

**HACIA UNA NUEVA ERA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
PORTUGAL: TENDENCIAS EMERGENTES Y SU IMPACTO
JURÍDICO-LABORAL**

***TOWARDS A NEW ERA OF COLLECTIVE BARGAINING IN
PORTUGAL: EMERGING TRENDS AND THEIR LEGAL-LABOR
IMPACT***

TAMARA PRIETO PÉREZ

Personal docente e investigador. Contratada predoctoral.

Universidad de León

<http://orcid.org/0000-0000-5927-1436>

Cómo citar este trabajo: Prieto Pérez, T., (2026). Hacia una nueva era de negociación colectiva en Portugal: tendencias emergentes y su impacto jurídico-laboral. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–18. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13584>

RESUMEN

La negociación colectiva en Portugal ha experimentado una evolución significativa desde su consolidación tras la instauración de la democracia en 1974, configurándose como un pilar esencial del sistema de relaciones laborales. Tradicionalmente dominado por la negociación sectorial, este modelo ha garantizado una amplia cobertura de trabajadores, aunque en las últimas décadas ha enfrentado importantes transformaciones derivadas de reformas legislativas, crisis económicas y cambios en la estructura del empleo.

El avance de la flexibilidad laboral, la digitalización y la aparición de nuevas formas de trabajo han generado desafíos relevantes para la eficacia de la negociación colectiva y para el Derecho del Trabajo, al cuestionar las categorías jurídicas tradicionales y reducir la homogeneidad de las condiciones laborales. Estas

dinámicas han impulsado, al mismo tiempo, procesos de adaptación normativa y la incorporación de nuevos contenidos en los convenios colectivos.

En este contexto, el sistema portugués se enfrenta al reto de reforzar la negociación colectiva, ampliar su capacidad de cobertura e integrar las nuevas realidades del mercado de trabajo. Su evolución futura dependerá de la capacidad de los actores sociales y del marco jurídico para equilibrar flexibilidad y protección en un entorno laboral cada vez más complejo y cambiante.

PALABRAS CLAVE: negociación colectiva, modalidades de empleo emergentes, digitalización, flexibilidad laboral, derecho comparado.

ABSTRACT

Collective bargaining in Portugal has undergone significant evolution since its consolidation following the establishment of democracy in 1974, becoming a fundamental pillar of the labor relations system. Traditionally dominated by sectoral bargaining, this model has ensured broad coverage of workers, although in recent decades it has faced significant transformations resulting from legislative reforms, economic crises, and changes in the employment structure.

The rise of labor market flexibility, digitalization, and the emergence of new forms of work have posed significant challenges to the effectiveness of collective bargaining and labor law, questioning traditional legal categories and reducing the homogeneity of working conditions. At the same time, these dynamics have driven processes of normative adaptation and the incorporation of new content into collective agreements.

In this context, the Portuguese system faces the challenge of strengthening collective bargaining, expanding its coverage capacity, and integrating the new realities of the labor market. Its future development will depend on the ability of social actors and the legal framework to balance flexibility and protection in an increasingly complex and changing labor environment.

KEYWORDS: Collective bargaining, emerging employment forms, digitalization, key labor market flexibility, comparative law.

SUMARIO

I. Contexto histórico de la negociación colectiva en Portugal

II. Marco jurídico de la negociación colectiva en Portugal

III. Tendencias recientes en la negociación colectiva

1. Evolución del número de convenios colectivos y cobertura de trabajadores

2. Incremento de la negociación sectorial vs. negociación de empresa

3. Digitalización y nuevas formas de comunicación sindical

4. Impacto de la flexibilidad laboral y modalidades de empleo emergentes

IV. Repercusiones jurídico-laborales de las nuevas tendencias

V. Desafíos y perspectivas futuras

Bibliografía

I. Contexto histórico de la negociación colectiva en Portugal

La negociación colectiva en Portugal constituye un elemento clave para comprender la evolución de las relaciones laborales y la dinámica de derechos sociales en el país. Su desarrollo no puede separarse de los contextos políticos, económicos y sociales que lo han atravesado, reflejando las tensiones entre autoritarismo, democratización y modernización del mercado laboral¹.

Durante gran parte del siglo XX, Portugal estuvo bajo la influencia del régimen autoritario del Estado Novo, instaurado por António de Oliveira Salazar en 1933, caracterizado por un modelo corporativista que subordinaba la acción sindical y limitaba de manera sistemática los derechos de los trabajadores. En este período, los sindicatos autónomos fueron prácticamente suprimidos, y la negociación colectiva efectiva se redujo a una formalidad controlada por el Estado. La legislación laboral vigente prohibía la existencia de asociaciones obreras independientes, obligando a los trabajadores a insertarse en estructuras controladas desde arriba o arriesgar la ilegalidad. Como consecuencia, los mecanismos clásicos de regulación de las condiciones de trabajo —negociación salarial, acuerdos colectivos y representación sindical auténtica— quedaron virtualmente desactivados, mientras que la vida asociativa de los trabajadores fue severamente restringida. Este modelo reflejaba la lógica corporativista europea de la época, en la que la estabilidad social se buscaba mediante la neutralización del conflicto laboral y la

¹ TÁVORA, I. y GONZALEZ, P. Labour market regulation and collective bargaining in Portugal during the crisis: Continuity and change. *European Journal of Industrial Relations*, 2016, vol. 22, n.º 3, p. 251–265.

integración de los sindicatos dentro de la estructura del Estado, más que a través de la negociación autónoma.

El cambio radical se produjo con la Revolución de los Claveles en abril de 1974, un acontecimiento que no solo puso fin a la dictadura, sino que inauguró un período de profundas transformaciones democráticas y sociales. La restitución de las libertades sindicales y la institucionalización de los derechos laborales marcaron el comienzo de un nuevo marco institucional, en el cual la negociación colectiva se convirtió en un instrumento central para regular las relaciones de trabajo. La Constitución de la República Portuguesa de 1976 consolidó estos principios, estableciendo la protección de los derechos de los trabajadores, la promoción de la dignidad en el trabajo y la libertad de asociación y sindicación como pilares del Estado democrático y social. Este marco constitucional proporcionó la base legal y normativa para que los sindicatos recuperaran un papel activo y la negociación colectiva se consolidara como un mecanismo legítimo de regulación de las condiciones laborales².

