



Boletín

COMISIÓN
CONSULTIVA
NACIONAL DE
CONVENIOS
COLECTIVOS



Número Especial – Mayo 2020

Observatorio de la negociación colectiva

Publicación conjunta





A Negociação Coletiva em Portugal e Espanha (2015-2018)

La negociación colectiva en Portugal y España (2015-2018)

Índice

1.	<i>Apresentação pelos presidentes do CRL e da CCNCC</i>	3
2.	<i>Introdução</i>	5
3.	<i>Contexto normativo, descrição das principais mudanças legislativas e jurisprudenciais no âmbito da negociação coletiva</i>	6
	Contexto normativo	6
	Jurisprudência	7
4.	<i>O Contexto do mercado de trabalho</i>	8
5.	<i>Principais indicadores para a caracterização da negociação coletiva</i>	10
	Introdução.....	10
	Evolução dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva (2015-2018).....	10
	Distribuição por CAE das convenções coletivas e trabalhadores potencialmente abrangidos (2015-2018).....	13
	Evolução das taxas de cobertura das convenções em vigor (2015-2016).....	16
	Âmbito geográfico (2015/2018)	16
	Evolução salarial em Portugal (2015-2018).....	17
	<i>FICHA TÉCNICA</i>	21

Índice

1.	<i>Presentación de los presidentes del CRL y de la CCNCC</i>	3
2.	<i>Introducción</i>	5
3.	<i>Contexto normativo, descripción de los principales cambios legislativos y jurisprudenciales en el ámbito de la negociación colectiva</i>	6
	Contexto normativo.....	6
	Novedades jurisprudenciales.....	7
4.	<i>Contexto del mercado laboral</i>	8
5.	<i>Principales indicadores para la caracterización de la negociación colectiva</i>	10
	Introducción	10
	Evolución de los instrumentos de negociación colectiva (2015-2018).....	10
	Distribución por CNAE de convenios y trabajadores potencialmente afectados (2015-2018)	13
	Evolución de las tasas de cobertura de los convenios en vigor (2015-2016) ...	16
	Ámbito geográfico (2015/2018)	16
	Evolución salarial en España (2015-2018)	17
	<i>FICHA TÉCNICA</i>	21

1. Apresentação pelos presidentes do CRL e da CCNCC

Temos o prazer de apresentar a primeira edição da publicação conjunta sobre a Contratação Coletiva em Portugal e em Espanha, fruto da colaboração entre a Comissão Consultiva Nacional de Convenções Coletivas (CCNCC) e o Centro de Relações Laborais (CRL), em boa hora iniciada em Madrid, em outubro de 2018, numa iniciativa presidida pelos nossos antecessores.

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

Foi justamente nesta dinâmica tripartida que os órgãos colegiais da CCNCC e do CRL aprovaram, em Lisboa, em setembro de 2019, as grandes linhas temáticas desta publicação:

- Caracterização da missão do CRL e da CCNCC;
- Contexto normativo da negociação coletiva e jurisprudência recente, relevante de tribunais superiores em Portugal e Espanha;
- Panorama geral do mercado de trabalho (Portugal e Espanha);
- Caracterização da negociação coletiva, incluindo os principais Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT), o respetivo sistema de fontes e os trabalhadores abrangidos (Portugal e Espanha).

Procura-se, assim, lançar as bases de um projeto inovador que permita um acompanhamento periódico da evolução da contratação coletiva promovida em Portugal e em Espanha, começando por cobrir o período de 2015-2018.

Para o efeito, as equipas técnicas dos dois organismos analisaram os contornos e dinâmicas da contratação coletiva dos dois países, as suas potencialidades e também os seus pontos críticos, recorrendo

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

Tenemos el placer de presentar la primera 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 Relaciones 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 esta publicación:

- Características de la función del CRL y de la CCNCC;
- Contexto normativo de la negociación colectiva y jurisprudencia relevante de los Tribunales superiores y recientes en Portugal y España;
- Panorama general del mercado de trabajo (Portugal y España);
- Caracterización de la negociación colectiva, incluido el IRCT principal, los respectivos sistemas de fuentes y los trabajadores cubiertos (Portugal y España).

Por lo tanto, el objetivo es sentar las bases de un proyecto innovador que permita un seguimiento periódico de la evolución de la negociación colectiva desarrollada en Portugal y España, comenzando por cubrir el periodo 2015-2018.

Con este fin, los servicios técnicos de los dos organismos han analizado los marcos y la dinámica de la negociación colectiva en los dos países, su potencial y también sus puntos críticos, utilizando las diversas fuentes estadísticas disponibles: EUROSTAT, los Institutos

às diversas fontes estatísticas disponíveis: o EUROSTAT, os Institutos Nacionais de Estatística, as fontes administrativas dos Serviços do Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social de Portugal e do Ministério de Trabajo y Economía Social de Espanha.

Este trabalho permitiu, desde logo, mais do que harmonizar critérios de análise, adotados sempre que tal foi viável, perceber as idiosincrasias dos dois modelos de negociação coletiva, assentes numa matriz normativa própria, que se vai modelando em virtude das mutações económicas, sociais e políticas do momento e que contribuem para definir o recorte da sua contratação coletiva. Por essa razão, a publicação apresenta uma análise comentada dos vários indicadores, com o propósito de contextualizar as semelhanças e as dissemelhanças da contratação coletiva em Portugal e Espanha.

Ao longo do texto sobressaem vários pontos de convergência - a evolução positiva dos vários indicadores, entre 2015-2018; a importância da autonomia coletiva como eixo central da negociação coletiva, apoiada, essencialmente, no peso das convenções coletivas outorgadas anualmente, assim como as elevadas taxas de cobertura. Mas, dá-se também nota dos pontos de divergência onde sobressaem os diferentes modelos de eficácia das convenções coletivas; os critérios de apuramento estatístico sobre os instrumentos de regulamentação coletiva, assim como as diferenças nos salários médios nos dois países.

