

LOS SUJETOS COLECTIVOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN PORTUGAL: UNA REVISIÓN DE DOS DÉCADAS¹

[*COLLECTIVE PERSONS IN THE LABOR CODE IN PORTUGAL: A REVIEW OF TWO DECADES*]

Luísa Teixeira Alves

Fecha de recepción: 2 de agosto de 2025
Fecha de aceptación: 22 de agosto de 2025

Sumario: 1. Marco.- 2. El régimen de las organizaciones laborales previo al Código del Trabajo.- 3. Sujetos Colectivos en el Código del Trabalho.- 3.1. El régimen de las organizaciones laborales.- 3.2. Criterios de determinación.- 3.2.1. Criterio de la personalidad.- 3.2.2. Criterio de capacidad (para la Negociación Colectiva).- 3.2.3. Criterio de la finalidad (para la Acción Colectiva).- 4. Algunos datos sobre la realidad en Portugal.

***Contents:** 1. Framework.- 2. The regime governing labor organizations prior to the Labor Code.- 3. Collective persons in the Labor Code.- 3.1. The regime governing labor organizations.- 3.2. Criteria for determination.- 3.2.1. Personality criterion.- 3.2.2. Capacity criterion (for collective bargaining). 3.2.3. Purpose criterion (for collective action). 4. Some facts about the situation in Portugal.*

Resumen: El objetivo de este texto es abordar las realidades del mundo del trabajo que pueden encuadrarse en la noción de “sujetos colectivos”. En este sentido, se proponen varios criterios de calificación, contruidos con base en los regímenes jurídicos de las estructuras representativas de intereses inherentes a las relaciones laborales. Este análisis permite obtener una visión panorámica de estas estructuras reconocidas por el sistema laboral como soportes de las relaciones colectivas y como dispositivos de intervención diferenciada en la economía y en la vida de las empresas.

¹ Este texto corresponde esencialmente a la comunicación realizada el 26 de julio de 2024, en la Universidad Católica, en el ámbito del Seminario: Código del Trabajo: Revisión de dos décadas. Homenaje al Profesor Doctor Pedro Romano Martínez.

Abstract: The aim of this text is to address the realities of the world of work that may fit into the notion of “collective subjects”, in this sense, we propose several qualification criteria constructed from the legal regimes of structures representing interests inherent to labor relations. This analysis leads to a panoramic view of these structures recognized by the labor order as supports for collective relations and as devices for differentiated intervention in the economy and in the life of companies.

Palabras clave: Asociación patronal, Capacidad, Personalidad, Representación, Sindicato,

Keywords: *Employers’ association, Capacity, Personality, Representation, Union.*

* * *

1. MARCO

En las sociedades modernas, la acción laboral colectiva, orientada a superar las debilidades contractuales individuales y la competencia, así como a afirmar, defender y representar intereses y aspiraciones comunes, ha propiciado el surgimiento de diversas formas de asociación entre trabajadores con intereses similares, según el principio de que «la unión hace la fuerza». Los empleadores también han creado sus propias asociaciones, ya sea como forma de resistencia a las demandas de los trabajadores o para defender sus propios intereses empresariales.

Estas entidades, que representan los intereses profesionales y también participan en el desarrollo de la legislación laboral y en la evolución de su regulación en el marco del Código del Trabajo, son las que analizaremos a continuación. Cabe destacar que no es el objetivo de este breve texto ofrecer una reseña histórica de los orígenes y la evolución de las asociaciones profesionales en Portugal¹, pero analizaremos brevemente el régimen anterior al Código del Trabajo para contextualizar mejor la regulación posterior.

2. EL RÉGIMEN DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES PREVIO AL CÓDIGO DEL TRABAJO

2.1. Del modelo sindical corporativo ...

Como es bien sabido, hasta 1974, Portugal tuvo un régimen corporativista y autoritario, establecido por la Constitución de la República de 1933². Este régimen, en materia laboral, estaba estructurado por un estatuto: el llamado Estatuto Nacional del Trabajo (ETN)³.

¹ En Portugal, la primera regulación conocida sobre la organización y el funcionamiento de las organizaciones profesionales data de finales del siglo XIX, un Decreto del 9 de mayo de 1891 (Ministerio de Obras Públicas del Reino de Portugal), que regulaba la organización de asociaciones profesionales, *commerciaes, industriaes o agrícolas*. El derecho (general) de asociación se había consagrado más de 50 años antes en la Constitución de 1838 (art. 14º): «Todos los ciudadanos tienen derecho a asociarse de acuerdo con la ley».

² La Constitución de 1933, del 11 de abril de 1933, aprobada por el Decreto 22 241, del 22 de febrero de 1933, publicado en el Boletín Oficial del Gobierno en la misma fecha, y que
ACDCT, VOL. XVI (2024), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 405-432

Bajo este régimen, no existía libertad sindical ni libertad de asociación para los empleadores.

De hecho, las únicas organizaciones corporativas reconocidas eran los gremios⁴, que representaban a los empleadores y al capital⁵, y los sindicatos nacionales⁶, que representaban a los trabajadores organizados por profesión.