Durante los años posteriores a la Revolución, y especialmente entre finales de la década de 1970 y los años 80, se produjo la institucionalización gradual de un sistema de relaciones laborales basado en la concertación social y en la participación activa de las organizaciones sindicales y empresariales. Las principales confederaciones, como la Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN) y la União Geral de Trabalhadores (UGT), asumieron un rol central en la configuración del sistema, articulando acuerdos con las organizaciones patronales y con el Estado en un modelo tripartito que fortaleció la negociación colectiva sectorial y nacional. Este enfoque permitió equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores y facilitar la estabilidad económica y social durante la transición democrática, en línea con las tendencias de negociación colectiva observadas en otros países europeos del sur, como España e Italia, tras la democratización.

La consolidación de los convenios colectivos sectoriales se intensificó durante las décadas de 1990 y 2000, configurando un sistema en el que la cobertura colectiva alcanzaba a la gran mayoría de los trabajadores, mientras que la negociación a nivel de empresa tenía un papel complementario. Este predominio sectorial reflejaba tanto la tradición sindical portuguesa como la necesidad de uniformidad en los estándares laborales³. No obstante, la creciente globalización, los cambios tecnológicos y la presión competitiva plantearon desafíos sobre la flexibilidad, la representatividad y los

² ADDISON, J. T.; PORTUGAL, P. y VILARES, H. Unions and collective bargaining in the wake of the Great Recession: Evidence from Portugal. *British Journal of Industrial Relations*, 2017, vol. 55, n.º 3, p. 551–576.

³ EUROFOUND. Official report evaluates collective bargaining in Portugal. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/official-report-evaluates-collective-bargaining-portugal[https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/official-report-evaluates-collective-bargaining-portugal] [consulta: 16 marzo 2026].

mecanismos de extensión de los convenios, generando un debate académico y político sobre la modernización del sistema.

El Código del Trabajo de 2003 introdujo reformas significativas para adaptar la negociación colectiva a las necesidades de flexibilidad y eficiencia, reduciendo la duración de los convenios y facilitando su actualización. Posteriormente, las modificaciones de 2009 incorporaron elementos que buscaban restaurar la protección de los trabajadores, al tiempo que ampliaban la negociación a nivel de empresa bajo mandato sindical, reflejando la búsqueda de un equilibrio entre derechos colectivos y flexibilidad organizacional.

La crisis económica internacional de 2008 y las políticas de austeridad implementadas en Portugal entre 2011 y 2014, en el marco del Memorando de Entendimiento con la Troika, revelaron la vulnerabilidad del sistema de negociación colectiva frente a shocks macroeconómicos. La reducción drástica de renovaciones de convenios y la caída de la cobertura colectiva evidenciaron tensiones estructurales y la necesidad de revisar los criterios de representatividad, extensión y eficacia de la negociación. Este período subraya cómo la negociación colectiva no puede ser entendida únicamente como un instrumento jurídico, sino también como un fenómeno social y económico condicionado por factores externos y decisiones políticas⁴.

En la actualidad, la negociación colectiva en Portugal sigue evolucionando, enfrentando los retos de la globalización, la digitalización, el envejecimiento de la fuerza laboral y la diversificación de las formas de empleo. Su trayectoria histórica muestra la interdependencia entre derecho positivo, acción sindical y concertación social, así como la capacidad de adaptación de un sistema que busca equilibrar protección laboral, competitividad económica y cohesión social⁵. El análisis histórico revela, además, que la negociación colectiva en Portugal no es un proceso lineal, sino un espacio dinámico de interacción entre actores, instituciones y contextos socioeconómicos, que continúa moldeando la relación entre trabajadores y empleadores en un país comprometido con los principios democráticos y sociales⁶.

II. Marco jurídico de la negociación colectiva en Portugal

En Portugal, la Constitución de 1976⁷ consagra de manera explícita el derecho a la negociación colectiva, integrándolo junto a los principios de autonomía colectiva, libertad sindical y pluralismo. Estas prerrogativas forman parte del conjunto de derechos, libertades y garantías constitucionales, lo que les confiere una protección especial dentro

⁴ MACHADO DRAY, G. y GRANADEIRO, C. An introduction to Portuguese employment & labour law. Almedina, 2023.

⁵ VARELA, R.; ALCANTARA, T. y TEIXEIRA, J. Relações laborais em Portugal entre 1930 e 2011. O Social em Questão, 2015.

⁶ PINHO, M. R.; FERNANDES, F. L. y GUIMARÃES, M. R. (eds.). Direito do Trabalho: Da Convenção Colectiva de Trabalho. Centro de Investigação Jurídica, 2020.

⁷ Constitution of the Portuguese Republic (as amended). Assembleia da República. <https://www.parlamento.pt/sites/EN/Parliament/Documents/Constitution7th.pdf>

del ordenamiento jurídico, conforme a lo dispuesto en los artículos 55 a 57 y 61 del texto fundamental. La Constitución no solo reconoce la libertad de asociación y el derecho de los trabajadores a organizarse, sino que también impone al Estado la obligación de fomentar la concertación social y de crear condiciones institucionales que permitan un diálogo estructurado y efectivo entre empleadores, trabajadores y autoridades públicas. Este reconocimiento constitucional convierte a la negociación colectiva en un derecho fundamental que trasciende la mera formalidad legal, constituyéndose como un instrumento esencial para la regulación equilibrada de las relaciones laborales y para la promoción de la justicia social, la equidad y la dignidad en el trabajo.