Em síntese, pretende-se que este seja o primeiro número de uma publicação conjunta sobre a caracterização da contratação coletiva em Portugal e em Espanha, onde sejam aprofundadas as matérias que interessam a todos os agentes do diálogo social.

O Presidente do CRL
Sergio Monte

Nacionales de Estadística, los Servicios administrativos del Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de Portugal y del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España.

Este trabajo ha permitido, desde luego, armonizar los criterios de análisis, adoptados siempre de manera que fueran factibles, para comprender la filosofía de los dos modelos de negociación colectiva, basados en su propio marco normativo, que se está conformando a resultas de los cambios económicos, sociales y políticos del momento y que contribuyen a definir los rasgos básicos de su contratación colectiva. Por esta razón, la publicación presenta un análisis comentado de los diversos indicadores, con el propósito de contextualizar las similitudes y diferencias de la negociación colectiva en Portugal y España.

A lo largo del texto, se destacan varios puntos de convergencia: la evolución positiva de los diversos indicadores entre 2015-2018; la importancia de la autonomía colectiva como eje central de la negociación colectiva, respaldada esencialmente por el peso de convenios colectivos celebrados anualmente, así como por las altas tasas de cobertura. Pero también se detectan los puntos de divergencia, donde se destacan los diferentes 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 resumen, se pretende que este sea el primer número de una publicación conjunta sobre la caracterización de la negociación colectiva en Portugal y España, donde se pueda profundizar en los temas que interesan a todos los agentes del dialogo social.

El Presidente de la CCNCC
Jesús Cruz Villalón

2. Introdução

O Centro de Relações Laborais (CRL) é um organismo de composição tripartida, constituído por 12 membros repartidos entre representantes do Governo, das Confederações de Empregadores e Sindicais, com assento na Comissão Permanente da Concertação Social, e que tem por missão apoiar a contratação coletiva e assegurar o acompanhamento da evolução do emprego e das qualificações.

O CRL funciona na dependência do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, é dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica e foi criado em agosto de 2012 (através do Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto), na sequência de compromissos fixados em acordos da Comissão Permanente de Concertação Social.

Todavia, só entrou em pleno funcionamento em julho de 2015, a partir da primeira reunião do plenário do CRL, onde foi eleito o seu primeiro presidente. Os seus presidentes são designados entre os membros do CRL, de acordo com o princípio da rotatividade anual.

O CRL tem, essencialmente, **funções de observatório da negociação coletiva e do emprego e formação profissional**. Destacam-se as atribuições de:

- a) Preparar relatórios sobre a evolução da negociação coletiva, acompanhar e monitorizar a negociação coletiva, assim como realizar estudos sobre negociação coletiva.
- b) Elaborar e divulgar, semestralmente, relatórios de informação socioeconómica sobre o mercado de emprego, assim como acompanhar a execução de medidas e programas de ação no âmbito do emprego e da formação profissional.
- c) 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 Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, desarrollado por el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

En estos momentos las funciones de la Comisión se concretan del modo siguiente:

Funciones consultivas. Se trata de emisión de dictámenes para dos tipos de asuntos:

- a) Consultas referidas a la determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos.
- b) Consultas referidas a la emisión del preceptivo informe en los procedimientos en los que, ante la existencia de 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. Se trata de funciones para la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación.

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

Contexto normativo

Em Portugal, o direito de contratação coletiva, assim como outros direitos laborais coletivos, decorre da Constituição Portuguesa de 1976 (CRP) e integra o catálogo dos direitos, liberdades e garantias (cfr. arts. 55.º a 57.º, 61.º da CRP).

O Código do Trabalho (CT) regula as relações laborais de direito privado, incluindo o regime, o âmbito de aplicação, assim como a relação entre os vários instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT). Os IRCT mais comuns são as convenções coletivas, competindo às associações sindicais e de empregadores (e também às empresas) o direito de celebrar convenções coletivas (art.443.ºCT). 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.ºCT 2009). E, ao contrário dos *convénios estatutários* em Espanha, não existem convenções com eficácia “*erga omnes*”.

Este regime, apoiado juridicamente nos princípios da autonomia coletiva e da liberdade e pluralidade sindical (arts.55.º e 56.º CRP), torna possível a coexistência de vários instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho na mesma empresa, grupo de empresas ou setor de atividade.

A lei permite, por outro lado, o alargamento do âmbito subjetivo de uma convenção coletiva, por acordo de adesão ou, por via administrativa, através de portaria de extensão. O procedimento da extensão de convenção é definido na Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho.

Nos últimos anos, foram introduzidas várias alterações à legislação laboral. Parte dessas alterações constam do Acordo celebrado no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, em junho de 2018: “Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva”, assinado por Governo, Confederações patronais e UGT. Daí decorreram diversas alterações ao Código do Trabalho que se traduziram : no reforço da

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

Contexto normativo

En España, la normativa sobre negociación colectiva encuentra su fundamento clave en la Constitución de 1978, que en su artículo 37.1 establece que “La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.”

Por su parte el Estatuto de los Trabajadores otorga al convenio colectivo categoría de fuente de regulación de la relación laboral, inmediatamente a continuación de las disposiciones legales y reglamentarias del Estado. En particular, la legislación española otorga al convenio colectivo eficacia general, lo que supone que resulta de aplicación a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro del ámbito de aplicación, con independencia por tanto de cuál sea la afiliación sindical del trabajador o la situación asociativa del empleador. Para que se produzca esta eficacia general es necesario que el convenio colectivo se haya pactado conforme a los requisitos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores, en especial por lo que se refiere a las mayorías de representatividad ostentadas por los negociadores, pues de no alcanzar dichas mayorías el convenio sólo poseerá eficacia limitada respecto de afiliados y asociados.

El Estatuto de los Trabajadores dedica su Título tercero la regulación del marco de desenvolvimiento de la negociación colectiva y el régimen jurídico del convenio colectivo: concepto, eficacia, estructura de la negociación, concurrencia entre convenios, contenido, vigencia, legitimación para negociar convenios, funcionamiento de la comisión negociadora, tramitación una vez celebrado el convenio, validez, aplicación e interpretación del convenio colectivo, adhesión y extensión.

