marco legal actual de la Comisión viene determinado por lo dispuesto en la disposición adicional 10ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, desarrollado por el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre y en el que se establecen las siguientes funciones de la Comisión:

Funciones consultivas. Emisión de dictámenes para dos tipos de asuntos:

- a) Consultas referidas a la determinación del ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos.
- b) Consultas referidas a la emisión del preceptivo informe en los procedimientos en los que, ante un vacío regulativo por inexistencia de convenio colectivo aplicable en un determinado ámbito, se solicita que se extienda un convenio colectivo de otro ámbito a este en el que se advierte el mencionado vacío.

Funciones de Observatorio de la negociación colectiva

- a) La realización anual de informes de carácter general o sectorial de la negociación colectiva en España, desde una perspectiva jurídica o económica.
- b) El seguimiento y análisis periódico de la estructura y contenidos de la negociación colectiva.
- c) La difusión de la negociación colectiva y del trabajo del Observatorio a través de publicaciones, jornadas de estudios u otras actividades.

Funciones decisorias. Dirigidas a la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos para la inaplicación temporal de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación justificada por razones tasadas de dificultad empresarial para cumplir lo establecido en el convenio colectivo.

3. Contexto normativo, descrição das principais mudanças legislativas e jurisprudenciais no âmbito da negociação coletiva

Contexto normativo

Em Portugal, a Constituição Portuguesa de 1976 (CRP) consagra o direito de contratação coletiva, assim como os princípios da autonomia coletiva e da liberdade e pluralidade sindical. Estes direitos integram o catálogo dos direitos, liberdades e garantias, beneficiando, por isso, de uma tutela reforçada (arts. 55.º a 57.º, 61.º da CRP).

O Código do Trabalho (CT) regula as relações laborais de direito privado, incluindo a relação entre os vários instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) e o seu âmbito de aplicação. Compete às associações sindicais e de empregadores (e também às empresas) o direito de celebrar convenções coletivas (art. 443.º CT). No respeito pelo princípio da dupla filiação, a convenção coletiva só é aplicável aos empregadores e trabalhadores filiados nas entidades que outorgaram uma convenção (art. 496.º CT). Ou, dito de outro modo, ao contrário de Espanha, não existem convenções com eficácia “erga omnes” e, em consequência, pode coexistir a aplicação de vários instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho na mesma empresa, grupo de empresas ou setor de atividade.

O direito de negociação coletiva na Administração Pública rege-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações subsequentes, dando origem à celebração de instrumentos de regulamentação coletiva convencional, aplicáveis, apenas, a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

Os últimos quatro anos (2019-2022) foram particularmente intensos no que toca à revisão do quadro normativo aplicável.

Durante o período pandémico, tal como em Espanha, o Governo português implementou um pacote de apoios às empresas e aos trabalhadores, tendo em vista a manutenção do emprego e dos contratos de trabalho, a par da preservação das empresas e o apoio social dos desempregados.

3. Contexto normativo, descripción de los principales cambios legislativos y jurisprudenciales en el ámbito de la negociación colectiva

Contexto normativo

En España, la institución de la negociación colectiva se basa en el artículo 37.1 de la Constitución de 1978, que prevé que la Ley garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios; el Estatuto de los Trabajadores otorga al convenio colectivo la categoría de fuente normativa de la relación laboral y reconoce su eficacia general o erga omnes. De esta manera, los convenios colectivos son de aplicación a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación, con independencia de cuál sea la afiliación sindical de los trabajadores o la situación asociativa de los empleadores. Para ello, es necesario que el convenio colectivo se haya pactado observando lo exigido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la representatividad de las partes negociadoras y a las mayorías alcanzadas para la conclusión del acuerdo, pues de no alcanzarse dichas mayorías el convenio sólo poseerá eficacia limitada a los firmantes, afiliados y asociados.

El Estatuto de los Trabajadores configura el régimen jurídico de los convenios colectivos y otras normas reglamentarias desarrollan el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la extensión de convenios o la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el procedimiento de inaplicación de los convenios colectivos, así como la elaboración de los Planes de igualdad.

También otras normas regulan aspectos concretos de la negociación colectiva, como el derecho a la desconexión digital y otros derechos digitales en la negociación colectiva (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre); el valor de los pactos que ponen fin a una huelga, o la avenencia en un conflicto colectivo (arts. 8.º y 23 RD-I 17/1977, de relaciones de trabajo); la negociación de planes de igualdad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007); y la impugnación de la legalidad de los convenios colectivos (Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social).

Nesse sentido, foi criado o regime de lay-off “simplificado” (Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março) com o propósito de fazer face às circunstâncias da crise da COVID-19, abrindo a possibilidade de reduzir temporariamente o período normal de trabalho ou suspender o contrato de trabalho do trabalhador.

Existiram também outros apoios específicos às empresas, nomeadamente para formação profissional dos trabalhadores, incluído o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial (Decreto-Lei n.º 46-A/2020, 30 de julho, última alteração Decretos-Leis n.ºs 23A/2021, 24 de março e 32/2021, 12 de maio). No plano da legislação laboral não foram estabelecidos regimes próprios aplicáveis à contratação coletiva, mas, nalguns casos, a lei cede a prevalência à convenção se o regime convencional for mais favorável (por exemplo, quanto às faltas justificadas motivadas por assistência à família, n.º 9, do art 2.º, do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, 26 de março).

No contexto da pandemia, foram ainda adotadas medidas legislativas específicas para o setor aéreo, através da RCM n.º 3/2021, de 22 de dezembro de 2020, que declarou a TAP, S.A., a Portugália, S.A., e a Cateringpor, S.A., em situação económica difícil, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de agosto e também respaldado no art.502.º, CT. Este quadro normativo deu lugar as 16 acordos de suspensão da vigência de convenção publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, em 2021, onde se verificou a redução temporária dos salários e outras matérias retributivas.

No domínio do diálogo social, e para acorrer à crise provocada pela pandemia, o Governo e os parceiros sociais assinaram uma declaração de compromisso, no sentido de promover a retoma da atividade económica, respeitando as regras de saúde pública e de segurança e saúde dos trabalhadores e dos locais de trabalho (CPCS, 12-05-2020).

Nos anos subsequentes, ainda no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, foram celebrados mais dois acordos; em julho de 2021, o “Acordo sobre Formação Profissional e Qualificação, um desígnio estratégico para as pessoas, para as empresas e para o país”; e, em outubro de 2022, o “Acordo de médio prazo de melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade”.

No mesmo período, foram várias as alterações ao Código do Trabalho, e a outros diplomas legais com incidência laboral, e algumas com impacto na contratação coletiva, como se verá de seguida.

Además, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal establecen, mediante acuerdos interprofesionales, líneas orientadoras de la negociación durante su vigencia, para todos los ámbitos negociales y negociadoras. En el periodo analizado, rigió el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, con vigencia para los años 2018, 2019 y 2020 (IV AENC). Hoy está vigente el V AENC.

Asimismo, existe una regulación específica de la negociación colectiva para los empleados públicos al servicio de las Administraciones Públicas, que se recoge en el Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015).

En cuanto a las medidas adoptadas durante la pandemia, el estado de alarma en el ámbito de las relaciones laborales, en el marco de importantes Acuerdos de concertación social, supuso el diseño de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), para la suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, o por causa económica, técnica, organizativa o de producción, caracterizados por: la agilización del procedimiento; las exenciones a la cotización empresarial; y las prestaciones por desempleo para los afectados, (sin requisitos mínimos y sin “consumir desempleo”). De esta manera, los ERTE contribuyeron al mantenimiento del empleo al evitar en muy buena medida extinciones de las relaciones laborales, de consecuencias más traumáticas para el empleo y para economía del conjunto. Entre otros mecanismos adoptados, cabe citar también la adaptación de la jornada para el cuidado de determinados familiares y la puesta en práctica del teletrabajo.

Las medidas inicialmente aprobadas fueron prorrogadas con el respaldo de los pactos sucesivamente alcanzados entre los agentes sociales y el Gobierno: los Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo (el I ASDE se alcanzó el día 8 de mayo de 2020 y el IV ASDE fue publicado en el BOE de 27-1-2021, como título I del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo). Mediante estos pactos se fue acordando la prórroga de los ERTE por fuerza mayor. Además, se establecieron las condiciones para las empresas que reanudasen su actividad en esta etapa, ligadas a un compromiso de mantenimiento del empleo. La actividad regulatoria desarrollada en ese momento estrechamente ligada a la concertación social merecería un análisis más profundo y detallado, pero baste lo apuntado como muestra de lo ocurrido en esta situación extraordinaria e imprevista, que provocó en la fase inicial del estado

As Leis nº 90/2019 e nº93/2019, de 4 de setembro, vieram dar corpo ao Acordo da Comissão Permanente de Concertação Social “Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva”, celebrado entre o Governo, as Confederações patronais e a UGT (União Geral de trabalhadores) (junho/2018). Este quadro legal implicou alteração das normas da convenção, em certas matérias. Assim se verifica no reforço da tutela da parentalidade (Lei n.º 90/2019); na restrição da contratação a termo resolutivo e na duração do período experimental; na proteção dos trabalhadores com doença oncológica; no alargamento do número de horas de formação contínua anual; na eliminação do banco de horas individual; e, por fim, nos regimes da denúncia e caducidade da convenção (Lei 93/2019).