El Código del Trabajo⁸, promulgado en 2003 y objeto de reformas sucesivas, constituye el principal instrumento normativo que regula la negociación colectiva en el ámbito laboral privado. Este código establece que la facultad de celebrar convenios colectivos corresponde, de manera prioritaria, a las organizaciones sindicales y empresariales, reconociendo también la posibilidad de que empresas individuales negocien directamente con representantes de los trabajadores en determinados supuestos. La legislación portuguesa se distingue por el principio de doble afiliación, que limita la eficacia de los convenios a las partes firmantes, evitando su aplicación automática a terceros no representados. Esta característica permite un sistema de negociación plural y flexible, en el que pueden coexistir múltiples instrumentos de regulación dentro de un mismo sector, grupo empresarial o empresa, favoreciendo la adaptación de las condiciones laborales a la diversidad de contextos productivos y estructuras organizativas. A diferencia de otros modelos europeos, como el español, donde la negociación sectorial puede tener efectos generales, en Portugal se privilegia la autonomía de los actores sociales, generando un equilibrio entre flexibilidad y protección, aunque también desafíos en términos de coordinación y homogeneidad de las condiciones laborales.

El Código del Trabajo regula exhaustivamente aspectos fundamentales de los convenios colectivos, incluyendo su duración, prórroga, renovación y caducidad, así como los procedimientos para la resolución de conflictos derivados de su interpretación o aplicación. Además, contempla mecanismos de mediación y arbitraje que buscan garantizar la eficacia y estabilidad de los acuerdos alcanzados, asegurando que los convenios sectoriales y de empresa puedan coexistir sin generar inseguridad jurídica. En el ámbito sectorial, los convenios colectivos suelen prevalecer sobre los acuerdos de empresa, aunque la ley permite que estos últimos establezcan condiciones más favorables para los trabajadores, promoviendo la flexibilidad y la competitividad sin menoscabar los derechos básicos garantizados por los acuerdos de mayor jerarquía.

En el sector público, la negociación colectiva se regula por la Ley General del Trabajo en Funciones Públicas (Ley n.º 35/2014)⁹, que establece un marco específico para la

⁸ Labour Code — Law no. 7/2009 of 12 February (consolidated text). Diário da República. https://files.dre.pt/diplomastraduzidos/7_2009_CodigoTrabalho_EN_publ.pdf

⁹ La Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, es la norma fundamental que regula la administración pública en Portugal. Establece el régimen laboral general de los funcionarios públicos (LTFP), abordando la

adopción de convenios colectivos aplicables al personal vinculado por relación laboral en la Administración Pública. Esta normativa garantiza la autonomía negociadora y la participación de representantes de los trabajadores en órganos de concertación, al mismo tiempo que asegura la compatibilidad de los convenios con los objetivos de eficiencia y funcionamiento del servicio público. Asimismo, se prevé la coordinación entre convenios del sector público y privado en situaciones de competencias o funciones solapadas, asegurando coherencia y equidad en las condiciones laborales de los empleados públicos. Un elemento distintivo del sistema portugués es la existencia de mecanismos de extensión de convenios colectivos sectoriales, mediante los cuales los efectos de un acuerdo pueden aplicarse a empresas y trabajadores que no participaron directamente en la negociación, siempre que las organizaciones firmantes cumplan criterios de representatividad y legitimidad reconocidos legalmente¹⁰. Esta herramienta combina la autonomía de negociación con la necesidad de uniformidad y estabilidad en el mercado laboral, evitando la fragmentación excesiva de las condiciones de empleo y contribuyendo a la cohesión social.

La implementación y supervisión del marco jurídico se apoya en instituciones como la Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), encargada de registrar y supervisar los convenios colectivos, y la Inspeção-Geral do Trabalho, que garantiza su cumplimiento efectivo. La participación de la concertación social tripartita, integrada por sindicatos, asociaciones empresariales y representantes del Estado, proporciona un espacio de diálogo permanente para la resolución de conflictos, la revisión de criterios de representatividad y la adaptación de la negociación colectiva a cambios socioeconómicos.

En este contexto, resulta esencial destacar la eficacia jurídica de los convenios colectivos, que en el sistema portugués presenta una doble dimensión: por un lado, una eficacia normativa, en virtud de la cual sus disposiciones se integran automáticamente en los contratos individuales de trabajo de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación; por otro, una eficacia obligacional, que vincula a las partes firmantes en el cumplimiento de lo pactado. Asimismo, mediante mecanismos de extensión administrativa, el Estado puede ampliar los efectos de determinados convenios a empresas y trabajadores no afiliados a las organizaciones firmantes, reforzando así su alcance general y evitando situaciones de competencia desleal.

En cuanto a los sujetos negociadores, el ordenamiento portugués reconoce un papel central a las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores y a las asociaciones empresariales o empleadores individuales, según el nivel de negociación. La legitimación para negociar se fundamenta en criterios de representatividad y afiliación, lo que garantiza que los acuerdos reflejen intereses colectivos reales. En el sector público,

constitución, modificación y extinción de la relación laboral, carrera, remuneración, horario y derechos disciplinarios de los empleados públicos portugueses.

¹⁰ MACHADO DRAY, G. y GRANADEIRO, C., 2023. An introduction to Portuguese employment & labour law. Almedina.

además, intervienen entidades estatales específicas que actúan en representación de la Administración, adaptando el modelo general a las particularidades del empleo público.

Respecto a los procedimientos de negociación colectiva, estos se caracterizan por su estructura formalizada pero flexible. El proceso suele iniciarse con la presentación de una propuesta por una de las partes, seguida de una fase de negociación directa. En caso de desacuerdo, pueden activarse mecanismos de conciliación, mediación o arbitraje, muchos de ellos promovidos por organismos públicos especializados. Estos procedimientos buscan no solo facilitar el acuerdo, sino también prevenir conflictos colectivos y garantizar la continuidad de las relaciones laborales. La publicidad, el registro oficial y la entrada en vigor de los convenios constituyen fases finales esenciales que aseguran su validez jurídica y oponibilidad frente a terceros.