Se han aprobado normas complementarias de desarrollo del Estatuto de los Trabajadores respecto de esta materia: 1) Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo), procedimiento de extensión de convenios colectivos (Real Decreto 18/2005, de 20 de junio), Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (Real Decreto 1362/2012, de 2 de septiembre).

proteção dos trabalhadores na parentalidade (Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro); na contratação a termo resolutivo e no período experimental; na proteção dos trabalhadores com doença oncológica; no alargamento do número de horas de formação contínua anual; na organização do tempo de trabalho, eliminando o banco de horas individual; e, por fim, alterando o regime de denúncia e caducidade das convenções (Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro).

Na promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, destacam-se a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto e a Resolução da Assembleia da República (RAR n.º 40/2019, de 20 de março), cujos impactos se repercutirão nos anos subsequentes.

Por sua vez, a esfera das relações laborais dos trabalhadores da Administração Pública rege-se por diploma próprio, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

Jurisprudência

Na jurisprudência portuguesa, do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), nas matérias atinentes à negociação coletiva, em **2017 e 2018** destaca-se o seguinte:

- Acórdão do STJ de 28-09-2017 (Proc. 1148/16.5TBRRG.G1.S2, FERREIRA PINTO), confirma o carácter normativo das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho, a que se aplicam os parâmetros do art. 9.º do Código Civil.
- Acórdão do STJ de 20-06-2018 (Proc. 3910/16.0T8VIS.C1.S1, GONÇALVES ROCHA), sobre o âmbito de aplicação da *portaria de extensão e da convenção coletiva*.
- Acórdão do STJ de 12-07-2018 (Proc. 735/17.9T8CBR.C1.S1, FERREIRA PINTO), em que se julgou no sentido de que a norma sobre prestações de trabalho em dia feriado (art. 269.º CT) não é imperativa e não afasta a aplicação de IRCT, dada a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral da norma do art. 7.º, n.º 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 24 de junho, e sua posterior revogação pelo art. 3.º da Lei n.º 48-A/2014, de 31 de julho.

Existe una amplia variedad de disposiciones que regulan aspectos concretos sobre la negociación colectiva, se pueden destacar remisiones en materia de canon para la negociación colectiva (art. 11 Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical), derechos digitales y protección frente a dispositivos digitales (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre), pactos de fin de huelga y avenencia en el curso de un conflicto colectivo (arts. 8.º y 23 RDL 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo), planes de igualdad entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), control de la legalidad de los convenios colectivos (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal vienen celebrando Acuerdos interprofesionales, por medio de los cuales establecen las líneas generales orientativas de lo que se debe negociar en el conjunto de los convenios colectivos. El actualmente vigente es el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva con vigencia para los años 2018, 2019 y 2020 (AENC).

Aparte de ello, existe una regulación específica para la negociación colectiva para los empleados públicos al servicio de las Administraciones Públicas, regulada a través del Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre).

Novedades jurisprudenciales

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 de 20 de mayo de 2015 sobre la necesaria correspondencia entre el ámbito de representatividad de los negociadores y el ámbito aplicativo del convenio colectivo.

STS. 264/2014. Las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que vincula, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia.

STS 832 /2018. Sobre la imposibilidad de que la empresa pueda imponer un plan de igualdad sin contar con el consenso de los trabajadores, sino que debe ser fruto de la negociación con los representantes de los trabajadores.

STC 119/2014 sobre la constitucionalidad de la reforma laboral de 2012.

4. Contexto do mercado de trabalho

A negociação coletiva está naturalmente relacionada com a dinâmica do mercado de trabalho em que se insere. Por esse motivo, afigura-se conveniente dar nota de alguns indicadores sobre o mercado de trabalho em Portugal e Espanha, desde logo, pelas diferenças de escala do território e da população, o que se repercute no contexto da negociação coletiva nos dois países. Em Portugal, em 2018, a população residente era superior a 10 milhões, a população ativa totalizava quase 5 milhões, dos quais 4,6 milhões de pessoas estavam empregadas e pouco mais de 360 000 estavam desempregadas, o que corresponde a uma melhoria assinalável comparativamente a anos anteriores. No grupo de população ativa predominam os trabalhadores por conta de outrem (TCO), quase 4 milhões, com contratos sem termo.

4. Contexto del mercado laboral

Con una población total superior a los 46 millones de personas en 2018, la población activa, definida en el caso de España como la población de más de dieciséis años que trabaja o desea hacerlo, se sitúa próxima a los 23 millones de activos. De ellos, más de 19 millones son ocupados y cerca de 3,5 millones son parados. En 2018 se mantuvo la tendencia de crecimiento muy moderado de la población en edad de trabajar, se produjo un repunte de la población activa por primera vez tras varios años de descenso y se prolongaron las tendencias de notable aumento de la ocupación y de disminución de los desempleados.