Com a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, o regime de teletrabalho passou a aplicar-se a situações de dependência económica, sem subordinação jurídica e registaram-se diversas alterações no sentido do reforço da tutela dos trabalhadores, incluído os seus direitos de participação coletiva, os direitos de personalidade e ao nível da segurança e saúde no Trabalho. Estabeleceu-se, também, o dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior (ver arts. 165.º e seguintes e art. 199.º-A, do CT).

A Lei n.º 11/2021, de 9 de março determina a suspensão excecional dos prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho, durante 24 meses, numa derrogação temporária do regime previsto no Código do Trabalho, que estabelece, para o efeito, o prazo de 12 e 18 meses no art.501.º, do CT.

A partir de 2021, foi promovida uma ampla discussão em torno da Agenda do Trabalho Digno, que deu lugar à publicação da “proposta de Lei de alteração da Legislação Laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno”, que estabelece como um dos seus objetivos o de relançar a negociação coletiva (separata BTE n.º 33/2021, 29-10-2021).

Na sequência da não concretização de um acordo em sede de concertação social em torno desta matéria, o Governo apresentou a correspondente proposta de lei à Assembleia da República [PPL 15/XV/1ª(GOV), Diário AR, 06-06-2022], sendo o ano de 2022 marcado também pelas discussões e audições verificadas em sede parlamentar.

de alarma a ralentização de todas as actividades e de la negociación colectiva ordinaria, como se puede apreciar en los datos sobre la negociación colectiva, en la parte final de esta publicación.

Alguna de las herramientas puestas en práctica como reacción a la pandemia se consolidan tras ella. Así destaca el teletrabajo, que recibe una regulación indefinida en su vigencia y pormenorizada mediante la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que contiene importantes remisiones a la intervención de la negociación colectiva.

Más recientemente, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo ha modificado, junto a otras materias, aspectos de la negociación colectiva, con la finalidad de recuperar el sentido y la operatividad de la regulación anterior a 2012. Así, se limita la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa frente al convenio sectorial, que no opera en cuanto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; se recupera la regla de la ultraactividad del convenio, de modo que denunciado un convenio, salvo pacto en contrario, se seguirá aplicando hasta que se sustituya por uno nuevo, sin perjuicio de que, transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya acordado el nuevo convenio, las partes deban someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico; respecto al convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas de obras y servicios, se establece como nueva regla que es aplicable el convenio del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio. Por último, el Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, contiene abundantes llamadas a la negociación colectiva en diversas materias, como, por ejemplo, en la regulación de los contratos de trabajo, en particular en los contratos temporales y en la modalidad singular de los fijos discontinuos.

Jurisprudência

Na jurisprudência portuguesa, do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) e do Tribunal Constitucional, assinalam-se as matérias atinentes à negociação coletiva:

- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021 (Processo n.º 897/2019), apreciou a constitucionalidade de algumas normas da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e declarou inconstitucional o segmento de norma do art 112.º CT, quanto aos “trabalhadores à procura de primeiro emprego”, que tivessem sido anteriormente contratados, a termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro empregador. Ou seja, apesar de considerar que a medida poderia ser proporcional, entendeu-se violar o princípio da igualdade a aplicação de um período experimental de 180 dias para trabalhadores que já tivessem executado um contrato de trabalho a termo, para a mesma atividade, pelo período de 90 dias, ainda que com um empregador diferente;
- Acórdão do STJ (Ac.STJ), processo (proc.) n.º 404/17.0T8STB.E1.S1 (Júlio Gomes), de 11-12-2019, considera que a caducidade de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não depende da correspondente publicação em Boletim do Trabalho e Emprego (art. 502.º, nº 8 CT), no entanto, “quando o aviso não tiver sido publicado, a referida caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito”. No mesmo sentido, outros Acórdãos do STJ, proc. n.º 14752/16.2T8PRT.P1.S1 (Ribeiro Cardoso), de 11-12-2019; proc. n.º 8952/16.2T8STB.E1.S1 (Chambel Mourisco), de 16-12-2020;
- Ac.STJ, proc.n.º9906/17.7T8LLSB.L1.S1, de 16-12-2020, considera que a interpretação da parte normativa das convenções coletivas deve seguir as regras da interpretação da lei, de acordo com o art.9.º, do Código Civil. Sentido idêntico, proc.n.º9906/17.7T8LLSB.L1.S1,de16-12-2020; proc. n.º 17792/19.6T8PRT.P1.S1, de 29-09-2021 (todos Relator Júlio Gomes); Proc n.ºs 1331/20.9T8VRL.G1.S1 e 1240/20.1T8EVR.E1.S1 de2-11-2022 Proc. n.º 10014/20.9T8SNT.L1.S1, (Relator Ramalho Pinto), de 15-12-2022; (Relator Ramalho Pinto),; proc. n.º 629/21.3T8CSC.L1.S1 (Relator Francisco Marcolino), de 29-11-2022; Proc. n.º 453/21.3T8CSC.L1.S1 (Relator Mário Belo Morgado), 29-11-2022;

Jurisprudencia

Algunas de las sentencias del Tribunal Supremo que en los últimos años han tenido mayor relevancia en materia de negociación colectiva son las siguientes:

- **STS 272/2022, de 29-3-2022; ECLI:** ECLI:ES:TS:2022:1353: Conflicto colectivo. Oposición empresarial a actualización salarial ante la subida del SMI de 2019, y aplicación de compensación y absorción del complemento variable del convenio, plus productividad.
- **STS 274/2022, de 29-3-2022; ECLI:** ECLI:ES:TS:2022:1224: Impugnación de Convenio colectivo por Asociación empresarial con representatividad suficiente, que quedaba excluida de la comisión negociadora, integrada por Asociaciones que no ostentaban representatividad suficiente para constituir la comisión negociadora. Nulidad del Convenio Colectivo como estatutario, dotado de eficacia general. Validez como extraestatutario, dotado de eficacia limitada.
- **STS 359/2022, de 20-4-2022; ECLI:** ECLI:ES:TS:2022:1491: Complemento de la prestación por desempleo a cargo de la empresa durante la suspensión contractual provocada por la pandemia Covid 19. Resulta de aplicación el Convenio superior. La contractualización de las condiciones de trabajo previstas en convenio fenecido exige como presupuesto necesario la inexistencia de convenio colectivo aplicable de ámbito superior.
- **STS 718/2022, de 13-9-2022; ECLI:** ECLI:ES:TS:2022:3348: Impugnación de un artículo del Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de las Palmas de Gran Canaria. Es correcto que las cláusulas de convenios sectoriales, que imponen a las empresas garantizar que cuando externalicen servicios propios, aseguren al personal externalizado los mismos derechos que a los trabajadores propios del sector: no existe lesividad ni ilegalidad. Los destinatarios de esa obligación son los empresarios del sector, que harán valer la exigencia en los contratos de servicio, asumiendo los costes de la equiparación.
- **STS 837/2022, de 18-10-2022; ECLI:** ECLI:ES:TS:2022:3873: Impugnación de convenio colectivo de empresa por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. El

- O Ac.STJ, proc. n.º 3818/18.4T8VNF.G1.S1 (Chambel Mourisco), de 16-12-2020, entende que, por transmissão de empresa ou estabelecimento, o transmissário fica vinculado pelo prazo mínimo de um ano à convenção em vigor no transmitente.
- O Ac.STJ, Proc. n.º1842/19.9T8FAR.E1.S1 (Relator Mário Belo Morgado).de 22 - 06-2022, sobre o âmbito de aplicação da portaria de extensão a trabalhadores filiados em sindicatos que não outorgaram qualquer convenção coletiva, considerando que a Portaria de extensão não se lhes aplica, por força da liberdade sindical do trabalhador. Também não se aplica a empregadores filiados em associação de empregadores diversa daquela que subscreveu tal convenção, por respeito pelo direito (e liberdade) de contratação coletiva.
- No Ac.STJ, Proc. n.º 1709/18.8T8BRR.L1.S1 (Relator Ramalho Pinto) de 14-07-2022 decidiu-se que, sendo potencialmente aplicáveis à mesma empresa duas convenções coletivas, relativas a setores de atividade diversos efetivamente exercidos pela empresa, releva para efeitos da aplicação da Portaria de Extensão a actividade económica principal.
- **STS 4457/2022, de 30-11-2022; ECLI: ECLI:ES:TS:2022:4457:** Recurso de un sindicato del País Vaco (ELA) contra la Administración General del Estado y otras organizaciones sindicales estatales y gallega (CCOO, UGT, CSIF y CIG), alegando que apartar a la Confederación Sindical ELA de una Comisión con funciones negociadoras constituye violación de los derechos de libertad sindical y pide indemnización del perjuicio. La sentencia estima la anterior alegación y declara la nulidad de los preceptos del convenio que otorgan a la comisión paritaria funciones negociadoras que exceden de las de interpretación, ejecución o aplicación del convenio.

4. Contexto do mercado de trabalho

Em Portugal, em 2022, a população residente mantém-se sensivelmente nos 10 milhões. A população ativa totalizava quase 5 milhões, dos quais 4,69 milhões de pessoas estavam empregadas e 313,9 mil estavam desempregadas. Cumpre recordar que 2022 vem numa trajetória de recuperação da pandemia da COVID-19, apresentando indicadores sobre o mercado de trabalho que, no geral, são favoráveis a Portugal [Q(PT/ES) 1]. Destaca-se o número de trabalhadores empregados, que cresceu 1,66% relativamente ao ano anterior, em particular os trabalhadores por conta de outrem (TCO) (+2,16%, em 2022 face a 2021).