Ambas organizaciones, estrechamente controladas por el poder político⁷, tenían personalidad jurídica, desempeñaban funciones de interés público⁸ y formaban parte de las Corporaciones Morales y Económicas reconocidas por el Estado.

La representación y defensa de los intereses de los representados solo se permitía dentro de la misma profesión o sector de actividad. De hecho, mientras que los gremios representaban legalmente a todas las organizaciones patronales de una misma rama de comercio, industria o

estuvo vigente entre 1933 y 1976 (hasta la fecha de la Constitución actual, que fue aprobada por Decreto publicado el 10 de abril y entró en vigor el 25 de abril del mismo año de 1976) estableció, en su artículo 14 que “Corresponde al Estado reconocer las corporaciones morales o económicas y las asociaciones u organizaciones sindicales, y promover y ayudar a su formación”.

³ Aprobado por el Decreto-Ley n.º 23.048 del 23 de septiembre de 1933, ley que nunca fue derogada expresamente. Sobre el tema, V. Monteiro Fernandes, António, “Uma história de leis do trabalho, De como nasceram e cresceram em Portugal (1867-1974)”, Quid Juris, 2021.

⁴ Cuyo régimen jurídico fue aprobado por Decreto-Ley 23.049, de 23 de septiembre de 1933.

⁵ Artº 4º del Decreto-Ley 23.049, de 23 de septiembre de 1933.

⁶ Cuyo régimen jurídico fue aprobado por Decreto-Ley 23.050, de 23 de septiembre de 1933.

⁷ En cuanto a los sindicatos, su creación, coordinación, orientación técnica y económica, y supervisión eran responsabilidad de los Ministerios. Además, en materia de acción social, disciplina laboral, salarios y contribuciones a las entidades de seguridad social, los sindicatos dependían directamente de la Sub-Secretaría de Sociedades y Seguridad Social y estaban sujetos a la supervisión del Instituto Nacional del Trabajo y la Seguridad Social (artículo 5 del DL 23049).

⁸ Artículo 42º del ETN (DL 23.048).

agricultura, estuvieran o no registrados en ellos⁹, los sindicatos nacionales – que estaban formados por individuos (al menos cien) que ejercían la misma profesión – eran encargados de representar a todos los que la ejercían, ya fueran empleados o autónomos¹⁰.

Los sindicatos y gremios nacionales eran responsables de la celebración de convenios colectivos¹¹, vinculantes para todos los empleados de la misma categoría. Cabe recordar que los sindicatos nacionales no representaban exclusivamente a los trabajadores subordinados; por lo tanto, los convenios colectivos válidamente celebrados (es decir, siempre que cumplieran los requisitos legales) podían aplicarse tanto a los trabajadores subordinados como a los autónomos (sin exigir que estos últimos fueran económicamente dependientes), siempre que ejercieran la misma profesión. Por otro lado, afiliados y no afiliados debían cotizar al sindicato que representaba a su respectiva categoría o profesión¹².

Otra característica del sistema corporativista residía en que los estatutos sindicales (aprobados por estatuto), o cualquier modificación de los mismos, así como las elecciones de los órganos de gobierno (“filtrando”¹³ así a los miembros elegidos para las juntas directivas), solo se admitían y consideraban válidos tras ser sancionados y aprobados por las autoridades administrativas¹⁴.

2.2. ... hacia la libertad sindical

⁹ Artículo 1º del DL 23.049.

¹⁰ Según el artículo 1 del DL 23.050, el objetivo de los sindicatos nacionales era «estudiar y defender los intereses profesionales en sus aspectos morales, económicos y sociales». La ley también estipulaba que las profesiones independientes se organizarían en un único sindicato nacional, con sede en Lisboa. Los sindicatos nacionales de abogados, médicos e ingenieros podrían adoptar la denominación de «Órdenes» (párrafo único del artículo 3º del DL 23.050).

¹¹ El artículo 37 también estipulaba que las corporaciones reconocidas por el Estado podrán celebrar contratos colectivos de trabajo, siendo nulos de pleno derecho aquellos celebrados sin su intervención”.

¹² Consagrando así el principio de unidad sindical, o unidad de representación.

¹³ La expresión es del Prof. António Monteiro Fernandes (ob. cit., página 167).

¹⁴ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8º y el inciso 5 del artículo 15º del DL 23.050.

Después del 25 de abril de 1974, en 1975 se aprobaron dos leyes: i) el Decreto-Ley n.º 215-B¹⁵ y ii) el Decreto-Ley n.º 215-C¹⁶, basadas en el principio de libertad sindical¹⁷ y de asociación patronal.

Sin embargo, la libertad sindical reconocida, garantizada y regulada por el Decreto-Ley n.º 215-B/75, de 30 de abril, no abarcaba todos los aspectos de este principio, consagrado en el Convenio n.º 87 de la OIT¹⁸ y otros instrumentos internacionales, como los dos Convenios emblemáticos del Consejo de Europa¹⁹: Por un lado, el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)²⁰, que tiene asociado al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y que, en su artículo 11º se refiere a la libertad sindical, destacando expresamente esta libertad²¹; Por otro lado, la Carta Social

¹⁵ DL 215-B/75, de 30 de abril: Regula el ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores.