Quadro/Cuadro (PT/ES) 1 – Caraterização do mercado de trabalho / Caracterización del mercado de trabajo - Portugal y España (2018/2017)				
Unidade/unidad: milhares/miles; per cento/porcentaje	Portugal		España	
	2018	2018/2017 (%)	2018	2018/2017 (%)
População total / Poblacion total	10.291,0	-0,18	46.658,4	0,28
População ativa/Poblacion activa (15 - 64 anos) (*)	4.976,3	0,08	22.606,5	0,22
Taxa de atividade / Tasa de actividad (15-64 anos) (%) (*)	75,1	0,4	73,7	-0,2
População empregada/Ocupados (15-64 anos) (*)	4.615,0	2,21	19.136,3	2,62
Trabalhadores por conta própria (TCP)/No asalariados (**)	603,3	-0,49	2.911,0	-0,44
Trabalhadores por conta de outrem (TCO)/Asalariados	3.995,1	2,67	16.148,9	3,28
TCO contratados sem termo/Asalariados con contrato definido	3.116,1	2,66	11.877,2	3,81
TCO contratados a termo/ Asalariados com contrato temporal	879,0	2,71	4.255,2	2,15
Emprego por setor de atividade/Empleo por setor de actividade:	4.866,7	2,31	19.327,7	2,67
Agricultura, p. animal,caça,f. pesca/ Sector agrario	294,2	-3,35	812,6	-0,84
Indústria, energia e água/Industria	902,1	3,77	2.708,3	2,30
Construção civil/construcción	307,0	-0,16	1.221,8	8,29
Serviços/Servicios	3.363,4	2,69	14.584,9	2,50
Taxa de emprego/tasa de ocupacion (15-64 anos) (%)	69,7	1,9	62,4	1,3
População desempregada /Parados	361,3	-20,89	3.470,2	-11,24
Taxa de desemprego /Tasa de paro (%)	7,3	-1,9	15,4	-1,9
Fonte/Fuente : EUROSTAT				
(*) (PT) En España no se puede trabajar antes de los 16 años. Por isso a categoria do EUROSTAT corresponde a maiores de 16 anos. (ES) En España no se puede trabajar antes de los 16 años. La categoría de EUROSTAT corresponde a mayores de 16 años. (**) (PT) No asalariados (empleadores, autonomos, mimebros cooperativas, ayudas familiares). (ES) No asalariados (empleadores, autónomos, miembros de cooperativas, ayudas familiares).				

No geral, registou-se em Portugal uma melhoria dos indicadores do mercado de emprego, comparativamente a 2017 [Q/C (PT/ES) 1]. Os dados apresentados nesta publicação dizem respeito ao universo das relações laborais abrangido pelo Código do Trabalho.

O universo de trabalhadores por conta de outrem (TCO), que podem ser abrangidos por negociação coletiva, no âmbito do Código do Trabalho, são anualmente reportados pelas empresas, através do Relatório Único (RU) (Quadros de Pessoal).

Em 2018, existiam um pouco mais de três milhões de trabalhadores, o que correspondeu a um crescimento face ao ano anterior [Quadro/Cuadro (PT/ES) 2].

En España la negociación colectiva afecta potencialmente a todos los trabajadores por cuenta ajena, si bien la negociación colectiva en algunos ámbitos tiene limitaciones. La negociación colectiva presenta ciertas restricciones (salariales fundamentalmente) en el sector público, en la medida en que en este ámbito existe un doble estatuto rector, el Estatuto de los Trabajadores aplicable a todos los trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a los trabajadores del sector público.

Respecto a la estructura empresarial, en el cuadro adjunto se muestran los datos de empresas y trabajadores en empresas de 2018. 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, fuera del ámbito empresarial.

Quadro/Cuadro (PT/ES) 2 - Estrutura empresarial e trabalhadores por conta de outrem/ Estructura empresarial				
Unidade/unidad: milhares/miles; per cento/porcentaje	Empresas /Empresas		TCO nas empresas/ Asalariados en empresas (*)	
	2018	2018/2017 (%)	2018	2018/2017 (%)
Portugal (Continente)	282,2	1,1	2.287,9	4,0
España	1.318,9	1,5	13.931,7	4,2

Fonte/Fuente PT/MTSSS/GEP/quadros de pessoal - www.gep.mtsss.gov.pt ; fuente ES : MITRAMISS, Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social.

(*) (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 y mutualidades de funcionarios (<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 o diferencia do espanhol. Por outro lado, o “caráter substancialmente normativo” da convenção coletiva, confirmado pelo Tribunal Constitucional português (Ac.TC 147/2008), também é parametrizado por aquele princípio.

Ainda no âmbito da autonomia coletiva das partes, existe o acordo de adesão, que permite a adesão de um terceiro outorgante (sindical ou empregador) a uma convenção.

Com maior frequência ocorre a extensão administrativa de uma convenção, por portaria assinada pelo membro do Governo, mediante requerimento das partes outorgantes da convenção coletiva. Por princípio, as portarias de extensão têm eficácia *erga omnes*, o que aumenta a cobertura da contratação coletiva em Portugal. Anual ou bi anualmente é publicada uma portaria de condições de trabalho vocacionada para os trabalhadores do setor administrativo.

A Lei considera, também como fontes laborais específicas, as decisões arbitrais por arbitragem voluntária ou arbitragem obrigatória. Mas a sua utilização tem sido inexpressiva.

Evolução dos Instrumentos de Regulação Coletiva (2015-2018)

Em Portugal (no Continente), em 2018, existiam cerca de 2,5 milhões de trabalhadores cobertos por contratação coletiva, abrangidos por mais de 700 convenções coletivas. A duração média de uma convenção, isto é o seu período de eficácia até a convenção ser revista, pode oscilar entre um e 12 anos. O período mais comum são os 24 meses. Cabe, porém sublinhar, que o método de apuramento da informação sobre a contratação coletiva é muito diferente de Espanha. A informação dos Quadros seguintes obtém-se a partir de duas fontes estatísticas administrativas diferentes: os IRCT publicados

5. Principales indicadores para la caracterización de la negociación colectiva

Introducción

En España, el instrumento básico regulación las relaciones laborales es el convenio colectivo. Aun cuando existen las figuras de la Adhesión y Extensión de convenios colectivos, ninguna de ellas tiene la conformación o el potencial de cobertura de trabajadores que tiene en Portugal. Por otro lado, en España existen laudos arbitrales que pueden afectar la redacción o la interpretación o incluso la aplicación de los convenios colectivos. La potencialidad es muy limitada.

Los convenios colectivos tienen una eficacia jurídica normativa, lo que supone, entre otras implicaciones, su aplicación automática e imperativa a las relaciones de trabajo individuales y la existencia de responsabilidad jurídica exigible al empresario y trabajador por su incumplimiento. Los convenios colectivos celebrados conforme al Estatuto de los Trabajadores tienen eficacia general, de la que se deriva la obligación de cumplimiento a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito territorial y funcional de aplicación del convenio 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.