4. Contexto del mercado laboral

Con una población total cercana a 47,5 millones de personas en 2022, la población activa, definida en el caso de España como la población de más de dieciséis años que trabaja o desea hacerlo, se sitúa en unos 23 millones de activos. De ellos, más de 20 millones son ocupados y 3 millones son desempleados. En 2022 se moderó el aumento de la población activa tras el fuerte repunte postpandémico del año anterior, se consolidó el importante avance del empleo ya registrado en 2021 y cayó intensamente el número de desempleados, con lo que se prolonga la senda descendente del desempleo en España, tras la excepción de 2020, derivada de la pandemia. [C(PT/ES) 1].

Quadro/Cuadro (PT/ES) 1 – Caraterização do mercado de trabalho / Caracterización del mercado de trabajo - Portugal e/y España					
	Portugal		Espanña		
	(milhares/miles)	2022 (***)	2022/2021 (%)	2022	2022/2021 (%)
População total / Poblacion total		10.352,0	0,52	47.432,9	0,07
População ativa/Poblacion activa (15-64 anos) (*)		5.009,5	1,06	23.088,0	0,79
Taxa de atividade / Tasa de actividad (15-64 anos) (%) (*)		76,4	.	74,0	.
População empregada/Ocupados (15-64 anos)		4.699,3	1,66	20.082,3	3,02
Trabalhadores por conta própria (TCP)/No asalariados (15-64 anos) (**)		609,0	-0,25	2.904,4	-0,57
Trabalhadores por conta de outrem (TCO)/Asalariados (15-64 anos)		4.067,6	2,16	17.093,2	3,70
TCO contratados sem termo/Asalariados con contrato indefinido (15-64 anos)		3.392,7	1,72	13.374,2	8,18
TCO contratados a termo/ Asalariados com contrato temporal (15-64 anos)		676,6	2,16	3.604,0	-11,99
Emprego por setor de atividade/Empleo por sector de actividade (15-64 anos):		4.699,3	1,66	20.082,3	3,01
Agricultura, p. animal, caça, f. pesca/ Sector agrario		115,1	2,04	752,5	-3,58
Indústria, energia e água/Industria		863,7	0,21	2.751,0	0,15
Construção civil/construcción		301,9	0,23	1.306,9	1,51
Serviços/Servicios		3.417,1	2,14	15.268,4	4,02
Taxa de emprego/tasa de ocupacion (15-64 anos) (%)		71,7	.	64,4	.
População desempregada /Parados (15-74 anos)		313,9	-7,35	3.024,6	-11,81
Taxa de desemprego /Tasa de paro (15-74 anos) (%)		6,0	.	12,9	.

Fonte/Fuente: EUROSTAT (22/06/2023).

(*) (PT) Em Espanha e Portugal não se pode trabalhar antes dos 16 anos; a categoria do EUROSTAT corresponde, de facto, a (16-64 anos). (ES) En España y en Portugal no se puede trabajar antes de los 16 años; la categoría de EUROSTAT corresponde, de hecho, a (16-64 años).

(**) No asalariados (empleadores, autonomos, miembros cooperativas, ayudas familiares).

(***) Há quebra de série temporal em 2021; dados poderão ser atualizados integrando série revista pelo INE.

O universo de trabalhadores por conta de outrem (TCO), que pode ser abrangido por negociação coletiva, no âmbito do Código do Trabalho, é reportado anualmente pelas empresas, através do Relatório Único (RU, Quadros de Pessoal).

Em 2021, existiam cerca de 2,9 milhões de trabalhadores, o que correspondeu a uma ligeira subida (0,67%), enquanto o número de empresas desceu ligeiramente (-2,1%) face ao ano anterior [Q (PT/ES) 2].

Ao universo dos trabalhadores do Setor Público, aplica-se um outro quadro normativo, cujo regime específico enquadra a negociação coletiva dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

En España la negociación colectiva se extiende potencialmente a todo trabajador asalariado, en algún ámbito con peculiaridades. Así, para el sector público, el incremento salarial está sujeto al límite previsto en las leyes anuales de presupuestos generales del Estado y el respeto de tal incremento se verifica por el Ministerio de Hacienda y Función Pública u organismos asimilados de las Comunidades Autónomas, previamente a la publicación de lo convenido. Además, junto al Estatuto de los Trabajadores resulta de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, en el ámbito referido a estos.

Respecto a la estructura empresarial, en el cuadro adjunto se muestran los datos de empresas y trabajadores en empresas en 2022 [C (PT/ES) 2]. El 98% de las empresas en España tiene menos de 50 trabajadores, lo que *de facto* impone para la mayoría de ellas una negociación colectiva sectorial, de ámbito superior al empresarial.

Quadro/Cuadro (PT/ES) 2 - Estrutura empresarial e trabalhadores por conta de outrém/ Estructura empresarial				
Unidade/unidad: milhares/miles; percentagem/porcentaje	Empresas		TCO nas empresas/ Asalariados en empresas (*)	
	2021	2021/2020 (%)	2021	2021/2020 (%)
Portugal (Continente)	271,81	-2,10	2.922,34	0,67
España	1.329,90	-0,19	14.965,30	2,89
Fonte/Fuente PT/MTSSS/GEP/quadros de pessoal - www.gep.mtsss.gov.pt; fuente ES: MITES. Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social. Datos a 31 de diciembre de 2022				
(*) (PT) Só abrange trabalhadores por conta de outrem (de direito privado) reportados pelas empresas. Não abrange trabalhadores Públicos.				
(ES) No incluye Sistema Especial Empleados de Hogar, los trabajadores afiliados a mutualidades de previsión social de colectivos profesionales, mutualidades de funcionarios, Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios en situación de inactividad, Sistema Especial de Empleados de Hogar y los de la actividad "Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria". (http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/emp/welcome.htm).				

5. Principais indicadores para a caracterização da negociação coletiva

Introdução

Em Portugal, os IRCT mais comuns são as convenções coletivas, subordinadas ao princípio da filiação, o que determina a fisionomia do sistema de fontes laborais português. E mesmo o “caráter substancialmente normativo” da convenção coletiva, confirmado pelo Tribunal Constitucional português (Ac.TC 147/2008), também é parametrizado por aquele princípio.

Por sua vez, o alargamento do âmbito subjetivo de uma convenção coletiva pode ocorrer por portaria de extensão (PE) e por acordo de adesão (que consiste na adesão de um terceiro outorgante, sindical ou empregador, à convenção).

Cumprir assinalar que o alargamento da cobertura da contratação coletiva, em Portugal, se materializa, maioritariamente, através de portaria de extensão, que operacionaliza a extensão (administrativa) de convenção, em regra, com eficácia *erga omnes*. Isto significa que a PE só não se aplica a quem já está coberto por outro IRCT. O procedimento da extensão de convenção é definido por Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho.

Com periodicidade anual ou bianual é publicada uma portaria de condições de trabalho (PCT) vocacionada para os trabalhadores do setor administrativo não abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação coletiva negocial.

As decisões arbitrais, decorrentes de arbitragem voluntária ou arbitragem obrigatória, têm sido muito raras.

5. Principales indicadores para la caracterización de la negociación colectiva

Introducción

En España, el instrumento básico de regulación de las relaciones laborales entre empresas y trabajadores es el convenio colectivo, fuente de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral, dentro del respeto a las leyes. La mayoría de los convenios colectivos son celebrados conforme a los requisitos del Estatuto de los Trabajadores, que no se atiene al principio de filiación, a diferencia del sistema portugués. Estos convenios colectivos tienen eficacia jurídica normativa o eficacia general, de la que se deriva la obligación de cumplimiento para todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito territorial y funcional de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, aunque no pertenezcan a las organizaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio o aunque el nacimiento de la empresa o de la relación laboral con el trabajador se haya producido después de la firma del convenio. Darán lugar, por tanto, a la nulidad de lo pactado en contrato de trabajo que contravenga lo establecido en el convenio colectivo.

Por otro lado, pueden dictarse laudos arbitrales llamados a resolver bloqueos durante la negociación de un convenio o a poner fin a un conflicto, con la misma eficacia que un convenio colectivo; es decir, mediante un laudo se puede afectar al contenido o la interpretación o incluso a la aplicación de los convenios colectivos. Su alcance es puntual. Entre ellos están los laudos dictados en ausencia de acuerdo en periodo de consultas para la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo.

Evolução dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva (2019 a 2022)

Em Portugal, a informação sobre a contratação coletiva obtém-se a partir de duas fontes estatísticas administrativas diferentes. Considera-se, por um lado, o universo de IRCT publicado anualmente no BTE [Q(PT) 3], a que está associado um número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas publicadas num dado ano, apurados pela DGERT [Q(PT) 7]; por outro, considera-se o total de IRCT e de trabalhadores abrangidos por convenções *em vigor*, apurados, anualmente, a partir do Relatório Único, preenchido pelas empresas [Q(PT) 8] (fonte GEP) e com as limitações e desvios daí resultantes. Por esse motivo, não é possível somá-los.

A primeira edição deste relatório, deu nota de uma trajetória de crescimento, entre 2015-2018, quanto ao número de IRCT publicados anualmente, em BTE, registando-se 311 IRCT, em 2018. Esta evolução positiva prosseguiu em 2019, com 352 IRCT. Todavia, o ano de 2020, coincide com o alastramento da pandemia Covid-19 e há uma quebra na ordem dos (-)27%. A partir de então assiste-se a uma recuperação progressiva, com um crescimento em 2021, (+)9%, e em 2022, (+)12% [Q(PT)3]. Esta dinâmica regista-se nos instrumentos de regulamentação coletiva quer negociais, quer não negociais, assistindo-se ao predomínio dos primeiros.