El sistema portugués ha demostrado una notable capacidad de adaptación frente a desafíos recientes. Durante la crisis económica de 2011–2014 y las políticas de austeridad vinculadas al Memorando de Entendimiento con la Troika, se introdujeron reformas que afectaron la vigencia y extensión de los convenios colectivos, permitiendo la caducidad unilateral de algunos acuerdos y limitando temporalmente su cobertura obligatoria. Estas medidas evidenciaron las tensiones entre flexibilidad económica y protección de los derechos laborales, poniendo de relieve la vulnerabilidad de los sistemas de negociación colectiva frente a crisis macroeconómicas. Posteriormente, reformas legales y políticas destinadas a restaurar principios protectores han buscado equilibrar la autonomía sindical, la protección de los trabajadores y la necesidad de flexibilidad organizativa, consolidando un sistema robusto y resiliente.

En suma, el marco jurídico portugués combina un respaldo constitucional sólido, una regulación detallada a través del Código del Trabajo y legislación complementaria, y mecanismos institucionales de supervisión y mediación que aseguran la eficacia y legitimidad de la negociación colectiva. La coexistencia de diferentes niveles de negociación (sectorial, empresarial y público), la autonomía de los actores sociales, los mecanismos de extensión y la participación institucional permiten un sistema dinámico y adaptativo, capaz de responder a los retos derivados de la globalización, los cambios tecnológicos y la evolución del mercado laboral. Este marco jurídico, al mismo tiempo, fortalece la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y consolida la negociación colectiva como un instrumento central de regulación social y económica en el Portugal contemporáneo

III. Tendencias recientes en la negociación colectiva

1. Evolución del número de convenios colectivos y cobertura de trabajadores

En los últimos años, la negociación colectiva en Portugal ha mostrado tendencias relevantes tanto en el número de instrumentos de negociación colectiva publicados como en la cobertura de trabajadores protegidos por estos acuerdos. Estos indicadores reflejan

transformaciones estructurales, efectos de reformas legales y respuestas a crisis económicas que han marcado al sistema de relaciones laborales portugués.

Según el informe anual sobre la evolución de la negociación colectiva del Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social (MTSSS) de Portugal, en 2024 se publicaron 566 instrumentos de negociación colectiva de trabajo (IRCT), lo que representó una disminución del 19,83 % con respecto a los 706 publicadas en 2023. Esta caída siguió a un máximo histórico en 2023, que superó los niveles registrados en años previos como 2010 (534), 2019 (524) y 2022 (505) en la serie desde 2010¹¹. Del total de 566 instrumentos publicados en 2024, 293 fueron convenios colectivos de empresa o sector en el territorio continental, equivalentes al 51,8 % del total. Además, la cantidad de acuerdos de adhesión y de órdenes administrativas de extensión también disminuyó significativamente en 2024, con una caída del 60 % en los primeros y del 27 % en los segundos, en comparación con el año anterior¹².

Pese a esta reducción en el número de instrumentos publicados, la cobertura de trabajadores por convenios colectivos se incrementó en 2024. El mismo informe del MTSSS indica que 1.037.520 trabajadores estaban cubiertos por convenios colectivos y por ordenanzas de condiciones de trabajo en 2024, lo que representa un aumento del 25,72 % respecto a 2023. Este crecimiento fue impulsado especialmente por los contratos colectivos (collective contracts), cuya cobertura aumentó aproximadamente un 30 %, alcanzando 842.269 trabajadores, mientras que la cobertura de trabajadores bajo convenios colectivos convencionales creció cerca del 25 %, con 229.444 empleados.

Estas cifras recientes deben enmarcarse en un contexto más amplio de evolución histórica de la negociación colectiva en Portugal. Según análisis de Eurofound, la cobertura de los convenios que se renovaron o se publicaron en un determinado año (es decir, trabajadores cubiertos por acuerdos revisados en ese año) sufrió un colapso tras la crisis económica de 2011–2014 y las reformas impulsadas en ese período. Por ejemplo, la cobertura potencial cayó de 53,2 % en 2011 a 11,4 % en 2013 y 11,3 % en 2014. Tras ese periodo de abrupta caída, se observó una recuperación gradual: en 2015 fue del 25,3 %, en 2018 alcanzó el 40,1 % y en 2019 se situó en el 35,4 %. Con la llegada de la pandemia en 2020, el número de trabajadores cubiertos por renovaciones de convenios colectivos descendió a 488.000 y en 2021 se recuperó moderadamente a 636.000, equivalente al 26 % de la cobertura de negociación colectiva en ese año.

Si se considera la “tasa de cobertura acumulada” (es decir, la proporción de trabajadores cubiertos por todos los acuerdos colectivos legalmente existentes, independientemente de si fueron renovados recientemente), la tendencia también muestra cambios significativos.

¹¹ Cfr. Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/portugal/collectivebargaining?utm_source=chatgpt.com

¹² Centro de Relações Laborais, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2025). *Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva – 2024* (síntese dos instrumentos de regulamentação coletiva).

La cobertura total de estos acuerdos, excluida la administración pública, alcanzó 91,4 % en 2011, pero descendió de manera sostenida hasta situarse en 84,0 % en 2021, según la encuesta gubernamental Quadros de Pessoal. Esta leve disminución acumulada refleja, entre otros factores, la menor renovación de convenios, aunque muchos de ellos permanezcan vigentes sin revisión durante largos períodos.

Por otra parte, la negociación colectiva de empresa, aunque ha aumentado como proporción del total de convenios celebrados (pasando del 39,6 % en 2016 al 52 % en 2021), representa solo entre el 3,5 % y el 5,0 % de la cobertura total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en esos años, lo que subraya la persistencia de la negociación sectorial como nivel dominante de regulación colectiva en Portugal.