Evolución de los instrumentos de negociación colectiva (2015-2018)

En España se firman cada año más de 1.800 convenios colectivos que, dependiendo del año, cubren a 2,8-4,5 millones de trabajadores. La duración media de los convenios está en torno a tres años, por lo que los convenios que tienen efectos económicos en un año determinado son algo más de 5.000 convenios y afectan en torno a 11 millones de trabajadores (ver cuadro ES 1).

Por tanto, en España en un año determinado, pueden estar vigentes convenios que han sido firmados en ese mismo año, convenios que fueron firmados en

anualmente no BTE e o número de trabalhadores potencialmente abrangidos, em convenções coletivas, apurados pela DGERT [Q(PT)1,3]; e os IRCT e os trabalhadores a quem se aplicam as convenções *em vigor*, apurados, anualmente, a partir do Relatório Único [Q(PT)4].

No [Q.(PT) 1] sobressai o peso dos instrumentos de regulamentação coletiva negociais, perante os não negociais e o seu crescimento constante durante o período (2015-2018).

Quadro (PT) 1 – Evolução do número de IRCT Negociais e não Negociais publicados anualmente (2015-2018)

Ano de publicação	IRCT NEGOCIAIS			IRCT NÃO NEGOCIAIS			Total por Ano
	Convenções coletivas			Acordo adesão	Port. Extensão	PCT e DA	
	AC	AE	CC				
2015	20	53	65	7	36	1	182
2016	19	58	69	29	35		210
2017	21	96	91	18	84		310
2018	26	98	96	14	75	2	311

Fonte: PT/MTSSS/CRL/BTE online (Continente)

No universo de convenções coletivas publicadas em cada ano - desagregadas em primeiras convenções (ou novas unidades de negociação), revisão parcial e revisão global - é predominante o grupo de revisões parciais, que regulam, maioritariamente, alterações sobre matérias retributivas, ou seja, matérias que se prendem com a eficácia económica das convenções [[Q.(PT) 2].

Quadro (PT) 2 – Convenções publicadas por subtipo (2015 a 2018)

Ano	CONVENÇÕES PUBLICADAS, 2015 a 2018, por subtipo			
	1ª Convenção	Revisão parcial	Revisão global	Total
2015	9	96	33	138
2016	18	100	28	146
2017	22	149	37	208
2018	41	134	45	220

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

años anteriores en los que se revisan las materias retributivas, o. incluso, convenios que han sido firmados después, pero tienen efectos en ese año.

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

Cuadro (ES) 1 - Convenios firmados y trabajadores afectados por año de firma (2015-2018)

Años	Convenios firmados			Nº de trabajadores		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2015	1.606	1.277	329	3.548.975	172.852	3.376.123
2016	1.866	1.488	378	2.832.343	290.427	2.541.916
2017	1.892	1.465	427	3.920.950	277.327	3.643.623
2018P	1.886	1.461	425	4.630.891	266.671	4.364.220

FUENTE: Estadística de Convenios Colectivos. Avance mensual hasta el 31 de enero de 2020.

En España no hay información disponible con conceptos equiparables 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”.

Cuadro (ES) 2 - Convenios firmados por nuevas unidades de negociación por año de firma (2015-2018)

	2015	2016	2017	2018P
Convenios	545	506	500	497

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos. Avance mensual hasta el 31 de enero de 2020.

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

Em Portugal, os dados desagregados segundo o binómio convenção de empresa/convenção de âmbito superior à empresa, evidenciam a importância da cobertura das convenções de âmbito superior à empresa. [Q(PT)3]. Recorde-se que, independentemente de ser publicada mais do que uma vez no ano (em virtude de revisões), cada convenção só é contabilizado uma vez, no ano da publicação.

Quadro (PT) 3 - Convenções coletivas publicadas anualmente no BTE (continente) e trabalhadores potencialmente abrangidos, (2015 - 2018)								
Âmbito de Aplicação / Ano	2015		2016		2017		2018	
	conv.	trabalh.	conv.	trabalh.	conv.	trabalh.	conv.	trabalh.
Convenções de Empresa (AE)	53	22.624	58	34.530	96	37.812	98	31.752
Convenções de âmbito superior à empresa (AC e CC)	85	467.753	88	714.818	112	783.071	122	868.630
Total	138	490.377	146	749.348	208	820.883	220	900.382
PCT	1	78.498					1	93.657

Fonte: PT/MTSSS/CRL/DGERT/BTE online (continente)

Já é diferente o segundo critério, com o apuramento respeitante a convenções que se mantêm em vigor, assim como os trabalhadores a quem se aplicam esses IRCT, cujos dados são reportados pelo conjunto de empresas e estabelecimentos referenciados no Relatório Único.

Pelas razões acima explicadas, os dados dos três quadros anteriores [Q(PT)1,2 e3], e os dados do quadro seguinte [cfr. Q(PT)4, total de empresas e trabalhadores] são obtidos a partir de duas fontes estatísticas administrativas distintas, do MTSSS, e que prosseguem

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 ES 3 adjunto que, por buscar una analogía con Portugal, se aproximaría a los convenios y trabajadores de las dos fuentes de información que se utilizan para contabilizar estos parámetros en Portugal.

Cuadro (ES) 3 -Convenios y trabajadores según año de efectos económicos y ámbito funcional (2015-2018)				
Año	2015	2016	2017	2018 P
Convenios (número)				
Total	5.642	5.640	5.741	4.736
Empresa	4.493	4.471	4.555	3.616
Ámbito superior a la empresa	1.149	1.169	1.186	1.120
Trabajadores (miles)				
Total	10.227.278	10.738.608	10.855.280	11.021.938
Empresa	846.930	804.266	822.809	727.139
Ámbito superior a la empresa	9.380.348	9.934.342	10.032.471	10.294.799

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos. Avance mensual hasta el 31 de enero de 2020.