¹⁶ DL 215-C/75, de 30 de abril: Concede a los empleadores el derecho de formar asociaciones empresariales para defender y promover sus intereses empresariales.

¹⁷ En esencia, este principio significa que los trabajadores tienen derecho a crear, organizar y operar libremente asociaciones destinadas a promover y defender sus intereses colectivos, sin ser perjudicados de ninguna manera en su vida personal o profesional por ejercer este derecho.

¹⁸ El Convenio núm. 87 de la OIT de 1948 fue ratificado por Portugal en 1977, mediante la Ley núm. 45/77 de 07/07, y entró en vigor en Portugal el 14 de octubre de 1978. En virtud de su artículo 2, «los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, tienen derecho a constituir, sin autorización previa, en particular del Estado, las organizaciones de su elección, así como a afiliarse a ellas, con la única condición de que cumplan los estatutos de estas últimas».

¹⁹ El 22 de septiembre de 1976, Portugal se convirtió en miembro de pleno derecho del Consejo de Europa, la institución europea más antigua aún en funcionamiento, que defiende los derechos humanos, las libertades fundamentales, la democracia parlamentaria y el Estado de derecho. Actualmente, desde marzo de 2022 (fecha de la retirada formal de la Federación Rusa tras la invasión de Ucrania), cuenta con 46 Estados miembros.

²⁰ El CEDH de 1950 fue ratificado por Portugal en 1978 (L. 65/78, de 13/10) y está vinculado al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), con sede en Estrasburgo. El artículo 11, sobre la libertad de reunión y asociación, establece el derecho de toda persona a formar asociaciones, incluido el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

²¹ Sobre la libertad de asociación en la jurisprudencia del TEDH, V. Ribeiro, Ana Teresa, «Estudios en homenaje al profesor doctor Bernardo Lobo Xavier, 2015, Derecho y Justicia, vol. 1, p. 163-187.

Europea (CSE)²², cuyo artículo 5º consagra el derecho sindical, establece el principio de que empleadores y trabajadores tienen derecho a formar asociaciones nacionales o internacionales para proteger sus intereses económicos y sociales²³. A su vez, y en el ámbito del Derecho de la Unión Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) reconoce expresamente la libertad de asociación en su artículo 12º²⁴.

Volviendo a las disposiciones sobre libertad sindical, contenidas en el DL 215-B/75, se deduce que esta libertad se vio limitada por la imposición de lo que se denominó el "principio de unicidad sindical". En

²² La Carta Social Europea (CSE) es un importante tratado internacional de alcance europeo que constituye el mayor compendio de derechos sociales consagrados en el derecho europeo. Sobre el tema: V. Martínez Girón, Jesús y Arufe Varela, Alberto [“La condena del Consejo de Europa a España, hecha pública en enero de 2010, por sus incumplimientos de la Carta Social Europea en materia de seguridad y salud laboral, Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, Nº 15, 2011, págs. 283-290; Martínez Girón, Jesús y Arufe Varela, Alberto “La \(in\)aplicación de la Carta Social Europea al personal laboral al servicio del Consejo de Europa: Un estudio normativo y jurisprudencial, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Martínez Girón, Jesús “El cumplimiento por España de los artículos 2 y 3 del protocolo adicional de 1988 a la Carta Social Europea” Nº. 137, 2018 \(Ejemplar dedicado a: La Carta Social Europea\), págs.303-328. Destacando también: Alves, Luísa Teixeira, «Cumplimiento de la Carta Social Europea en materia salarial. Un estudio comparativo de las legislaciones laborales portuguesa, española e italiana», 2014, Editora Atelier, Barcelona; así como Alves, Alves, Luísa Teixeira, “Artículos 2 y 4 de la Carta Social Europea ante el Derecho Español, en Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, nº 137, 2018, p.215-246; también, Alves, Luísa Teixeira “Breve nota sobre el derecho de negociación colectiva en la Carta Social Europea”, en Homenaje al Profesor Doctor Manuel Pita, 2022, Almedina, p.505-515, y también, Alves, Luísa Teixeira “El derecho a la seguridad social en la Carta Social Europea”, en Seguridad Social: Derecho y Economía, Vol. I, 2024, Almedina, p.659-689.](#)

²³ En concreto, el artículo 5 del CSE dispone lo siguiente: Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y de los empleadores de formar organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales y de afiliarse a dichas organizaciones, las Partes se comprometen a que la legislación nacional no restringirá ni se aplicará de manera que restrinja esta libertad.