3 (PT) – Evolução do número de IRCT negociais e não negociais publicados anualmente							
Ano de publicação	IRCT negociais			Acordo adesão	IRCT não negociais		Total * por Ano
	convenções coletivas		Port. Extensão		PCT/ DA		
	AC	AE				CC	
2019	30	105	105	28	83	1	352
2020	11	97	61	39	49	1	258
2021	20	109	79	18	55	1	282
2022	31	112	97	20	54	1	315

Fonte: PT/MTSSS/CRL/BTE online
 (*) (PT) Só abrange IRCT do Continente.

Evolución de los instrumentos de negociación colectiva (2019-2022)

En España habitualmente se firman más de 1.500 convenios colectivos anualmente, que cubren entre 3 y 4,6 millones de trabajadores, lo que supone que de forma simultánea el total de convenios colectivos vigentes presentan una alta tasa de cobertura, superior al 80 %. No obstante, el año 2020 fue una excepción. En este ejercicio se decretó el estado de alarma y sus efectos se advierten en un enlentecimiento del ritmo de registro de convenios y en una caída del número de trabajadores cubiertos por ellos en ese año. La relajación posterior de las medidas asociadas al estado de alarma derivó en un significativo repunte del número de convenios firmados y de trabajadores afectados [C(ES) 4]. La duración media de los convenios es superior a tres años, de modo que los convenios que tienen efectos económicos en un año determinado son unos 5.000 convenios y afectan en torno a 11-12 millones de trabajadores, puesto que en España, en un año, pueden estar vigentes convenios que han sido firmados en ese mismo año, convenios que fueron firmados en años anteriores en los que se revisan las materias retributivas, o incluso, convenios que han sido firmados después, pero tienen efectos en ese año.

Cuadro (ES) 4- Convenios firmados y trabajadores afectados por año de firma (2019-2022)						
Años	Convenios firmados			Nº de trabajadores		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2019	1.725	1.355	370	3.025.979	263.903	2.762.076
2020	928	757	171	1.607.065	162.778	1.444.287
2021	1.496	1.160	336	4.641.611	282.784	4.358.827
2022 P	1.522	1.154	368	3.972.959	326.596	3.646.363

FUENTE: Estadística de Convenios Colectivos. Avance mensual hasta el 31 de agosto de 2023.P: provisional.

Una parte importante de los convenios vigentes en un ejercicio se podría equiparar con lo que en Portugal se entiende como “revisión parcial”, que en la

Nas convenções coletivas publicadas anualmente - desagregadas em primeiras convenções (ou novas unidades de negociação), revisão parcial e revisão global – continua a predominar o grupo de revisões parciais (78%, do total, em 2022) versando, quase sempre, matérias retributivas, ou seja, matérias que se prendem com a eficácia económica das convenções [Q.(PT) 5]. O período de eficácia médio das convenções, em 2022, oscilou entre 1 mês e 23 anos, apesar da larga maioria das convenções ter sido revista ao fim de 24 meses ou entre 24 e 48 meses (respetivamente, 33,6% 34,1% até do universo)

5 (PT) – Convenções publicadas por subtipo (Continente)				
Ano	1ª Convenção	Revisão parcial	Revisão global	Total
2019	46	161	33	240
2020	20	114	35	169
2021	24	137	47	208
2022	17	186	37	240

Fonte(s): PT/MTSSS/CRL, BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Em Portugal, os dados desagregados segundo o binómio convenção de empresa (AE)/convenção de âmbito superior à empresa (AC e CC), dão nota da relevância dos AE entre 2019 e 2021 (2019=44%; 2020=57%; 2021=52%). Em contrapartida, em 2022, há um certo reequilíbrio, porquanto os AE representam 47% e os AC e CC, 53%, do universo. Em todo o caso, a larga maioria dos trabalhadores potencialmente abrangidos em cada ano, estão sempre cobertos por AC e CC. [Q.(PT) 7]

mayoría de las ocasiones consiste en una actualización de las cláusulas retributivas. Además, los convenios de un determinado ámbito se renuevan periódicamente, elaborándose un texto nuevo en el que se recogen todas las cláusulas actualizadas. Este tipo de acuerdo se podría asimilar con lo que en Portugal se llama “revisión global”.

En España no hay información disponible sobre conceptos iguales a las revisiones parciales o globales portuguesas. Pero sí hay información sobre los “primeros convenios” firmados anualmente, que se denominan “convenios de nuevas unidades de negociación” [C (ES) 6].

Cuadro (ES) 6 - Convenios firmados por nuevas unidades de negociación por año de firma (2019-2022)				
	2019	2020	2021	2022P
Convenios	431	197	356	369

FUENTE: Estadística de Convenios Colectivos. Avance mensual hasta el 31 de agosto de 2023.P: provisional.

En síntesis, en España, cuando se analizan los convenios en vigor, hay que considerar:

1. Los convenios firmados en el año, ya sean convenios de nuevas unidades de negociación o nuevos textos de convenios que existían anteriormente.
2. Además, están vigentes los convenios firmados en otros años, no habiendo, o pudiendo no haber, un acto de gestión específico para la revisión anual de las cláusulas salariales.

Por ello, se distancian significativamente las cifras de, por un lado, *convenios y trabajadores según año de firma* y, por otro, de *convenios y trabajadores por año de efectos económicos*. El total de los convenios y trabajadores afectados por la negociación colectiva española en un año determinado se muestran en el cuadro [C (ES) 9] adjunto que, por buscar una analogía, se aproximarían a los convenios y trabajadores de las dos fuentes: “revisión parcial” y “revisión global”, que se utilizan para contabilizar estos parámetros en Portugal.

(PT)7 - Convenções coletivas publicadas anualmente no BTE (no Continente) e trabalhadores potencialmente abrangidos								
Âmbito de Aplicação / Ano	2019		2020		2021		2022	
	conv.	trabalh.	conv.	trabalh.	conv.	trabalh.	conv.	trabalh.
Convenções de Empresa (AE)	105	37.676	97	27.297	109	39.614	112	40.829
Convenções de âmbito superior à empresa (AC e CC)	135	755.207	72	370.341	99	501.252	128	718.229
Total	240	792.883	169	397.638	208	540.866	240	759.058
Portaria de condições de trabalho (PCT)	1	90.844	1	90.844	1	95.375	1	96.940

Fonte: PT/MTSSS/ CRL ; DGERT; BTE online.

O apuramento respeitante a convenções que se mantêm em vigor, assim como os trabalhadores a quem se aplicam esses IRCT, é feito a partir dos dados reportados pelo conjunto de empresas e estabelecimentos referenciados no Relatório Único. Em Portugal (no Continente), em 2021, existiam cerca de 2,45 milhões de trabalhadores cobertos por contratação coletiva, abrangidos por 757 convenções coletivas, o que corresponde a uma ligeira subida se considerarmos os dados do triénio 2016-2019 (fonte GEP, [Q(PT) 8]). Como já se referiu, o método de apuramento da informação sobre a contratação coletiva é diferente de Espanha.

8 (PT) – Total de convenções coletivas em vigor e trabalhadores referenciados no relatório único pelas empresas				
Ano	2019	2020	2021	2022
Nº de IRCT (convenções e PCT/ PRT)	747	741	757	*
Nº de trabalhadores	2.494.018	2.444.795	2.454.688	*

Fonte: PT/MTSSS/GEP-Rel. Único/ Quadros de pessoal (Q.133 e Q.127); Continente.
* Dados ainda não disponíveis.

Cuadro (ES) 9 -Convenios y trabajadores según año de efectos económicos y ámbito funcional				
Año	2019	2020	2021	2022P
Convenios (número)				
Total	5.539	4.915	4.727	4.073
Empresa	4.384	3.849	3.640	3.053
Ámbito superior a la empresa	1.155	1.066	1.087	1.020
Trabajadores (miles)				
Total	11.397,6	10.700,8	11.543,2	12.059,3
Empresa	921,2	787,8	807,0	719,5
Ámbito superior a la empresa	10.476,4	9.912,9	10.736,2	11.339,8

FUENTE: Estadística de Convenios Colectivos. Avance mensual hasta el 31 de agosto de 2023. P: provisional.

Así, el número de convenios vigentes en España se situó cada año por encima de los 5.500 entre 2015 y 2019. Los datos de 2020 y 2021, ya definitivos, sitúan el número de convenios cerca de 5.000. Los datos provisionales de 2022 están en torno a 4.100 convenios. Durante el año 2023 se seguirán firmando convenios con efectos económicos en 2022, por lo que las cifras de ese año convergerán con las de los años previos. Respecto al número de trabajadores cubiertos por los convenios vigentes, se puede realizar una reflexión análoga a la realizada para los convenios.

En lo referente a la distribución de convenios y trabajadores según ámbito funcional, cabe subrayar que son muy numerosos los convenios colectivos de empresa, siendo habituales en empresas grandes. Así, los convenios de empresa suponen en torno al 75-80%, tanto de los convenios firmados como de los convenios vigentes cada año, correspondiendo el 20-25% restante a los convenios de ámbito superior a la empresa.