Así, el número de convenios vigentes en España se sitúa anualmente por encima de los 5.500. Los datos de 2018 son ligeramente inferiores a esa cifra puesto que aún son provisionales. Durante el año 2020 se continuarán firmando convenios

objetivos distintos. Por esse motivo, não é possível somá-los.

Quadro (PT) 4 – Total de convenções coletivas em vigor e trabalhadores referenciados no relatório único pelas empresas (2015-2018)				
Ano	2015	2016	2017	2018
IRCT (convenções e PCT)	704	727	699	704
Numero de trabalhadores	2.245.136	2.312.291	2.395.125	2.481.058

Fonte :PT/MTSSS/GEP-Relatório Único/Quadros de pessoal (continente)

Importa referir 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 \(2015-2018\)](#)

Em Portugal, a repartição por setores de atividade da contratação coletiva publicada entre 2015-2018, depende muito dos setores que publicam negociação coletiva em determinado ano. De qualquer modo, espelha a tendência da dinâmica da contratação coletiva, onde o peso relativo da indústria vai coexistindo com a importância crescente dos serviços, ao longo do período.

Por outro lado, tal como em Espanha, a dinâmica da contratação coletiva em cada ano, depende, entre outros fatores, da frequência de revisão das convenções, maioritariamente anual ou bianual, embora com várias situações de vigência superiores; da presença de negociação setorial ou da dimensão das empresas envolvidas na contratação coletiva, que podem influenciar o número de trabalhadores abrangidos [Q(PT)5].

con efectos económicos en 2018 y muy probablemente la cifra de 4.736 convenios de ese año se eleve hasta situarse en línea con las de los años anteriores. Respecto al número de trabajadores cubiertos por los convenios vigentes, se sitúa en el bienio 2016-2017 por encima de los 10,5 millones de trabajadores, superándose los 11 millones en 2018. Acerca de esta última cifra se puede realizar una reflexión análoga a la realizada para los trabajadores: la cifra de trabajadores cubiertos se elevará en los próximos meses puesto que todavía quedan por registrar convenios con efectos económicos en ese año.

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 80%, tanto de los convenios firmados como de los convenios vigentes cada año, correspondiendo el 20% restante a los convenios de ámbito superior a la empresa.

Aun cuando hay relativamente pocos convenios colectivos de ámbito supraempresarial, estos convenios afectan a la mayoría de los trabajadores. Concretamente, cubren a más del 90% del total, situándose en 2018 la *ratio* trabajadores por convenio supraempresarial en 9.200 trabajadores, mientras que la *ratio* trabajadores por convenio de empresa supera ligeramente los 200 trabajadores. Cada convenio supraempresarial cubre de media a más de 1.100 empresas que tienen unos ocho trabajadores en promedio.

[Distribución por CNAE de convenios y trabajadores potencialmente afectados \(2015-2018\)](#)

La distribución sectorial de los convenios firmados anualmente y los trabajadores afectados por ellos es la que se muestra en el cuadro ES 4 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, no obstante, 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) 5 - IRCT negociais publicados (incluindo AA) e trabalhadores (por CAE) (2015-2018) (%)									
		2015		2016		2017		2018	
CAE	Sector de Atividade	conv.	trabalh.	conv.	trabalh.	conv.	trabalh.	conv.	trabalh.
TOTAL		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Agricultura	2,9	1,0	0,0	0,0	0,5	0,0	3,6	2,2
	Indústria	47,8	39,1	45,9	35,5	38,5	29,3	33,6	22,8
	Construção	1,4	21,2	0,7	13,7	0,5	12,8	0,5	11,3
	Serviços	47,8	38,7	53,4	50,8	60,6	57,9	62,3	63,7
A	Agricultura	2,9	1,0	0,0	0,0	0,5	0,0	3,6	2,2
B	Indústrias Extrativas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
C	Indústrias Transformadoras	44,2	38,8	44,5	35,4	36,1	29,1	30,0	22,4
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2,2	0,1	1,4	0,1	1,0	0,1	0,0	0,0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, (...)	1,4	0,1	0,0	0,0	1,4	0,1	3,6	0,4
F	Construção	1,4	21,2	0,7	13,7	0,5	12,8	0,5	11,3
G	Comércio p/ grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis (...)	13,8	8,2	16,4	20,2	14,4	6,0	15,0	7,6
H	Transportes e armazenagem	15,9	4,9	16,4	3,2	18,8	2,9	19,1	7,2
I	Alojamento, restauração e similares	1,4	0,1	1,4	9,2	5,8	25,6	5,9	26,1
J	Atividades de informação e comunicação	1,4	0,4	1,4	1,3	0,0	0,0	1,4	1,1
K	Atividades financeiras e de seguros	1,4	0,4	4,8	4,4	6,7	1,6	4,5	1,4
L	Atividades imobiliárias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,7	4,1	0,7	0,2	0,5	0,2	0,5	0,2
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2,2	6,7	0,7	0,2	1,9	3,2	1,8	2,4
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	2,2	0,0	4,1	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
P	Educação	3,6	6,8	0,7	0,0	4,3	4,7	5,9	3,9
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	4,3	7,0	5,5	11,8	2,9	12,4	6,8	13,4
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,7	0,0	1,4	0,1	2,9	0,8	1,4	0,5
S	Outras Atividades de serviços	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,6	0,0	0,0