²⁴ La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que tiene el mismo valor jurídico que los Tratados de la UE, tal como se establece en el artículo 6º (1) del Tratado de la Unión Europea, reconoce en su artículo 12º que «Toda persona tiene derecho a la libertad de asociación a todos los niveles, incluso en materia sindical, lo que incluye el derecho a fundar sindicatos y afiliarse con otros a ellos para la protección de sus intereses».

efecto, con el (ingenuo) objetivo de garantizar, por ley, la unidad de los trabajadores, se estableció que, si ya existía una asociación sindical que representara a una categoría o rama de actividad en un área determinada, no se podía formar otra asociación²⁵. El artículo 9º de la misma ley, también reconocía el principio de una confederación general única formada exclusivamente por deliberación de los sindicatos que representan a la mayoría de los trabajadores sindicalizados.

Los instrumentos jurídicos de 1975, antes mencionados, ya contenían fundamentos y principios que finalmente se consagraron en la Constitución en 1976 en el artículo 57º ²⁶ (actual artículo 55º), consagrando como derechos fundamentales de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el pluralismo sindical y la independencia de los sindicatos, en particular respecto del Estado.

²⁵ De conformidad con el artículo 11º, inciso 1, “No podrá constituirse ninguna asociación sindical para representar a trabajadores cuya categoría ya esté representada por una asociación sindical del mismo tipo que cubra el área respectiva”.

²⁶ El texto del Artículo 57º, entonces titulado "Libertad de Asociación", era el siguiente: “1. Se otorga a los trabajadores la libertad de asociación, condición y garantía para la construcción de su unidad en la defensa de sus derechos e intereses. 2. En el ejercicio de la libertad de asociación, se garantiza a los trabajadores, sin discriminación alguna, a saber: a) La libertad de formar sindicatos en todos los niveles; b) La libertad de registro, sin que ningún trabajador esté obligado a cotizar a un sindicato al que no esté registrado; c) La libertad de organización y regulación interna de los sindicatos; d) El derecho a participar en la actividad sindical dentro de la empresa. 3. Los sindicatos deben regirse por los principios de organización y gestión democrática, basados en la elección periódica por voto secreto de los órganos de gobierno, sin autorización ni aprobación alguna, y en la participación activa de los trabajadores en todos los aspectos de la actividad sindical. 4. Los sindicatos son independientes de los empleadores, el Estado, las confesiones religiosas, los partidos y otras asociaciones políticas, y la ley debe establecer garantías adecuadas para esta independencia, que es la base de la unidad de la clase trabajadora. 5. Para asegurar la unidad y el diálogo entre los diversos movimientos sindicales existentes, se garantiza a los trabajadores el derecho a formar una tendencia dentro de los sindicatos, en los casos y formas en que dicho derecho esté legalmente establecido. 6. Las asociaciones sindicales tienen derecho a establecer relaciones con organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a ellas”.

De esta manera, se eliminaron tanto el principio de unicidad sindical como la obligatoriedad del pago de cotizaciones, independientemente de la afiliación sindical²⁷.

Al mismo tiempo, la Constitución de 1976, en sus artículos 55º y 56º (actual artículo 54º), también consagró una nueva estructura para la participación colectiva de los trabajadores en la empresa: las comisiones de trabajadores (*comissões de trabalhadores*)²⁸, cuyo régimen se estableció al año siguiente²⁹.

Estas tres estructuras, con sus respectivas disciplinas jurídicas iniciales definidas provisionalmente, pero que finalmente permanecieron vigentes hasta el Código del Trabajo de 2003³⁰, constituyen las principales y más importantes entidades colectivas reconocidas por el legislador. A ellas se unieron dos estructuras adicionales de representación colectiva de los trabajadores, establecidas durante la década de 1990, también en legislación separada, y ambas posteriormente consagrados como sujetos colectivos en el Código del Trabajo de 2009: los representantes de seguridad y salud en el trabajo y los comités de empresa europeos³¹.

²⁷ Tras la entrada en vigor de la Constitución de 1976, se modificó el régimen del DL 215-B/75, revocándose la unidad sindical por el DL 773/76, de 10/17 y modificándose la materia relativa a las cotizaciones sindicales (por el DL 841-B/76, de 12/7 y por la Ley 57/77, de 8/5).

²⁸ Las “Comisiones de Trabajadores”, en Portugal, son una figura aproximadamente equivalente - con funciones similares - a los “Comités de Empresa” en España.

²⁹ Por la Ley 46/79, de 12.09 (Establece el marco legal de los comités de empresa, que son órganos de representación de los trabajadores en las empresas, con el objetivo de defender sus intereses y promover su participación en la vida de la empresa).

³⁰ Se señala que los regímenes del DL 215-B/75 (régimen jurídico de los sindicatos) y del DL 215-C/75 (régimen jurídico de las asociaciones empresariales), a pesar de algunas modificaciones específicas, sólo fueron revocados por la Ley 99/2003, de 27.08, que aprobó el Código del Trabajo, ocurriendo lo mismo con la Ley 46/79 (régimen jurídico de las Comisiones de Trabajadores).