En suma, las tendencias recientes en la negociación colectiva portuguesa muestran una reducción en el número de nuevos instrumentos publicados en 2024, pero un aumento de la cobertura de trabajadores protegidos por convenios colectivos¹³. A nivel más amplio, los datos revelan un patrón de recuperación progresiva desde los mínimos alcanzados tras la crisis de la deuda soberana europea, junto con una cobertura acumulada que, aunque algo más baja que en 2011¹⁴, sigue siendo relativamente alta en comparación con otros países europeos. Esta dinámica pone de manifiesto tanto la resiliencia del sistema de negociación colectiva portugués como sus desafíos en términos de renovación de acuerdos y adaptación a condiciones económicas cambiantes.

2. Incremento de la negociación sectorial vs. negociación de empresa

En Portugal, el nivel predominante de negociación colectiva sigue siendo claramente el sectorial o de rama, mientras que la negociación a nivel de empresa, aunque ha ido ganando peso en términos relativos dentro del total de convenios firmados, sigue ocupando una posición secundaria en cuanto a cobertura real de trabajadores.

Los datos oficiales reflejan que, desde la instauración del sistema de negociación colectiva en las décadas de 1970 y 1980, el nivel sectorial ha sido históricamente dominante, con convenios que cubren la mayor parte de la fuerza laboral susceptible de regulación colectiva. Según un análisis de Eurofound, los acuerdos negociados a nivel de sector cubren más del 90 % de la fuerza laboral que puede ser cubierta potencialmente por la negociación colectiva en Portugal, mientras que los acuerdos de empresa representan únicamente un porcentaje muy reducido de la cobertura total.

Sin embargo, aunque la negociación sectorial sigue siendo dominante, se observa un aumento sistemático del peso relativo de los convenios de empresa dentro del total de instrumentos firmados. Tras las reformas legales que permitieron ampliar la posibilidad de negociación de empresa desde 2009 y 2012 (incluyendo la facultad de que órganos no

¹³ HUMAN RESOURCES & LUSA, 2025, 4 de julho. Convenções colectivas diminuem quase 20 % em 2024 (mas número de trabalhadores abrangidos sobe e supera um milhão). HR Portugal.

¹⁴ Eurofound. (2024). Collective bargaining in Portugal (negotiation coverage trends and evolution 2011–2021). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

sindicales negocien en empresas de cierto tamaño bajo mandato sindical), la proporción de acuerdos de empresa como porcentaje del total de convenios colectivos firmados ha aumentado de forma sostenida. En 2016, los convenios de empresa representaron 39,6 % del total, en 2018 44,5 % y en 2021 alcanzaron 52 % del total de acuerdos registrados. Esto refleja que, aunque el número de convenios empresariales crece en términos estadísticos, este aumento se explica en gran medida por una caída general de los convenios sectoriales, más que por un crecimiento absoluto de la negociación de empresa.

No obstante, la importancia real de los acuerdos de empresa en términos de cobertura efectiva de trabajadores es muy limitada. Entre 2016 y 2021, los convenios negociados a nivel de empresa representaron únicamente entre 3,5 % y 5,0 % de la cobertura total de la negociación colectiva, según datos oficiales de la DGERT y el Ministerio de Trabajo de Portugal . Esto pone de manifiesto que, pese a su crecimiento relativo en el cómputo de instrumentos publicados, los acuerdos empresariales cubren a una proporción muy pequeña de la fuerza laboral cuando se comparan con los convenios sectoriales, que siguen siendo los que protegen a la mayoría de los trabajadores cubiertos por negociación colectiva.

El predominio de la negociación sectorial frente a la de empresa tiene raíces estructurales en el diseño del sistema portugués de relaciones laborales. La negociación sectorial agrupa a múltiples empleadores y trabajadores bajo un mismo marco, lo que facilita la coordinación de condiciones laborales homogéneas y una mayor cobertura de la mano de obra en un contexto económico diversificado. En contraste, los convenios de empresa, aunque potencialmente más adaptados a las especificidades organizativas de cada empresa, no han logrado desplazar a los convenios sectoriales como instrumento central de regulación colectiva, ni en cobertura ni en efectos distributivos.

Este patrón de dominancia sectorial contrasta con algunas tendencias europeas en las que la negociación de empresa adquiere mayor relevancia en ciertos países, especialmente donde los convenios sectoriales han perdido peso o donde las estructuras sindicales están más fragmentadas. Sin embargo, en el caso portugués la descentralización prevista de la negociación colectiva no se materializó plenamente, y la creciente participación de la negociación empresarial ha sido, más que nada, una respuesta a la disminución de la actividad negociadora en el nivel sectorial tras la crisis económica de la década de 2010.

En fin, aunque la proporción de convenios de empresa ha aumentado relativamente frente a los convenios sectoriales en el total de acuerdos firmados en años recientes, la negociación sectorial continúa siendo, de lejos, la forma dominante y con mayor impacto en términos de cobertura de trabajadores. La negociación a nivel de empresa, por su parte, ocupa un lugar secundario, con impacto limitado en la cobertura total, lo que revela la persistencia del modelo colectivo tradicional en Portugal y su adaptación a los cambios institucionales sin perder su carácter mayoritario.

3. Digitalización y nuevas formas de comunicación sindical

La digitalización ha introducido transformaciones profundas en las relaciones laborales y, en particular, en las formas de organización, acción y comunicación sindical en Portugal. Este fenómeno no solo afecta a los procesos productivos, sino que redefine los mecanismos tradicionales de representación colectiva, obligando a los sindicatos a adaptarse a nuevos entornos tecnológicos y a formas emergentes de trabajo.

En primer lugar, la expansión de la economía digital y de las plataformas ha generado nuevas formas de empleo caracterizadas por la fragmentación, la descentralización y la individualización de la relación laboral, lo que dificulta la acción colectiva tradicional. La literatura académica señala que el trabajo en plataformas digitales tiende a limitar la capacidad de los sindicatos para representar eficazmente a los trabajadores, al dispersar la fuerza laboral y dificultar la organización colectiva. Este fenómeno es especialmente relevante en el contexto europeo, donde millones de trabajadores prestan servicios a través de plataformas digitales, configurando un nuevo escenario para la negociación colectiva.