Aun cuando hay menos convenios colectivos de ámbito supraempresarial, estos convenios afectan a un mayor número de trabajadores. Concretamente, cubren a más del 90% del total, situándose en 2022 la ratio trabajadores por convenio supraempresarial en 11.117 trabajadores, mientras que la ratio trabajadores por

Importa, por fim, ter em linha de conta que o número de trabalhadores abrangidos, anualmente, por negociação coletiva não tem em linha de conta os trabalhadores cobertos pelas portarias de extensão e acordos de adesão.

Distribuição por CAE das convenções coletivas e trabalhadores potencialmente abrangidos (2019-2022)

Em Portugal, a repartição por setores de atividade da contratação coletiva publicada oscila em função dos setores que publicam negociação coletiva em cada ano, mas é cada vez mais notório o peso do setor dos serviços, com a expressão correspondente no número de trabalhadores, no período de 2019-2022.

Tal como em Espanha, a repartição setorial anual depende, entre outros fatores, da periodicidade de revisão das convenções - que continua a ser maioritariamente anual ou bianual (59% do total de convenções) – e da presença de negociação setorial ou da dimensão das empresas envolvidas na contratação coletiva, que podem influenciar o número de trabalhadores abrangidos [Q(PT) 10].

convenio de empresa se sitúa en 236 trabajadores. Cada convenio supraempresarial cubre a unas 1.100 empresas (1.200 según los datos provisionales de 2022) que, en promedio, tienen 8-9 trabajadores.

Distribución por CNAE de convenios y trabajadores potencialmente afectados (2019-2022)

La distribución sectorial de los convenios firmados anualmente y los trabajadores afectados por ellos es la que se muestra en el [C (ES) 11] adjunto. En un país con un claro predominio del sector servicios, la mayoría de los convenios y trabajadores potencialmente afectados por los convenios firmados se encuentran en este sector. Pero la dinámica de los convenios firmados depende, entre otros factores, de la frecuencia con la que se renuevan los convenios, que en algunas actividades es tradicionalmente anual o bienal, y de la presencia en ellos de grandes empresas, que son las que en mayor medida firman convenios propios.

Quadro (PT) 10 - IRCT negociais publicados (incluindo AA) e trabalhadores, por CAE (%)									
Setor e secção de atividade (CAE)		2019		2020		2021		2022	
		conv. + AA	trabalh.	conv. + AA	trabalh.	conv. + AA	trabalh.	conv. + AA	trabalh.
Total (%)		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
A	Agricultura	1,5	1,4	2,4	1,7	2,2	1,0	2,3	1,7
B...E	Indústria	32,5	32,9	23,6	32,9	32,3	42,9	28,8	37,0
F	Construção	0,4	12,4	0,0	0,0	0,4	5,9	0,0	0,0
G...S	Serviços	65,7	53,3	74,0	65,4	65,0	50,2	68,8	61,4
A	Agricultura	1,5	1,4	2,4	1,7	2,2	1,0	2,3	1,7
B	Indústrias extrativas	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
C	Indústrias transformadoras	29,5	32,7	23,1	32,9	27,4	42,5	26,9	36,9
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, (...)	1,9	0,1	0,5	0,0	4,9	0,4	1,9	0,1
F	Construção	0,4	12,4	0,0	0,0	0,4	5,9	0,0	0,0
G	Comércio p/ grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis (...)	14,9	11,3	9,6	13,7	12,4	8,5	14,6	26,4
H	Transportes e armazenagem	23,9	9,0	29,3	3,4	23,5	4,4	23,1	3,5
I	Alojamento, restauração e similares	4,1	12,7	1,9	3,5	0,9	6,6	3,8	13,0
J	Atividades de informação e comunicação	1,5	0,3	1,4	0,3	0,4	1,4	2,3	1,6
K	Atividades financeiras e de seguros	8,6	3,5	8,2	7,3	10,2	2,5	12,3	3,4
L	Atividades imobiliárias	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,4	0,2	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0	0,0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2,2	8,1	1,9	13,7	1,8	9,1	1,9	3,5
O	Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,4	0,0	0,5	0,0	0,9	0,0	1,5	0,0
P	Educação	4,5	1,1	2,4	2,3	6,2	2,9	4,2	4,7
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	3,4	6,9	15,9	19,5	2,7	13,8	1,9	5,0
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1,5	0,1	1,9	1,5	3,5	0,3	2,3	0,2
S	Outras atividades de serviços	0,4	0,0	0,5	0,0	2,2	0,2	0,8	0,0

Fonte: PT/ MTSSS/ CRL / DGERT / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> || <https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtss.gov.pt>)

Cuadro (ES) 11 – Convenios firmados y trabajadores afectados según ámbito funcional, por sector y sección de actividad (%)

Sector y sección de actividad		2019		2020		2021		2022 P	
		Conv.	Trabaj.	Conv.	Trabaj.	Conv.	Trabaj.	Conv.	Trabaj.
Total (%)		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Agrario	1,7	6,4	1,2	4,8	2,1	3,6	1,9	6,8
	Industria	36,2	23,6	42,6	29,5	43,3	32,2	39,3	20,3
	Construcción	2,4	11,6	3	8,3	2,1	4,5	1,5	5,2
	Servicios	59,7	58,4	53,2	57,4	52,4	59,6	57,4	67,6
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,7	6,4	1,2	4,8	2,1	3,6	1,9	6,8
B	Industrias extractivas	0,6	0,0	0,8	0,1	0,5	0,1	0,9	0,0
C	Industria manufacturera	26,1	21,6	28,8	26,8	30,7	31,7	26,2	18,5
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondic.	0,8	0,1	0,4	1,2	0,5	0,0	0,4	0,4
E	Suministro agua, saneamiento, gest. Residuos y descontamin.	8,8	1,9	12,6	1,4	11,6	0,4	11,8	1,4
F	Construcción	2,4	11,6	3,0	8,3	2,1	4,5	1,5	5,2
G	Comercio al por mayor y menor; reparación vehículos motor ...	9,2	17,4	9,3	10,1	9,6	21,3	9,0	18,1
H	Transporte y almacenamiento	11,5	6,6	9,6	5,0	8,0	2,8	12,0	5,9
I	Hostelería	3,6	1,9	1,7	15,3	4,1	5,5	2,9	22,6
J	Información y comunicaciones	3,3	1,8	3,2	0,9	2,1	0,1	2,3	0,3
K	Actividades financieras y de seguros	0,3	1,1	0,8	4,6	0,7	4,0	1,0	0,6
L	Actividades inmobiliarias	0,3	2,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,1	0,0
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,1	4,1	3,3	1,3	2,4	0,1	2,8	1,8
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	8,3	8,1	7,9	8,4	7,2	7,1	7,8	11,4
O	Administ. Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,8	1,6	4,6	0,2	5,1	0,8	4,5	0,3
P	Educación	1,4	2,9	1,4	4,2	1,7	13,2	0,8	1,2
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	5,4	8,9	6,4	6,7	6,1	1,4	7,0	4,1
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3,2	0,6	2,0	0,3	2,0	0,1	3,9	0,5
S	Otros servicios	3,4	1,0	2,8	0,5	2,9	3,1	3,3	0,7
T	Activ. De los hogares como empleadores y como productores ...	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos. P=Datos provisionales. Datos de 2022: convenios colectivos registrados hasta 30 de junio de 2023.

Evolução das taxas de cobertura das convenções em vigor (2018).

Já se deu nota de que a configuração do regime de contratação coletiva dos dois países não é coincidente, o que influencia a forma de apuramento da taxa de cobertura da negociação coletiva. Por esse motivo, optou-se por considerar os dados publicados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A última informação disponível, indicava, em 2018, uma taxa de cobertura para Portugal de 76,5%.

Evolución de las tasas de cobertura de los convenios en vigor (2018)

La posibilidad de comparación entre distintos Estados de los porcentajes de población ocupada incluida dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos es limitada, si bien se puede decir que una parte importante de los países de la UE tienen tasas de cobertura elevadas, entre ellos Portugal y España.

El protagonismo en la negociación colectiva de los convenios colectivos sectoriales, que proporcionalmente dan cobertura a mayor número de trabajadores y de empresas que los de ámbito de empresa, la eficacia *erga omnes* de los convenios y su ultraactividad, son elementos que explican las altas tasas de cobertura en España.

12 (PT/ES) - Taxa de cobertura dos IRCT/ Tasa de cobertura de los convenios colectivos en vigor		
Ano/Año	Portugal	España
2018	76,50%	80,10%
2019

Fonte/Fuente: ILO (<https://ilostat.ilo.org/es/topics/collective-bargaining/>); últimos dados disponíveis (27.09.2022).

Âmbito geográfico (2019-2022)

Em Portugal, na repartição das convenções por âmbito geográfico, prevalecem as convenções de âmbito nacional. Em 2022, na repartição binária, entre âmbito nacional (continente e regiões autónomas) e territorial local ou regional, mantém-se o predomínio das convenções de âmbito nacional (77%/23%, respetivamente).

Ámbito geográfico (2019-2022)

La negociación colectiva en España se estructura por el cruce de las variables actividad y territorio. Así, para cada actividad cuyas condiciones de trabajo se negocian puede haber ámbitos geográficos de negociación provincial, autonómico, y estatal. Si se atiende al número de trabajadores cubiertos en España, algo más de un tercio de la negociación colectiva es sectorial provincial y, en torno a un tercio, sectorial estatal, mientras que la autonómica equivale aproximadamente a una quinta parte del total y la que se produce en las empresas o en los grupos de empresa viene a representar una décima parte del total.