³¹ Se trata de una estructura unitaria establecida en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria para el ejercicio de los derechos de información y consulta de todos los empleados del grupo y de las empresas que lo componen. Fue establecida por la Ley 40/99, de 9 de junio, que transpone al ordenamiento jurídico nacional la Directiva 94/45/CE del Consejo (EUR-Lex), de 22 de septiembre, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

3. SUJETOS COLECTIVOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

3.1. El Régimen de las Organizaciones Laborales

Los pilares de los regímenes de los sindicatos, de las comisiones de trabajadores y de las asociaciones patronales, anteriores al Código del Trabajo de 2003³², se mantuvieron esencialmente en dicho Código y su reglamento, así como en el Código de 2009³³.

Utilizando el término "Estructuras de Representación Colectiva de los Trabajadores", el legislador de 2003 reconoció expresamente que los trabajadores, para la "defensa colectiva y defensa de sus derechos e intereses"³⁴, podían crear, en paralelo con los sindicatos y las comisiones de trabajadores, los Comités de Empresa Europeos³⁵.

A estos sujetos colectivos de representación de los trabajadores, el legislador añadió posteriormente, por parte de los empleadores, las asociaciones de empleadores³⁶, que correspondían a las anteriores

³² El Código del Trabajo de 2003 fue aprobado por la Ley 99/2003, de 27/08, y entró en vigor el 1/12/2003. En cuanto a las comisiones de trabajadores, el Código reguló su estructura, pero remitió la parte esencial de su disciplina jurídica —en particular, la relativa a la constitución, los estatutos y la elección de comisiones, subcomisiones de trabajadores y comisiones de coordinación (art. 463º), así como la relativa a los derechos de la comisión y de la subcomisión de trabajadores (art. 466º, núms. 1 y 2)— para su regulación en una legislación especial, plasmada en la Ley 35/2004, de 29/07, que reguló el Código de 2003, incorporando, en estas materias, los arts. 327º a 364º de dicha ley.

³³ El Código de Trabajo de 2009, vigente en la actualidad, fue aprobado por Ley 7/2009, de 12/02 y cuenta ya con veintidós modificaciones (la última de las cuales introducida por la Ley 32/2025, de 27 de marzo) y tres rectificaciones.

³⁴ Artículo 451º del Código de 2003.

³⁵ Como hemos visto (nota anterior), este es el primer intento de construir el interés colectivo de los trabajadores a nivel transnacional. Esta figura se preveía en los artículos 471º a 474º del Código del Trabajo de 2003, pero se abordaba con mayor profundidad en los artículos 365 a 395 de la Ley 35/2004. No obstante, la Directiva 94/45/CE fue sustituida por la Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo de 2009, y esta última fue transpuesta por la ley que actualmente regula esta materia: la Ley 96/2009, de 10 de septiembre.

³⁶ De acuerdo con el art. 448º del Código del Trabajo, una asociación de empresarios constituida al amparo del régimen general del derecho de asociación puede adquirir la condición de asociación patronal, mediante el proceso definido en el art. 447º del Código, ACDCT, VOL. XVI (2024), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 405-432

asociaciones patronales y podían crearse "*para defender y promover los intereses empresariales*"³⁷.

Es importante recordar que uno de los cambios introducidos por el Código en 2003 fue la concesión de personalidad jurídica a la comisión de trabajadores³⁸. Se trató de una aclaración jurídica de lo que algunos autores ya consideraban existente, dado que la comisión de trabajadores era destinataria de un conjunto de derechos y responsabilidades, cuyo cumplimiento requería consecuentemente personalidad jurídica³⁹.

En cuanto a la sistematización de este tema, ambos Códigos organizaron las disposiciones relativas a los sujetos colectivos en el primer subtítulo del Título III, «Derecho Colectivo». Este subtítulo, en ambos casos, se divide en dos capítulos. En el Código del Trabajo de 2003, los dos capítulos que conforman el Subtítulo I abordaban lógicamente los dos grupos de organizaciones laborales. El Capítulo I se dedicaba a las Estructuras de Representación Colectiva de los Trabajadores (ERCT), identificando, como hemos visto, las asociaciones sindicales, las comisiones de trabajadores y los comités de empresa europeos, y el Capítulo II a las asociaciones de empleadores.

siempre que cumpla los requisitos previstos, pudiendo también perder dicha condición por voluntad de los asociados o por decisión judicial.

³⁷ Esta formulación se encuentra en el artículo 506º del Código de 2003, mantenido por el Código de 2009 (artículo 440º, párrafo 2), con una aclaración en el artículo 444º, párrafo 4, que establece que «el empleador que no emplee trabajadores podrá inscribirse en una asociación de empleadores, pero no podrá, sin embargo, intervenir en las decisiones relativas a las relaciones laborales». Por lo tanto, dado que los intereses empresariales trascienden el ámbito de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, una asociación empresarial que no sea también una asociación patronal o de empleadores (constituida en virtud del artículo 447º) no tiene legitimidad para intervenir, en particular en los procesos de negociación colectiva. Sobre este tema, para mayor información, véase Monteiro Fernandes, António, «Direito do Trabalho», 22.ª edición, Almedina, 2023, pág. 817.