En este contexto, la digitalización no solo plantea desafíos, sino también oportunidades para la acción sindical. La utilización de herramientas digitales, redes sociales y plataformas de comunicación online ha permitido a los sindicatos ampliar su alcance, mejorar la comunicación con los trabajadores y facilitar nuevas formas de movilización y participación. De hecho, según la Organización Internacional del Trabajo, alrededor del 70 % de la actividad sindical se realiza actualmente mediante plataformas digitales o redes sociales, incluyendo procesos vinculados a la negociación colectiva y la gestión de convenios (OIT, 2023). Este dato evidencia una transformación estructural en las prácticas sindicales, que pasan de modelos presenciales a dinámicas híbridas o completamente digitalizadas.

Asimismo, la digitalización ha impulsado la incorporación de nuevos contenidos en la negociación colectiva, especialmente relacionados con los derechos digitales de los trabajadores. Entre estos destacan la protección de datos personales, la transparencia en el uso de algoritmos, el derecho a la desconexión digital y la regulación del teletrabajo. La creciente utilización de sistemas automatizados y de inteligencia artificial en la gestión del trabajo ha llevado a que la negociación colectiva desempeñe un papel clave en la garantía de derechos frente a estos sistemas, incluyendo el acceso a información sobre los criterios utilizados por los algoritmos en la toma de decisiones laborales .

Por otro lado, los sindicatos han comenzado a desarrollar estrategias específicas de digitalización organizativa, orientadas a fortalecer su capacidad de actuación en un entorno laboral cada vez más tecnológico. Estas estrategias incluyen el uso de plataformas digitales para la afiliación, la consulta a los trabajadores, la organización de campañas y la coordinación de acciones colectivas. Proyectos europeos recientes han puesto de manifiesto que la digitalización puede mejorar la eficacia sindical y reforzar el diálogo

social, siempre que se adapte a las características de los distintos sectores y contextos nacionales.

No obstante, este proceso también plantea importantes retos. La digitalización puede generar brechas de acceso y participación, especialmente entre trabajadores con menor nivel de competencias digitales o en sectores menos tecnificados. Además, el uso de tecnologías digitales por parte de las empresas (como sistemas de control algorítmico o plataformas de gestión del trabajo) puede limitar la capacidad de negociación colectiva si no existen mecanismos adecuados de regulación. En este sentido, diversos análisis subrayan la necesidad de reforzar la negociación colectiva como instrumento para equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores en la era digital.

En el caso portugués, estas transformaciones se inscriben en un modelo de negociación colectiva que sigue siendo predominantemente sectorial, pero que se ve cada vez más influido por las dinámicas de digitalización y por la emergencia de nuevas formas de trabajo. La adaptación de los sindicatos a estos cambios resulta clave para garantizar la eficacia de la representación colectiva y la protección de los derechos laborales en un contexto caracterizado por la innovación tecnológica y la globalización.

En este contexto de transformación estructural del trabajo y de los mecanismos de representación colectiva, resulta necesario analizar el impacto global de la digitalización sobre la negociación colectiva en Portugal. En suma, la digitalización está redefiniendo tanto los contenidos como los mecanismos de la negociación colectiva, impulsando nuevas formas de comunicación sindical y de organización del trabajo. Este proceso plantea desafíos significativos, pero también abre oportunidades para la renovación del sindicalismo y el fortalecimiento del diálogo social en el siglo XXI, siempre que se desarrollen marcos normativos y estrategias organizativas capaces de integrar las nuevas realidades del trabajo digital.

4. Impacto de la flexibilidad laboral y modalidades de empleo emergentes

La progresiva transformación del mercado de trabajo en Portugal, en línea con las tendencias europeas, ha estado marcada por un incremento significativo de la flexibilidad laboral y la proliferación de modalidades de empleo no estándar, lo que ha tenido un impacto directo sobre la estructura y el funcionamiento de la negociación colectiva. Estas dinámicas responden tanto a cambios económicos (como la globalización y la presión competitiva) como a reformas normativas orientadas a aumentar la adaptabilidad de las empresas.

Uno de los elementos más relevantes en este proceso ha sido el aumento de las formas de empleo caracterizadas por una mayor flexibilidad contractual, tales como los contratos de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial y el empleo temporal. Según datos de Eurostat, en Portugal aproximadamente el 17,5 % de los trabajadores asalariados tenía contratos temporales en 2022, una cifra superior a la media de la Unión Europea, lo que

refleja la persistencia de una segmentación significativa del mercado laboral¹⁵. Asimismo, el trabajo a tiempo parcial representaba alrededor del 9,6 % del empleo total, con una incidencia particularmente elevada entre mujeres y jóvenes (Eurostat, 2023). Estas modalidades de empleo, si bien contribuyen a la flexibilidad organizativa, tienden a reducir la estabilidad laboral y dificultan la cobertura efectiva por convenios colectivos.

A este fenómeno se suma la expansión de formas de empleo emergentes vinculadas a la economía digital, como el trabajo en plataformas y el trabajo autónomo dependiente, que plantean importantes desafíos para la regulación colectiva. En el conjunto de la Unión Europea, se estima que más de 28 millones de personas trabajaban a través de plataformas digitales en 2022, con previsiones de crecimiento hasta los 43 millones en 2025¹⁶. En el caso portugués, aunque el peso relativo de estas formas de empleo es menor que en otros países, su crecimiento ha sido constante y plantea dificultades específicas para la negociación colectiva, dado que estos trabajadores suelen situarse fuera del ámbito tradicional de aplicación de los convenios colectivos.