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

Cuadro (ES) 4 - Convenios firmados y trabajadores afectados según ámbito funcional, por sector y sección de actividad (%)									
		2015		2016		2017		2018	
SECTOR Y SECCIÓN		Conv.	Trab.	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.
TOTAL		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Agrario	1,7	2,9	2,0	9,3	2,1	4,4	1,3	5,1
	Industria	38,5	36,4	38,9	29,8	39,2	21,6	37,1	26,2
	Construcción	3,3	2,5	2,4	2,6	2,8	5,5	3,2	10,4
	Servicios	56,5	58,3	56,7	58,3	56,0	68,5	58,4	58,4
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,7	2,9	2,0	9,3	2,1	4,4	1,3	5,1
B	Industrias extractivas	1,1	0,1	0,6	0,1	0,6	0,1	0,7	0,0
C	Industria manufacturera	29,1	35,3	27,4	27,6	27,5	21,0	26,1	25,2
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y a.a.	0,5	0,4	0,5	0,1	0,4	0,0	0,7	0,4
E	Suministro agua, saneamiento, gestión residuos y descontaminación	7,8	0,6	10,4	2,0	10,7	0,5	9,7	0,6
F	Construcción	3,3	2,5	2,4	2,6	2,8	5,5	3,2	10,4
G	Comercio al mayor y menor; reparación vehículos motor ...	9,8	18,2	10,0	18,9	10,7	22,1	10,1	14,3
H	Transporte y almacenamiento	10,1	1,9	10,0	4,9	9,7	6,2	10,9	2,8
I	Hostelería	5,5	8,4	4,1	6,7	3,4	9,0	4,4	12,7
J	Información y comunicaciones	1,9	1,0	2,7	1,0	2,1	5,3	2,6	0,2
K	Actividades financieras y de seguros	0,4	2,1	0,5	5,5	0,6	2,2	0,5	1,7
L	Actividades inmobiliarias	0,1	0,0	0,2	2,7	0,2	0,0	0,2	0,0
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,2	3,7	2,9	4,3	3,0	2,7	2,2	0,2
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	7,8	5,8	9,5	10,0	7,6	12,4	7,4	9,7
O	Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	4,2	0,2	3,9	0,5	5,5	0,4	5,8	1,0
P	Educación	1,1	5,2	0,9	0,3	0,4	2,7	1,0	2,4
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	6,3	7,1	5,8	2,2	6,7	2,7	6,7	7,8
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3,4	1,1	3,3	0,5	3,8	0,4	3,4	2,1
S	Otros servicios	2,6	3,7	2,9	1,0	2,3	2,4	3,3	3,6
T	Act. hogares como empleadores y como productores ...	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos. Datos provisionales hasta junio de 2019.

Evolução das taxas de cobertura das convenções em vigor (2015-2016).

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), cuja última informação disponível, 2015, indicavam uma taxa de cobertura para Portugal de 72,3%.

Evolución de las tasas de cobertura de los convenios en vigor (2015-2016)

La posibilidad comparación de los porcentajes de población ocupada incluida dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos es limitada entre distintos Estados, 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, la eficacia *erga omnes* de los convenios, la posibilidad de extensión del ámbito de los acuerdos por el Estado o la eficacia ultraactiva de los convenios, son elementos que explican esas altas tasas de cobertura.

Quadro/Cuadro (PT/ES) 3- Taxa de Cobertura dos IRCT/ Tasa de cobertura de los convenios colectivos en vigor (2015-2016) (%)		
Años	Portugal	España
2015	72,3	76,9
2016	-	73,1

Fonte/Fuente: ILO (<https://ilostat ilo.org/es/topics/collective-bargaining/>)

Âmbito geográfico (2015/2018)

Em Portugal continental, na repartição das convenções por âmbito geográfico, prevalecem as convenções de âmbito nacional. Existem, por outro lado, algumas convenções apenas aplicáveis ao continente. Do universo, há cerca de um quarto das convenções cujo âmbito abrange uma ou mais zonas do território continental, nesse sentido, têm âmbito regional.

Ámbito geográfico (2015/2018)

La negociación colectiva en España se estructura por el cruce de las variables actividad y territorio. Así, para cada actividad negociada puede haber ámbitos geográficos de negociación local-comarcal, provincial, autonómico, interautonómico 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 casi 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.

Evolução salarial em Portugal (2015-2018)

Cláusulas retributivas das convenções e Variação salarial convencionada

Em Portugal, um dos conteúdos de maior relevância na contratação coletiva prende-se com as matérias remuneratórias. Mas, ao contrário de Espanha, é frequente a revisão anual da tabela salarial, por revisão parcial da convenção coletiva. Isto porque não é comum a previsão de cláusulas salariais que permitam a atualização das matérias retributivas, em função de certos parâmetros ou que a evolução dos salários seja acordada desde o início do contrato. Em Portugal é também usual as convenções disciplinarem a eficácia retroactiva das atualizações salariais convencionadas num determinado ano. Na repartição de salários convencionados, o salário mínimo convencionado corresponde à Remuneração mínima mensal garantida (RMMG). Em 2018, a remuneração média convencionada foi quase 750 euros. Em termos percentuais, o quadro seguinte mostra uma evolução salarial média convencionada positiva. [Q/C (PT/ES) 4].

Evolución salarial en España (2015-2018)

Clausulas retributivas de los convenios colectivos

Uno de los contenidos centrales de los textos 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 calculan esas condiciones retributivas en función del devenir de determinados parámetros (beneficios de la empresa, crecimiento del salario de los funcionarios, etc.). Algunas cláusulas salariales, 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 sobre los niveles retributivos establecidos en los convenios colectivos, toda vez que los grupos profesionales que se utilizan para asignar esos niveles salariales son propios de cada convenio. Sí existen datos sobre los incrementos salariales pactados y revisados por cláusula de garantía salarial, como se muestra en el cuadro adjunto.

Quadro/Cuadro (PT/ES) 4 - Variação salarial convencionada intertabelas / Variación salarial pactada y revisada				
	2015	2016	2017	2018
	var.(%)	var.(%)	var.(%)	var.(%)
Portugal				
Variação salarial (convencionada) (*)	0,7	1,5	2,6	3,3
España				
Variación salarial pactada inicial (%)	0,69	0,99	1,44	1,74
Variación salarial revisada (%)	0,71	1,01	1,46	1,76
Fonte: PT MTSSS/DGERT - www.dgert.gov.pt ; Fuente:ES/ Estadística de Convenios Colectivos (http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm). (*)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.				

O Quadro seguinte [Q/C (PT/ES) 5] 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

La siguiente tabla [Q / C (PT / ES) 5] muestra la evolución salarial promedio en los dos países, basada en fuentes estadísticas no homogéneas de cada uno de ellos.