³⁸ La Comisión de Trabajadores adquiere personalidad jurídica mediante el registro de sus estatutos por los servicios del Ministerio de Trabajo, cuestión que desarrollaremos a continuación.

³⁹ Véase, en este sentido, Romano Martínez, Pedro, "Direito do Trabalho, Parte Geral", Almedina, p. 188 y Gonçalves da Silva, Luís, "Sujeitos Colectivos", en Estudos Separados em homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, Edición FDUL, 2003, Coimbra Editora, p. 961 y 962

En el Código vigente, el Subtítulo I, relativo a los sujetos colectivos, también se estructura en dos capítulos, pero de forma engañosa, o al menos revelando una sistematización y organización inadecuadas del tema.

En el Capítulo I, cuyo título (Estructuras de Representación Colectiva de los Trabajadores) nos llevaría a concluir que abordaría la cuestión de los representantes de los trabajadores, se hace evidente que también incluye la única estructura de representación colectiva de los empleadores, es decir, las asociaciones patronales. De hecho, el Capítulo I establece un paralelismo con los sindicatos, tanto en las disposiciones preliminares como en su formación, organización y disolución.

A su vez, el Capítulo II aborda la participación en la legislación laboral, cuya inserción sistemática también es criticable⁴⁰, lo que pone claramente de manifiesto el diseño de un sistema deficiente.

Además, no todas las entidades consideradas entidades colectivas por el Código del Trabajo cuentan con un claro reconocimiento legislativo de personalidad jurídica. Por lo tanto, cabe preguntarse si un grupo organizado de trabajadores, al que la ley otorga derechos y obligaciones para la defensa y promoción de los intereses colectivos laborales, sin reconocimiento legal expreso de personalidad jurídica colectiva, puede considerarse una "entidad colectiva".

Y en estos términos, ¿qué entidades u organizaciones que representan a los trabajadores y a los empleadores y participan en el mercado laboral pueden considerarse sujetos colectivos?

3.2. Criterios de determinación

⁴⁰ En el mismo sentido, Palma Ramalho, Maria do Rosário, “Tratado de Direito do Trabalho”, Parte I – Dogmática Geral, 3ª edición, 2012, p. 112 y 360, y Parte III – Situações Colectivas de Trabalho, 4ª edición, Almedina, 2023, p. 26, considerando, además, más adecuado regular esta materia en el Título I sobre “Fuentes y aplicación del Derecho del Trabajo”.

En derecho, una "persona" es cualquier entidad susceptible de derechos y obligaciones, pudiendo ser considerada, también, como el centro de imputación de las normas jurídicas⁴¹, siendo sujetos de derecho las personas físicas (individuos)⁴² o las personas jurídicas⁴³.

En Derecho Laboral, dado que existen múltiples interlocutores y estructuras que representan los intereses colectivos, ya sean de trabajadores⁴⁴ o empleadores, ¿cómo podemos determinar quiénes son los sujetos colectivos?

Parece lógico utilizar los siguientes criterios de determinación: i) primero, el criterio de personalidad jurídica colectiva; ii) segundo, el criterio de capacidad para la negociación colectiva; y iii) finalmente, el criterio de la finalidad de la acción colectiva.

Consideremos ahora las conclusiones a las que podemos llegar.

3.2.1. Criterio de Personalidad

3.2.1.1. Personalidad Jurídica Colectiva

⁴¹ Para una profundización sobre este tema, véase Menezes Cordeiro, António, Tratado de Direito Civil, IV, 4ª Edición, Almedina, p. 551 y siguientes. y Direito do Trabalho I, 2019, Almedina, pág. 443 y ss.

⁴² Reguladas en los art. 66º y siguientes del Código Civil, que adquieren personalidad jurídica en el “momento del nacimiento completo y vivo”

⁴³ Reguladas en los art. 157 y siguientes del Código Civil, adquieren personalidad jurídica, ya sea por reconocimiento administrativo (en el caso de Fundaciones) o, en el momento de su constitución, por escritura pública u otro acto legalmente admitido (en el caso de Asociaciones).

⁴⁴ Este concepto se aplica únicamente a las personas que desempeñan una actividad profesional bajo un régimen legalmente subordinado (sujetos de contratos individuales de trabajo), sin perjuicio de la extensión de la representación y la negociación colectiva a los trabajadores autónomos en situación de dependencia económica, una nueva disposición introducida por la Ley 13/2023, de 3 de abril, en el marco de la «Agenda del Trabajo Digno», que añadió los artículos 10º-A y 10-B al Código. La cuestión de la extensión de la protección a los trabajadores autónomos, especialmente en materia de representación sindical y negociación colectiva, no está directamente vinculada a la definición de sujetos colectivos (ya que abarcan el «contingente» de los representados por estos sujetos). Por lo tanto, no profundizaremos en esta cuestión, que, además, más allá del texto legal, no ha recibido ningún desarrollo, desarrollo reglamentario ni aplicación práctica hasta la fecha.