Las reformas laborales adoptadas en Portugal, especialmente durante el periodo de crisis económica de 2011–2014, también contribuyeron a reforzar la flexibilidad laboral. Estas reformas introdujeron cambios en la regulación del tiempo de trabajo, facilitaron la adaptación de horarios y ampliaron los mecanismos de movilidad funcional y geográfica, lo que permitió a las empresas ajustar su organización productiva a condiciones cambiantes. Sin embargo, diversos estudios han señalado que estas medidas tuvieron como efecto colateral una debilitación de la negociación colectiva y una reducción de su cobertura efectiva, al favorecer la descentralización de las relaciones laborales y la individualización de las condiciones de trabajo¹⁷.

En este contexto, la negociación colectiva se enfrenta al reto de adaptarse a un mercado laboral cada vez más heterogéneo, en el que coexisten trabajadores con diferentes niveles de protección, estabilidad y representación. La fragmentación del empleo dificulta la acción sindical tradicional, especialmente en sectores con alta rotación o con predominio de contratos temporales, donde la afiliación sindical es menor y la capacidad de negociación colectiva se ve limitada. Según la Organización Internacional del Trabajo, los trabajadores en formas de empleo no estándar presentan tasas significativamente más bajas de cobertura por negociación colectiva, lo que contribuye a ampliar las desigualdades laborales¹⁸.

¹⁵ Eurostat. (2023). Temporary employment statistics. European Commission.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_employment_statistics.

¹⁶ Comisión Europea. (2021). Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work. European Commission. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>.

¹⁷ TÁVORA, I. y GONZALEZ, P., 2016. The reform of joint regulation and labour market policy during the current crisis: National report Portugal.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo. (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office.

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm

No obstante, la negociación colectiva también ha demostrado una capacidad creciente de adaptación a estas transformaciones. En algunos sectores, se han incorporado cláusulas específicas para regular el trabajo flexible, incluyendo disposiciones sobre conciliación, previsibilidad de horarios, limitación del uso abusivo de contratos temporales y mejora de las condiciones de los trabajadores atípicos. Asimismo, se han desarrollado iniciativas orientadas a extender la protección colectiva a trabajadores tradicionalmente excluidos, como los autónomos económicamente dependientes, mediante fórmulas innovadoras de representación y negociación.

En este sentido, el impacto de la flexibilidad laboral y de las modalidades de empleo emergentes sobre la negociación colectiva en Portugal puede interpretarse como ambivalente. Por un lado, estas tendencias han contribuido a la fragmentación del mercado laboral y a la reducción de la cobertura efectiva de los convenios colectivos, debilitando la capacidad de los sindicatos para representar a la totalidad de la fuerza de trabajo. Por otro lado, han impulsado la necesidad de redefinir los instrumentos de regulación colectiva, favoreciendo la innovación en los contenidos y en los sujetos de la negociación.

En definitiva, la evolución reciente del mercado laboral portugués evidencia que la negociación colectiva se enfrenta a un proceso de redefinición estructural en un entorno marcado por la creciente flexibilidad, la diversificación de las formas de empleo y la emergencia de nuevas relaciones laborales. En este contexto, su eficacia dependerá en gran medida de la capacidad de los actores sociales para ampliar su ámbito de intervención, incorporar a colectivos tradicionalmente excluidos y desarrollar instrumentos normativos más inclusivos y adaptativos. De este modo, la negociación colectiva no solo continuará desempeñando una función reguladora, sino que también podrá consolidarse como un mecanismo clave para mitigar la segmentación del mercado de trabajo, reforzar la cohesión social y garantizar una protección efectiva de los derechos laborales en un escenario económico y productivo en constante transformación.

IV. Repercusiones jurídico-laborales de las nuevas tendencias

Las transformaciones recientes del mundo del trabajo no solo han introducido cambios en la organización productiva, sino que han desencadenado una reconfiguración profunda de los fundamentos del Derecho del Trabajo en Portugal. En este nuevo escenario, el ordenamiento jurídico se enfrenta a la necesidad de responder a realidades laborales cada vez más complejas, caracterizadas por la difuminación de fronteras entre categorías tradicionales, la multiplicación de formas de prestación de servicios y la creciente heterogeneidad de las condiciones de empleo.

Uno de los efectos más significativos de estas tendencias es la tensión creciente entre las categorías jurídicas clásicas y las nuevas realidades laborales. La expansión de formas de trabajo que combinan elementos de autonomía formal con dependencia económica o funcional ha puesto en cuestión los criterios tradicionales de calificación jurídica de la

relación laboral. Esta evolución no solo genera incertidumbre interpretativa, sino que también plantea riesgos de desprotección para amplios segmentos de trabajadores cuya situación no encaja plenamente en los marcos normativos existentes.

En paralelo, se observa una progresiva complejidad en la estructura de las fuentes de regulación laboral. La coexistencia de normas legales, instrumentos de regulación colectiva y acuerdos individuales en contextos cada vez más descentralizados ha dado lugar a una arquitectura normativa más fragmentada y dinámica. En este entorno, la función del Derecho del Trabajo ya no se limita a establecer estándares mínimos homogéneos, sino que debe articular mecanismos capaces de adaptarse a realidades productivas diversas sin comprometer la coherencia del sistema.

Asimismo, las innovaciones tecnológicas han introducido nuevas dimensiones jurídicas vinculadas al ejercicio del poder empresarial, especialmente en lo relativo al control, la supervisión y la toma de decisiones automatizadas. El uso de algoritmos y sistemas de gestión digital plantea interrogantes sobre la transparencia, la trazabilidad de las decisiones y la protección de derechos fundamentales como la intimidad, la igualdad o la no discriminación. En este contexto, el Derecho del Trabajo se ve compelido a incorporar instrumentos que permitan equilibrar el uso legítimo de la tecnología con la salvaguarda de las garantías laborales.

Por otra parte, la diversificación de las formas de empleo ha incidido en la efectividad de los mecanismos de tutela colectiva e individual, generando asimetrías en el acceso a derechos y en la capacidad de defensa frente a prácticas empresariales. La dispersión de la fuerza de trabajo, la intermitencia de las relaciones laborales y la creciente individualización de las condiciones de trabajo dificultan la aplicación uniforme de las normas y exigen una revisión de los instrumentos tradicionales de protección.