Quadro/Cuadro (PT/ES) 5 - Ganho médio, remuneração base media mensal / ES Coste Salarial y coste salarial ordinario por trabajador (2015-2018)								
	Portugal				España			
	Ganho médio por TCO		Remuneração base média (+) prestações regulares		Coste salarial total por trabajador		Coste salarial ordinario por trabajador	
	Euros mês	Variação anual (%)	Euros mês	Variação anual (%)	Euros mês	Variação anual (%)	Euros mês	Variação anual (%)
2015	1.096,7	0,3	1.085,8	0,2	1.902,4	1,1	1.639,7	0,4
2016	1.107,9	1,0	1.093,7	0,7	1.897,5	-0,3	1.636,1	-0,2
2017	1.133,3	2,3	1.117,7	2,2	1.900,1	0,1	1.639,2	0,2
2018	1.170,3	3,3	1.154,5	3,3	1.919,4	1,0	1.658,3	1,2
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.					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 Mensal Mínima Garantida (RMMG).

Como se verifica no quadro seguinte, o salário mínimo legal em Espanha e Portugal é diferente, embora em ambos os países tenha evoluído positivamente no período em análise. Esta tendência irá manter-se em 2019. Em Portugal o RMMG evoluiu para 600 euros. [Q/C (PT/ES) 6]

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 consideren 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 el convenio.

En todo caso, para todos los trabajadores existe un salario mínimo legal (ver cuadro PT/ES 6 adjunto).

Quadro/Cuadro (PT/ES) 6 - Evolução da Retribuição mínima mensal garantida / Evolución del salario mínimo legal (2015 a 2018)				
Anos / Años	Portugal		España	
	(€)	var. (%)	(€)	var. (%)
2015	505,0	4,1	648,6	0,5
2016	530,0	5,0	655,2	1,0
2017	557,0	5,1	707,7	8,0
2018	580,0	4,1	735,9	4,0
2019	600,0	3,4	900,0	22,3

Fonte /Fuente : PT: DRE / ES: BOE

Remuneração horária média

Em Portugal, o apuramento da evolução salarial é feito pelas fontes estatísticas nacionais. Em termos comparativos, a informação sobre retribuição média horária, disponível no EUROSTAT, evidencia uma evolução positiva nos últimos anos, embora Portugal continue abaixo de Espanha, neste domínio.

Salarios en España

Como se ha comentado no existe información sobre los salarios pactados en la negociación colectiva más allá de los incrementos salariales. Sí existe información sobre los niveles salariales en España, que son un producto derivado de la negociación colectiva, pero en el que también intervienen otros factores. Los datos de EUROSTAT sobre la retribución media por hora se muestran en el cuadro PT/ES 7 adjunto.

Quadro/Cuadro (PT/ES) 7 Salários médios por hora (en €) / Sueldos y salarios medios por hora (en €)			
	2016	2017	2018
Portugal	10,9	11,2	11,3
Spain	15,80	15,8	16,0

Fonte /Fuente : EUROSTAT (<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00173/default/table?lang=en>)

NOTA: (PT) 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 número 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>

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, Migraciones y Seguridad Social. 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 <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>) y la actualización de algunos datos fundamentales de número de convenios, trabajadores de años anteriores. Estos datos también se pueden obtener en <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>.

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 en la Estadística de Convenios Colectivos son:

- **Ámbito funcional:** se distingue entre “convenios de empresa” y “convenios de ámbito superior a la empresa”. Los primeros son los convenios que afectan a toda la plantilla de una empresa o a sólo una parte de ella y los segundos son los convenios de sector y de grupos de empresas.
- **Ámbito territorial:** se diferencia entre convenios provinciales, autonómicos (incluye las comunidades autónomas uniprovinciales) y estatales.
- **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 Estudos 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) para a produção de estatísticas oficiais no âmbito das matérias da competência do MTSSS, 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.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/index.htm> ;
específicamente para los convenios colectivos:
<http://www.mitramiss.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...) de 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 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 asociaciones empresariales “ que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores”(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 que no cumplen 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

- **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 colectivos, 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).

Autónoma que tienen el tratamiento establecido para los convenios colectivos. 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 (IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 201, 2019 y 2020, publicado en el BOE del 18 de julio del 2018); 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 Autonómica, según el ámbito de la extensión) 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).
- **Arbitraje:** sistema alternativo a la vía judicial de carácter convencional, mediante 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 asimilado al 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 a la 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. 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.

Principais diplomas legais - Portugal

- Código do Trabalho (CT) foi aprovado Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, foi objeto de 19 alterações legislativas. A última alteração é a Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro.
- Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo), aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, últimas alterações: A Lei 93/2019, de 4 de setembro, que aditou o art. 55ª-A, sobre a rotatividade dos trabalhadores a e Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro.
- Código de Processo do Trabalho, foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, foi objeto de 9 alterações, a última alteração é a Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro.
- Constituição Portuguesa de 1976, aprovada por Decreto de 10/04 de 1976, foi objeto de 7 revisões constitucionais, a última alteração é a Lei constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto.
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) foi aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foi objeto de 14 alterações, a última alteração é o DL n.º 6/2019, de 14/01.

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
- ILO International Labour Organization
- IRCT Instrumento(s) de Regulamentação Coletiva de Trabalho
- MTSSS Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
- PCT Portaria de Condições de Trabalho
- PE Portaria de Extensão
- RCM Resolução do Conselho de Ministros
- TCO Trabalhadores por conta de outrem

Principales normas - España

- Constitución de 1978, de 27 de diciembre de 1978.
- Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE de 24 de octubre de 2015).
- Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018-2020 (AENC).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad entre hombres y mujeres.
- El Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre).
- Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.
- Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre (BOE de 11.2.2016).
- 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
- 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
- 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 Colectivos
- SAGEP Sociedades Anónimas de Gestión de Trabajadores Portuarios
- STC Sentencia del Tribunal Constitucional
- STS Sentencia del Tribunal Supremo