El Código del Trabajo, tanto la versión de 2003⁴⁵ (como se vio anteriormente), como la de 2009, reconoce la personalidad jurídica colectiva a las comisiones de trabajadores, hoy en el artículo 416º del Código, bajo el epígrafe: «Personalidad y capacidad de la comisión de trabajadores»⁴⁶, también es reconocida a los sindicatos y asociaciones de empleadores, ambos previstos en el artículo 447º del Código del Trabajo de 2009⁴⁷, bajo el epígrafe: «Constitución, Registro y Adquisición de la Personalidad»⁴⁸.

Aplicando este criterio, se consideran sujetos colectivos las siguientes entidades:

⁴⁵ La personalidad y capacidad fueron reconocidas en el artículo 462º del Código de 2003, en los siguientes términos: nº 1 “Las comisiones de trabajadores adquieren personalidad jurídica mediante el registro de sus estatutos en el ministerio competente en materia de trabajo” y, en el nº 2, “La capacidad de las comisiones de trabajadores abarca todos los derechos y obligaciones necesarios o adecuados para la consecución de los fines previstos por la ley”.

⁴⁶ El artículo 416º del Código de 2009, con ligeras modificaciones semánticas, contiene exactamente el mismo texto que el artículo correspondiente del Código de 2003. Así, el párrafo 1 establece: «La comisión de trabajadores adquiere personalidad jurídica mediante el registro de sus estatutos por el departamento competente del ministerio de trabajo». Y el párrafo 2 de este artículo establece explícitamente que «La personalidad de la comisión de trabajadores comprende todos los derechos y obligaciones necesarios o apropiados para el cumplimiento de sus fines».

⁴⁷ Cabe señalar que el Código del Trabajo de 2003 siguió un sistema diferente —y, en cuanto a la sistematización de las entidades colectivas, más lógico— que el Código de 2009 (al respecto, véase la nota crítica anterior). En dicho Código, el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos y las asociaciones de empleadores se basaba, respectivamente, en el artículo 483º, párrafo 1, «Los sindicatos adquieren personalidad jurídica mediante el registro de sus estatutos ante el ministerio competente en materia laboral», y en el artículo 513º, párrafo 1, «Las asociaciones de empleadores adquieren personalidad jurídica mediante el registro de sus estatutos ante el ministerio competente en materia laboral».

⁴⁸ Se puede leer en su número 1: - *La asociación sindical o la asociación patronal se constituye y aprueba sus respectivos estatutos mediante deliberación de la asamblea constituyente, que puede ser una asamblea de representantes de los afiliados, y adquiere personalidad jurídica mediante el registro de aquellas por el servicio competente del ministerio responsable del área de trabajo.*

- a) Comisiones de Trabajadores⁴⁹;
- b) Asociaciones Sindicales⁵⁰;
- c) Asociaciones de Empleadores⁵¹.

⁴⁹ En resumen, la Comisión de Trabajadores es un órgano unitario (una comisión por empresa), constituido por los propios empleados y que los representa a todos ante la dirección. Por lo tanto, el pluralismo que prevalece en el ámbito sindical no se aplica a las Comisiones de Trabajadores. Se trata esencialmente de una estructura para la participación de los empleados en la vida empresarial (artículo 54º, n.º 1 de la Constitución Portuguesa), independiente de los sindicatos que representan a los empleados en la empresa. Se les reconocen derechos de información, consulta previa, reuniones y control de la dirección. Sin embargo, no intervienen ni asumen la responsabilidad de las decisiones de la dirección, como sí lo harían si tuvieran derecho a vetar los proyectos de decisión que consideren perjudiciales para los intereses de los empleados. En empresas con establecimientos geográficamente dispersos, es posible la creación de subcomisiones de trabajadores, así como el establecimiento de comisiones de coordinación cuando se trata de grupos de empresas, cada uno con su propia comisión de trabajadores, y cuando se están llevando a cabo planes de reestructuración dentro de los mismos grupos (artículo 415º).

⁵⁰ Los sindicatos son estructuras de representación colectiva de los trabajadores, constituidas (en diversos niveles: sindicato, federación, sindicato y confederación) con el fin de defender y promover los intereses socioeconómicos de sus afiliados. Son esencialmente estructuras de negociación (condiciones laborales), aunque puede considerarse que el propio derecho a la negociación colectiva —que la Constitución reserva únicamente a los sindicatos (y no a los comités de empresa)— es también, en cierto sentido, un instrumento de participación de los trabajadores en las soluciones relacionadas con las condiciones laborales, que de otro modo serían definidas unilateralmente por el empleador. En este sentido, véase Monteiro Fernandes, António, Ob. Cit. *Direito do Trabalho* (2023), p. 764, quien considera que existe, en este caso, una repartición, a través de la negociación colectiva, que está respaldada y garantizada por la Constitución y que tiene efectos normativos (en relación con los contratos de trabajo de los trabajadores cubiertos por el Convenio Colectivo) y no meramente eficacia contractual.