En este contexto, adquiere especial relevancia la necesidad de repensar los mecanismos de articulación entre flexibilidad y seguridad jurídica. Lejos de plantearse como conceptos antagónicos, ambos elementos deben integrarse en un modelo regulatorio que garantice la adaptabilidad sin erosionar los principios estructurales del Derecho del Trabajo. Esto implica reforzar la capacidad del sistema jurídico para anticipar riesgos, corregir desequilibrios y ofrecer respuestas normativas coherentes ante situaciones emergentes.

Desde una perspectiva sistémica, estas transformaciones evidencian que el Derecho del Trabajo en Portugal se encuentra en una fase de evolución funcional, en la que su legitimidad y eficacia dependen de su capacidad para adaptarse a un entorno en constante cambio sin renunciar a su finalidad protectora. La respuesta jurídica a las tendencias emergentes no puede limitarse a ajustes puntuales, sino que requiere una reflexión más amplia sobre los principios, los sujetos y los instrumentos que configuran las relaciones laborales contemporáneas.

V. Desafíos y perspectivas futuras

El sistema de relaciones laborales en Portugal se enfrenta, en el contexto actual, a un conjunto de desafíos estructurales que condicionarán su evolución en los próximos años. Las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales no solo han alterado las dinámicas del mercado de trabajo, sino que también han puesto a prueba la capacidad de adaptación de los marcos normativos y de los actores colectivos encargados de su articulación.

Uno de los principales retos reside en la reconfiguración del ámbito subjetivo de protección del Derecho del Trabajo. La proliferación de formas de empleo atípicas y la creciente diversidad de situaciones profesionales exigen una revisión de los criterios tradicionales de inclusión en el sistema de garantías laborales. En este sentido, el desafío no consiste únicamente en ampliar la cobertura formal de las normas, sino en garantizar su efectividad en contextos caracterizados por la discontinuidad, la fragmentación y la movilidad laboral.

Otro elemento clave es la necesidad de revitalizar la negociación colectiva como instrumento central de regulación laboral. A pesar de su arraigo histórico, el sistema portugués ha experimentado tensiones relacionadas con la disminución de la cobertura efectiva y la heterogeneidad de las condiciones de trabajo. De cara al futuro, será fundamental reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para adaptarse a entornos productivos cambiantes, promoviendo formas de negociación más inclusivas, dinámicas y sensibles a las especificidades sectoriales y organizativas.

La digitalización y la transición tecnológica constituyen igualmente un eje central de los desafíos futuros. La incorporación de tecnologías avanzadas en los procesos productivos no solo modifica la naturaleza del trabajo, sino que también introduce nuevas cuestiones jurídicas vinculadas a la protección de datos, la toma de decisiones automatizada y la organización del tiempo de trabajo. En este contexto, será necesario desarrollar marcos regulatorios capaces de anticipar los efectos de estas transformaciones y de garantizar un uso equitativo y transparente de la tecnología en el ámbito laboral.

Asimismo, la evolución del mercado de trabajo plantea la necesidad de abordar la segmentación laboral y las desigualdades estructurales que persisten en determinados colectivos, como los jóvenes, las mujeres o los trabajadores con menor cualificación. La coexistencia de diferentes regímenes de empleo y niveles de protección puede erosionar la cohesión social y debilitar la función integradora del Derecho del Trabajo, lo que exige la adopción de políticas y mecanismos regulatorios orientados a reducir estas brechas.

Desde una perspectiva institucional, otro desafío relevante consiste en reforzar el diálogo social y la gobernanza de las relaciones laborales. La eficacia del sistema dependerá en gran medida de la capacidad de los actores sociales y de las instituciones públicas para articular respuestas consensuadas frente a los cambios en curso. Esto implica no solo fortalecer los espacios tradicionales de concertación, sino también explorar nuevas

formas de participación y representación que respondan a la diversidad del tejido productivo.

En el plano normativo, se plantea la necesidad de avanzar hacia un modelo más flexible pero al mismo tiempo garantista, capaz de conciliar las exigencias de competitividad económica con la protección de los derechos laborales. Este equilibrio resulta especialmente complejo en un contexto de creciente internacionalización y de presión competitiva, donde las decisiones empresariales pueden verse condicionadas por factores externos al ámbito nacional.

Finalmente, las perspectivas futuras del sistema de relaciones laborales en Portugal estarán estrechamente vinculadas a su capacidad para integrar coherentemente los distintos niveles de regulación —nacional, europeo e internacional—. La influencia del Derecho de la Unión Europea y de los estándares internacionales en materia laboral continuará siendo determinante, lo que exige una articulación eficaz entre las distintas fuentes normativas y una adaptación constante del ordenamiento interno.

Bibliografía

ADDISON, J. T.; PORTUGAL, P. y VILARES, H. Unions and collective bargaining in the wake of the Great Recession: Evidence from Portugal. *British Journal of Industrial Relations*, 2017, vol. 55, n.º 3, p. 551–576.

MACHADO DRAY, G. y GRANADEIRO, C. *An introduction to Portuguese employment & labour law*. Almedina, 2023.

PINHO, M. R.; FERNANDES, F. L. y GUIMARÃES, M. R. (eds.). *Direito do Trabalho: Da Convenção Colectiva de Trabalho*. Centro de Investigação Jurídica, 2020.

TÁVORA, I. y GONZALEZ, P. Labour market regulation and collective bargaining in Portugal during the crisis: Continuity and change. *European Journal of Industrial Relations*, 2016, vol. 22, n.º 3, p. 251–265.

TÁVORA, I. y GONZALEZ, P., 2016. The reform of joint regulation and labour market policy during the current crisis: National report Portugal.

VARELA, R.; ALCANTARA, T. y TEIXEIRA, J. *Relações laborais em Portugal entre 1930 e 2011. O Social em Questão*, 2015.