Evolução salarial em Portugal (2019-2022)

Cláusulas retributivas das convenções e variação salarial convencionada

Classicamente, as matérias remuneratórias são conteúdos da maior relevância na contratação coletiva. Em Portugal a situação mais comum continua a ser a revisão anual da tabela salarial através da revisão parcial ou global da convenção coletiva.

A atualização salarial plurianual, durante a vigência da convenção, pode assumir várias formas, ora através de tabelas salariais plurianuais; ora indexando a evolução dos salários dos anos subsequentes ao Índice de Preços no Consumidor, sem habitação (IPC); ora estabelecendo um regime misto com a publicação de aumentos constantes em tabela salarial, com a possibilidade de correção em função da inflação. Esta opção tem sido pouco utilizada pelos negociadores de convenção, cobrindo cerca de 2 a 3% das convenções publicadas anualmente. Em 2022, porém, esta percentagem cresceu significativamente e andou na ordem dos 11%.

Já é mais usual a determinação da eficácia retroativa das tabelas salariais, em data anterior à publicação da convenção, a fim de mitigar eventuais atrasos nas negociações (em 2021, cerca de 13% e em 2022, cerca de 29% do universo de convenções do ano).

Na repartição de salários convencionados, o salário mais baixo corresponde à Remuneração mínima mensal garantida (RMMG). Em 2022, a remuneração média convencionada foi 838 euros, o que corresponde a um crescimento real de 3,9% comparativamente a 2021. Em termos percentuais, o quadro seguinte mostra uma evolução salarial média *nominal* convencionada positiva [Q/C (PT/ES) 13]. Convém sublinhar, que, em 2022, houve um crescimento atípico da da inflação (8,1%), pelo que o crescimento real dos salários acaba por ficar esbatido.

Evolución salarial en España (2019-2022)

Clausulas retributivas de los convenios colectivos

Uno de los contenidos centrales de los convenios colectivos es el referido a las condiciones retributivas. Como la duración de los convenios suele ser plurianual, el establecimiento de las condiciones salariales para cada año de vigencia del convenio se puede hacer en el propio texto de los convenios, mediante porcentajes o tablas, o se pueden redactar cláusulas que especifiquen cómo se calcularán esas condiciones retributivas en función del devenir de determinados parámetros (beneficios de la empresa, evolución de los precios de consumo, incremento fijado para el crecimiento del salario de los funcionarios, etc.).

Algunas cláusulas, llamadas de garantía salarial o de salvaguarda salarial, pueden llegar a corregir, incluso retroactivamente, los aumentos salariales inicialmente pactados si, por ejemplo, el avance de los precios en el año ha sido superior a una cifra establecida en el texto del convenio.

En España no hay datos globales sobre los niveles retributivos establecidos en los convenios colectivos, toda vez que los grupos profesionales que se utilizan para asignar los niveles salariales son propios de cada convenio colectivo y, por ello, difícilmente reductibles a una estadística. Sí existen datos sobre los incrementos salariales pactados y revisados por cláusula de garantía salarial, como se muestra en el cuadro adjunto [Q/C (PT/ES) 13].

Quadro/Cuadro (PT/ES) 13 - Variação salarial convencionada / Variación salarial pactada y revisada				
	2019	2020	2021	2022 P
Portugal (Continente)				
Variação salarial convencionada (%) *	4,4	2,6	4,0	5,5
España				
Variación salarial pactada inicial (%)	2,24	1,73	1,45	2,98
Variación salarial revisada (%)	2,24	1,74	1,61	3,17
Fonte: PT MTSSS/DGERT - www.dgert.gov.pt ; Fuente: ES/ Estadística de Convenios Colectivos (http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm); P=provisional; datos a 31 de agosto de 2023. (*) PT. Variação salarial convencionada (nominal anualizada, intertabelas: para cada IRCT, e em relação à tabela anterior, é calculado o aumento médio das remunerações convencionais, ponderado pelo nº de trabalhadores).				

Ganho médio, remuneração base media mensal (2019-2022)

O quadro seguinte [Q/C (PT/ES) 14] dá nota da evolução salarial média nos dois países, a partir das fontes estatísticas nacionais, e onde se demonstra uma evolução globalmente positiva. A nota constante do respetivo quadro permite perceber que os apuramentos apresentados integram, na sua maioria, as mesmas componentes.

Coste salarial y coste salarial ordinario por trabajador (2019-2022)

La siguiente tabla [Q/C (PT/ES) 14] muestra la evolución salarial promedio en los dos países, basada en fuentes estadísticas de cada uno de ellos, que no son homogéneas.

Quadro/Cuadro (PT/ES) 14 - Ganho médio, remuneração base média mensal / Coste Salarial e coste salarial ordinario por trabajador (2019-2022)								
Anos / Años	Portugal (Continente)				España			
	Ganho médio por TCO (€/mês)	Variação anual (%)	Remuneração base média (€/mês)	Variação anual (%)	Coste salarial total por trabajador (€/mês)	Variação anual (%)	Coste salarial ordinario por trabajador (€/mês)	Variação anual (%)
2019	1.209,94	3,4	1.005,09	3,4	1.955,2	1,9	1.694,0	2,2
2020	1.250,75	3,4	1.041,99	3,7	1.903,6	-2,6	1.643,4	-3,0
2021	1.294,10	3,5	1.082,77	3,9	2.022,6	6,3	1.751,5	6,6
2022	2.115,1	4,6	1.822,0	4,0

Fonte: PT/ MTSSS / GEP, Quadros de Pessoal

(*) PT - Ganho - Montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros, pago ao trabalhador, com caráter regular em relação ao período de referência, por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui pagamento de horas remuneradas mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas).
 Remuneração Base - Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com caráter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho. (..) Dados ainda não disponíveis.

Fuente: INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral
 (***) ES - Coste salarial total por trabajador comprende todas las percepciones económicas realizadas a los trabajadores, en efectivo o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. El coste salarial ordinario por trabajador no incluiría los pagos extraordinarios o atrasados.

Salário mínimo legal ou Retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

Como se verifica no quadro seguinte, o salário mínimo legal em Espanha e Portugal é diferente, apesar de continuar a evoluir positivamente no período em análise. Em Portugal, em 2022, a RMMG ultrapassa o patamar dos 700 euros. No entanto, como se referiu anteriormente, o crescimento da inflação em 2022, acaba por prejudicar o crescimento real dos salários. [Q/C (PT/ES) 15]

A assinatura do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, celebrado pelo Governo, Confederações Patronais e a UGT (Outubro/2022) declarou como objetivos promover o alinhamento dos salários nacionais com os dos parceiros europeus e obstar aos efeitos do aumento da inflação, fixando referenciais salariais e uma trajetória para a RMMG para o período 2023-2026

Salario mínimo

En España sólo algunos convenios colectivos establecen una cláusula específica sobre el salario mínimo de convenio con las consideraciones que las partes firmantes estiman oportunas. Las tablas salariales que se incluyen en los convenios funcionan *de facto* como un salario mínimo para cada categoría o grupo profesional cubierto por ese convenio.

En todo caso, para todos los trabajadores existe un salario mínimo legal que es interprofesional fijado anualmente por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas [ver Q/C (PT/ES) 15] adjunto.

Quadro/Cuadro (PT/ES) 15 - Evolução da retribuição mínima mensal garantida/ Evolución del salario mínimo legal				
Anos / Años	Portugal		Espanña	
	(€)	var. (%)	(€)	var. (%)
2019	600,0	3,45	900,0	22,30
2020	635,0	5,83	950	5,55
2021	665,0	4,72	950,0/ 965,0 (*)	0,00 / 1,58(*)
2022	705,0	6,02	1.000	3,63

Fonte / Fuente: PT/DRE e ES/BOE.
(*) Desde 1-I-2021 y desde 1-IX-2021. El SMI vigente en 2020 se mantuvo hasta 31-VIII-2021.

Remuneração horária média

A informação sobre retribuição média horária, disponível no EUROSTAT, evidencia uma evolução positiva nos últimos anos, embora o salário médio por hora em Portugal continue a ser inferior ao de Espanha. Muito lentamente, esta diferença tem-se vindo a atenuar. Assim, em 2019, o salário médio/hora era 40,9% superior em Espanha, comparativamente a Portugal, enquanto em 2022 essa diferença passou para 34,6%. [Q/C (PT/ES) 16].

Salarios en España

Como se ha comentado, en España no existe información conjunta o global sobre los salarios pactados en la negociación colectiva, más allá de los incrementos salariales. Sí existe información, sin embargo, sobre los niveles salariales, que son parcialmente producto de la negociación colectiva, pero en los que también intervienen otros factores. Los datos de EUROSTAT sobre la retribución media por hora se muestran en el cuadro [Q/C (PT/ES) 16] adjunto.

Quadro/Cuadro (PT/ES) 16 - Salários médios por hora (em €) / Sueldos y salarios medios por hora (en €)				
Anos / Años	2019	2020	2021	2022
Portugal	11,5	12,3	12,5	13,0
España	16,2	17,0	17,0	17,5

Fonte /Fuente: EUROSTAT (<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00173/default/table?lang=en>); Labour market > Labour costs > Labour costs annual data > Labour costs structure «wages and salaries (total) [D11]» =salários médios por hora (<---indicator). **30/03/2023.**

NOTA: (PT) Continente. Esta tabela contém dados sobre Remuneração média por hora, que é definida como Remuneração total dividida pelo número correspondente de horas trabalhadas pelo número médio anual de empregados, expresso em unidades de tempo integral. Abrange indústria, construção e serviços (exceto administração pública, defesa e segurança social obrigatória). Os salários incluem a remuneração base e os complementos salariais pagos por trabalho suplementar, trabalho por turno, subsídios, taxas, gorjetas e gratificações, comissões e remuneração em espécie, etc.

(ES) Esta tabla contiene datos sobre Sueldos y salarios medios por hora que se definen como Sueldos y salarios divididos por el nº de horas trabajadas por empleado, expresado en unidades de tiempo completo. Industria, construcción y servicios (excepto la administración pública, defensa, seguridad social obligatoria). Los Sueldos y salarios incluyen el salario base, los complementos salariales, pagos por horas extraordinarias y/o complementarias, gratificaciones extraordinarias, salario en especie y los pagos a planes de ahorro de los empleados. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005R1737&from=EN>).

Avanço 2023

Após um longo debate, e já em fevereiro de 2023, o Parlamento português aprovou a proposta de lei n.º 15/XV/1.ª (GOV), que procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno e que, por sua vez, deu lugar à publicação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Este diploma introduz importantes alterações ao Código do Trabalho e à legislação complementar. Procede, ainda, à transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva (UE) 2019/1152, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e da Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e familiar dos progenitores e cuidadores.

Resultam da Lei n.º 13/2023, importantes alterações ao Código do Trabalho, em especial, nos seguintes domínios:

- Revisão das regras sobre sucessão de contratos a termo;
- Reforço dos mecanismos de atuação da inspeção do trabalho;
- Reforço das regras sobre sucessão de contratos de utilização de trabalho temporário, limitando a renovação dos contratos de trabalho temporário;
- Alargamento da compensação no caso de cessação de contrato a termo;
- Restrição ao período experimental, relativo à procura do primeiro emprego;
- Alteração da remuneração mínima dos estágios;
- Reforço da proteção dos direitos dos jovens trabalhadores-estudantes;
- Regulação de novas formas de prestação de trabalho associadas às transformações no trabalho, à economia digital e ao trabalho nas plataformas, nomeadamente através da consagração de uma presunção de laboralidade e do alargamento do regime da equiparação;
- Incentivos à negociação coletiva, incluindo a previsão de apoios públicos para as empresas com contratação coletiva dinâmica;
- Reforço do papel e da efetividade dos IRCT;

Avance 2023

Concluimos esta publicación conjunta con la mención de aquellas disposiciones y actos que habiendo comenzado a gestarse en el periodo de 2019-2022, han sido hechas públicas o entrado en vigor ya en 2023 y que, por tanto, tendrán su aplicación y trascendencia en cuanto a la negociación colectiva en el tiempo que se inicia en este 2023. Serán objeto de análisis detallado en una futura publicación conjunta, pero es oportuna una mención, como mimbres de la negociación colectiva y las relaciones laborales en el futuro inmediato, que son.

Así, citamos la publicación del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE de 29 de junio).

Asimismo, los interlocutores sociales alcanzaron el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, V AENC, registrado y publicado por Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo (BOE 31/5), que podrá ser analizado en una futura edición de este boletín.

También cabe citar la Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, que publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, que aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023, cuyo eje 2 incluye la formación, no incluida en el Catálogo de especialidades formativas, en materia de diálogo social y negociación colectiva.

En otro orden de cosas, se ha publicado, BOE de 18 de abril de 2023, el Tratado de Amistad y Cooperación entre el Reino de España y la República Portuguesa, hecho en Trujillo el 28 de octubre de 2021, que ha entrado en vigor el 11 de mayo de 2023, a los treinta días de la recepción de la última notificación, por escrito y por vía diplomática, de que se han cumplido los requisitos de Derecho interno de las Partes necesarios, según se establece en su artículo 22.

- Aumento das medidas tendentes à conciliação entre trabalho e vida familiar; e pessoal, designadamente ao nível das licenças de parentalidade;
- Adoção de estatuto específico para o trabalhador cuidador.

Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho, procede à regulamentação da agenda do Trabalho digno, traduzida na modificação do regime de tutela do trabalhador estudante; da parentalidade e em caso de doença do trabalhador. Estas alterações abrangem também os trabalhadores cobertos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

FICHA TÉCNICA

Nota metodológica

Os dados apresentados cuja fonte é o EUROSTAT têm âmbito nacional (continente e Regiões Autónomas da Madeira e Açores). Todos os restantes apuramentos representam apenas o Continente de Portugal.

Em Portugal, as fontes estatísticas sobre negociação coletiva têm uma abordagem diferente de Espanha. A informação obtém-se a partir de duas fontes diferentes:

- O universo de convenções coletivas e outros *IRCT publicados* anualmente no BTE, e depositadas na DGERT, que também calcula o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por essas convenções e a PCT (analisados pela DGERT/MTSSS).
- O universo de convenções *em vigor*, assim como os trabalhadores a quem se aplicam esses IRCT, apurados no Relatório Único (GEP/MTSSS), anualmente, a partir do reporte das empresas sobre empresas, estabelecimentos e trabalhadores.

Estes dois apuramentos são complementares, mas não se justapõem, e permitem apresentar o conjunto de convenções em vigor, assim como os trabalhadores por elas abrangidas.

Cada convenção coletiva (e respetivos trabalhadores abrangidos) é contabilizada apenas uma vez, no ano da publicação em BTE, seja em texto completo ou em revisão parcial de uma convenção (mesmo que a tabela sindical tenha eficácia retroativa). É pouco frequente a convenção consagrar cláusulas de garantia salarial, que grantam os aumentos salariais a vigorar nos anos subsequentes ao ano de assinatura da convenção.

O Relatório Único (RU), de apresentação anual e obrigatória, diz respeito à atividade social das empresas durante o ano anterior e é entregue por todos os empregadores que têm trabalhadores por conta de outrem ao seu serviço. Os dados apurados a partir dos seus anexos - nomeadamente, os quadros de pessoal - permitem recolher o número de convenções aplicadas aos trabalhadores por conta de outrem (TCO) ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT, em cada ano.

Tal como em Espanha, os principais critérios de sistematização das convenções coletivas respeitam ao âmbito de aplicação subjetivo; setorial ou ao nível de empresa; o âmbito geográfico; a atividade económica, segundo a Classificação de Atividades Económicas. É também considerada a data de publicação e o período de eficácia das tabelas salariais, bem como o período de vigência das convenções coletivas.

Esta informação encontra-se maioritariamente sistematizada nos Relatórios Anuais sobre negociação coletiva publicados pelo CRL.

FICHA TÉCNICA

Nota metodológica

Los datos estadísticos básicos presentados en este informe provienen de la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social e Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Esta estadística se nutre de los datos aportados por las comisiones negociadoras de los convenios cuando los inscriben en el Registro de Convenios Colectivos, así como de los datos que posteriormente puedan aportar.

La Estadística de Convenios Colectivos publica mensualmente un avance de los datos del año en curso (ver <https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>) y la actualización de algunos datos fundamentales de número de convenios, trabajadores de años anteriores.

La firma de un convenio colectivo en España puede tener efectos económicos retroactivos, por lo que los datos de la negociación colectiva de un determinado año en la Estadística de Convenios Colectivos no se cierran hasta 18 meses después de concluido ese año.

La información básica de los convenios se ofrece de dos formas diferenciadas: por año de efectos económicos y por año de firma.

Las principales variables de clasificación de los convenios colectivos a los efectos de la Estadística de Convenios Colectivos son:

- **Ámbito funcional:** se distingue entre “convenios de empresa” y “convenios de ámbito superior a la empresa”. Los primeros incluyen los convenios que afectan a toda la plantilla de una empresa o a sólo una parte de ella, y los segundos, los convenios de sector y de grupo de empresas.

- **Ámbito territorial:** se diferencia entre convenios de ámbito provincial, autonómico (incluye las comunidades autónomas uniprovinciales), y estatal.

- **Actividad económica:** por sectores y secciones de actividad, siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09).

- **Año de firma:** es el año de la fecha de firma indicada en la hoja estadística que se cumplimenta en el momento del registro del convenio.

- **Periodo de registro:** es el mes y el año en el que la información sobre el convenio se incluye en la Estadística.

- **Fecha de efectos económicos:** es el año en el que el convenio tiene efectos económicos, es decir, tiene una variación salarial conocida para el año de referencia.

Fontes estatísticas

Foram considerados os dados estatísticos do Instituto Nacional de Estatística (INE) e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS): Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) e Direção-Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT). No plano internacional, foram utilizados dados do EUROSTAT e da OIT/ILO.

O GEP é uma entidade com delegação de competências do Instituto Nacional de Estatística (INE), fazendo assim parte do Sistema Estatístico Nacional (SEN).

A informação utilizada está disponível nos sites:

<https://www.ine.pt/>; <http://www.gep.mtsss.gov.pt/>; <https://www.dgert.gov.pt/>;
<https://ec.europa.eu/eurostat/>; <https://www.ilo.org/>; <https://www.crlaborais.pt/>

Foram ainda consultados: decisões judiciais em www.dgsi.pt; diplomas legais no Diário da República <https://dre.pt/>; IRCT no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) <http://bte.gep.mtsss.gov.pt/>

Conceitos

Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) – são as fontes específicas de direito do trabalho regulados no Código do Trabalho português (artigo (art.) 1.º e 2.º CT). Os IRCT podem ser negociais e não negociais. De acordo com o princípio da autonomia coletiva, conjugado com o princípio da subsidiariedade, os IRCT negociais prevalecem sobre os não negociais (art.484.ºCT). Todos são publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE).

Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais - decorrem da autonomia coletiva dos outorgantes, pelo que resultam da negociação entre as partes: há três modalidades (art. 2.º, n. 2 e 3, CT):

- **Convenção coletiva** – são acordos celebrados entre empregadores, ou associações de empregadores, e associações sindicais e regulam as relações laborais entre as partes. Em Portugal a convenção coletiva aplica-se aos sujeitos outorgantes da convenção, não tem *eficácia erga omnes*. Há três tipologias, em função do âmbito subjetivo da convenção:
 - **Acordo coletivo** (AC) - a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas (âmbito supra empresarial, a um conjunto de empresas);
 - **Acordo de empresa** (AE) - a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento (âmbito empresarial):

Fuentes estadísticas

Además de la Estadística de Convenios Colectivos, se han utilizado otras fuentes estadísticas, como la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE) y los datos de tasa de cobertura de la Oficina Internacional de Trabajo - ILO.

La información utilizada está disponible en:

<https://www.ine.es/> ; específicamente para Actividad, ocupación y paro:
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595;
específicamente para Salarios y costes laborales:
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976596 ;
<http://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm> ;
específicamente para los convenios colectivos:
<http://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>;
<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; <https://www.ilo.org/> .

Conceptos

- **Convenio colectivo estatutario:** acuerdo suscrito entre las representaciones de empresarios y trabajadores que regula condiciones laborales (condiciones económicas, de trabajo y productividad, de promoción laboral, de igualdad...) para un determinado ámbito (empresa, sector, etc.) y que cumplen con todas las previsiones del título III del Estatuto de los Trabajadores.
- **Convenio colectivo marco:** convenio colectivo estatutario que, en principio, tendrá un ámbito funcional sectorial o subsectorial y un ámbito territorial estatal o de Comunidad Autónoma; no pudiendo negociarse en ámbitos funcionales o territoriales más reducidos (artículo 82.3 ET).
- **Partes negociadoras en el convenio colectivo marco.** Las partes legitimadas para negociar los convenios colectivos marco son los sindicatos y las asociaciones empresariales “que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la Ley”(art. 87 y 88 ET).
- **Convenio colectivo extraestatutario:** acuerdo suscrito entre la representación de la empresa y de los trabajadores que regula determinadas condiciones de la relación laboral pero no cumple con todos los requisitos previstos en el título III del Estatuto de los Trabajadores.
- **Acuerdos interprofesionales:** acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que tienen el tratamiento establecido para los convenios colectivos.

- **Contrato coletivo (CC)** - a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores (âmbito setorial).

As convenções podem ainda ser agrupadas por três **subtipos**: primeira convenção (ou nova unidade de negociação); revisão global; e revisão parcial.

- **Acordo de adesão (AA)** – acordo celebrado por uma entidade [associação sindical ou uma associação de empregadores/empresa(s)], que não foi outorgante na convenção coletiva e que pretende que esta se lhe aplique, com a contraparte (patronal ou sindical) que se lhe contraporia nessa negociação, se nela tivesse participado – art. 504.º CT.
- **Decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária** – a decisão arbitral tem a eficácia de uma convenção coletiva. Resulta de uma resolução extrajudicial de conflitos coletivos, cuja iniciativa depende do acordo das partes (arts. 505.º a 507.º CT).

Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais – são aqueles em que existe intervenção administrativa do Governo. Existem três modalidades: portaria de extensão, portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária (art. 2.º CT).

- **Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória** - a decisão arbitral tem a eficácia de uma convenção coletiva. Resulta de uma resolução extrajudicial de conflitos coletivos e inicia-se por despacho do Governo. A arbitragem obrigatória em Portugal comporta duas modalidades, consoante tenha por objeto um litígio que resulte de celebração de convenção coletiva - arbitragem obrigatória – (art. 508.º a 513.º CT) ou de caducidade de convenção - arbitragem necessária (arts. 510º e 511.º CT).
- **Portaria de condições de trabalho (PCT)** – regulamenta as condições de trabalho de grupos de trabalhadores que não são abrangidos por uma regulamentação coletiva específica. O Governo só publica PCT quando não haja regulamentação coletiva de origem negocial, não exista associação sindical ou de empregadores e não seja possível a PE (arts. 517.º e 518.º CT).
- **Portaria de extensão (PE)** – consiste no alargamento do âmbito de aplicação de uma convenção coletiva (ou decisão arbitral) a empregadores e a trabalhadores inicialmente não abrangidos pela convenção. A PE só é admitida na falta de IRCT negocial e, em princípio, tem eficácia *erga omnes*, mas não se aplica aos trabalhadores e empregadores com IRCT especificamente aplicável ou que tenham deduzido oposição fundamentada à extensão (arts 514.º a 516.º CT e RCM n.º 82/2017, de 9 de junho).

Atendiendo a su fin, pueden ser de dos tipos: acuerdos interprofesionales o estructurales, para establecer la estructura de la negociación colectiva fijando las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito; y acuerdos sobre materias concretas, reguladores de las condiciones de trabajo u otras materias laborales como la solución de conflictos.

- **Extensión de un convenio colectivo**: procedimiento administrativo mediante el cual la autoridad laboral competente (Ministerio de Trabajo y Economía Social o Administración Laboral Autónoma, según el ámbito de la extensión), siempre a instancia de parte, extiende administrativamente las disposiciones de un convenio colectivo supraempresarial o, excepcionalmente, de empresa en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, del mismo o parecido ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, en el caso de que no pudiera negociarse un convenio colectivo estatutario en esa unidad de negociación por ausencia de partes legitimadas para ellos (artículo 92.2 ET).
- **Adhesión a un convenio colectivo**: acto por el cual las partes legitimadas para negociar en una determinada unidad de negociación acuerdan aplicar la totalidad de un convenio colectivo en vigor en otro ámbito siempre que dicha unidad de negociación no se encuentre afectada por otro convenio colectivo (artículo 92.1 ET). Deberán comunicarlo a la Autoridad Laboral.
- **Arbitraje**: sistema alternativo a la vía judicial o a un proceso de negociación colectiva bloqueado de carácter convencional, en el que un tercero, que resuelve un desacuerdo entre los negociadores (de ordinario previo acuerdo voluntario entre los negociadores del procedimiento, del árbitro y del objeto de la discrepancia entre las partes) mediante un laudo de efecto vinculante de igual eficacia a la de un convenio colectivo.
- **Laudo** : Resolución dictada por un árbitro que pone fin a la controversia planteada, siendo sus efectos equivalentes y con la misma fuerza jurídica que los de un convenio colectivo.
- **Aplicación e interpretación del convenio colectivo**. Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponde a la comisión paritaria de los mismos (artículo 91 ET). Ello sin perjuicio de los procedimientos como la mediación y arbitraje, para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Principais diplomas legais - Portugal

- Constituição da República Portuguesa de 1976, aprovada por Decreto de 10/04 de 1976, última alteração, Lei constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto.
- Código do Trabalho (CT) foi aprovado Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, última alteração, Lei n.º 13/2023, de 03 de abril.
- Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo), aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, última alteração, Lei 2/2020, de 31 de março.
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, última alteração Decreto-Lei n.º 53/2023, 5 de julho.

Acrónimos / siglas

- AA Acordo de Adesão
- AC Acordo Coletivo
- AE Acordo de Empresa
- BTE Boletim do Trabalho e Emprego
- CAE Classificação das Atividades Económicas
- CC Contrato Coletivo
- CRL Centro de Relações Laborais
- CT Código do Trabalho 2009
- DA Decisão Arbitral
- DC Descanso Compensatório
- DGERT Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
- DL Decreto-Lei
- DRE Diário da República Eletrónico
- GEP Gabinete de Estratégia e Planeamento (do MTSS)
- ILO International Labour Organization (OIT)
- IRCT Instrumento(s) de Regulamentação Coletiva de Trabalho
- MTSS Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
- PCT Portaria de Condições de Trabalho
- PE Portaria de Extensão
- RCM Resolução do Conselho de Ministros
- STJ Supremo Tribunal de Justiça
- TCO Trabalhadores por conta de outrem

Principales normas – España

- Constitución de 1978, de 27 de diciembre de 1978.
- Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de la Ley aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015).
- Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Estatuto Básico del Empleado Público, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio de 2010).
- Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos (BOE de 2 de junio de 2005).

Acrónimos / siglas

- AENC Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva
- ASDE Acuerdo Social en Defensa del Empleo
- BOE Boletín Oficial del Estado
- CC Convenio Colectivo
- CCNCC Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
- CE Constitución Española
- CN Comisión Negociadora
- CNAE Clasificación Nacional de Actividades Económicas
- EBEP Estatuto Básico del Empleado Público
- ET Estatuto de los Trabajadores
- ERTE Expediente de regulación temporal de empleo
- ILO International Labour Organization
- INE Instituto Nacional de Estadística
- LOI Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- LOLS Ley Orgánica de Libertad Sindical
- MTES Ministerio de Trabajo y Economía Social
- MISSM Ministerio de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social
- NC Negociación Colectiva
- RD Real Decreto
- REGCON Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- SAGEP Sociedades Anónimas de Gestión de Trabajadores Portuarios
- STC Sentencia del Tribunal Constitucional
- STS Sentencia del Tribunal Supremo

NIPO: 117-20-003-3