⁵¹ Las asociaciones patronales son el único tipo de estructura de representación colectiva de los empleadores contemplada por la ley. Estas asociaciones tienen como objetivo defender y promover los intereses colectivos de los empleadores, en particular en la celebración de convenios colectivos. A pesar del paralelismo que establece el Código de 2009 entre los dos tipos de asociaciones (sindicatos y asociaciones patronales), compartimos la idea de que las asociaciones patronales surgen como una manifestación de la libertad sindical general, mientras que los sindicatos se fundamentan en una libertad (libertad sindical) reforzada por una garantía constitucional (consagrada y reconocida en el artículo 55 de la Constitución). Para más información, véase Monteiro Fernandes, Ob. Cit. (2023), pp. 814-816.

La personalidad jurídica se adquiere, en todos estos casos, mediante el registro — un acto administrativo que reconoce los estatutos respectivos — por los departamentos competentes del ministerio responsable por la política laboral⁵².

3.2.1.2. Capacidad para ejercer derechos

Sin embargo, el momento a partir del cual estas entidades adquieren la capacidad para ejercer derechos — lo que incluye todos los derechos y obligaciones necesarios o apropiados para el cumplimiento de sus fines — es el momento de su publicación en el Boletín de Trabajo y Empleo (BTE)⁵³, que no coincide con el momento de la adquisición de la personalidad jurídica.

En el caso de las comisiones de trabajadores, el artículo 438º nº 7 establece que la comisión "solo podrá iniciar sus actividades tras la publicación de los estatutos y su respectiva composición, de conformidad con el párrafo anterior" (énfasis añadido).

Cabe señalar que el párrafo 6 del mismo artículo asigna al departamento competente del Ministerio de Trabajo no solo el registro de los estatutos y de la elección de los miembros de la comisión de trabajadores, sino también la publicación de dichos estatutos y la composición de la comisión en el BTE, todo ello dentro de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud y la documentación al efecto⁵⁴.

Los sindicatos y las asociaciones empresariales, tal como se establece en el inciso 7 del artículo 447º del Código vigente, sólo pueden empezar a ejercer sus respectivas actividades después de la publicación de

⁵² Siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 447º del Código.

⁵³ El BTE Serie I se publica semanalmente en línea y ofrece información sobre la normativa laboral, los estatutos y los órganos rectores de las organizaciones laborales, así como sobre la composición de las Comisiones Coordinadoras, los perfiles profesionales y las empresas de trabajo temporal autorizadas. Disponible en: <https://bte.gep.msess.gov.pt>

⁵⁴ En virtud del artículo 463º del Código de Trabajo de 2003, esta materia se regulaba en la Ley 35/2004. En este caso, el artículo 351º de dicha ley contiene una formulación similar a la del artículo 438º, apartado 7, del Código.

los estatutos en el BTE, o 30 días después de su registro (el subrayado es nuestro), lo que ocurra primero.

Comparando este marco con lo visto en el número anterior, respecto de la personalidad jurídica, observamos una dualidad de momentos no coincidentes: el momento de inscripción de los estatutos, que corresponde a la adquisición de la personalidad jurídica colectiva, y el momento en que se publican en el BTE⁵⁵, que corresponde al momento de adquisición de la capacidad para ejercer derechos.

Esto puede implicar que, tras constituirse como sujeto colectivo, la comisión de trabajadores, el sindicato o la asociación patronal deban esperar aproximadamente un mes (hasta la publicación de sus respectivos estatutos) para poder actuar legalmente como tales.

Además de estos dos momentos, existe otro plazo reservado para la revisión de la legalidad de los estatutos — que es una revisión judicial— que debe cumplirse.

3.2.1.3. Control judicial de legalidad

El control judicial de legalidad tiene la curiosa peculiaridad de que no se produce tras la adquisición de la personalidad jurídica, sino únicamente tras la publicación en el BTE, es decir, después del momento en que las asociaciones y las comisiones de trabajadores⁵⁶ tienen legitimidad para ejercer sus respectivos derechos.

En efecto, si los estatutos no cumplen, o no se ajustan, con la legislación vigente, el fiscal del tribunal competente realiza las gestiones necesarias para obtener una declaración judicial en un plazo de 15 días a partir de la emisión de la documentación pertinente por parte del ministerio

⁵⁵ Los Estatutos deberán ser publicados dentro de los 30 días siguientes a su recepción por el servicio competente del Ministerio de Trabajo, conforme a lo establecido en el inciso a) del apartado 4 del artículo 447º.

⁵⁶ El régimen de control de legalidad de las asociaciones sindicales y de empleadores, previsto en el artículo 447º del vigente Código, se aplica también a las Comisiones de Trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 439º, apartado 2, del mismo Código.

laboral (que, a su vez, debe ser enviada por el ministerio en un plazo de 8 días a partir de la publicación de los estatutos en el Boletín Oficial)⁵⁷.

En otras palabras, pueden transcurrir semanas o incluso meses entre el momento en que la ley establece que estas entidades pueden ejercer sus derechos —por ejemplo, en el caso de las asociaciones sindicales y de empleadores, participar en procesos de negociación colectiva y celebrar convenios colectivos— y el momento en que se puede emitir una declaración judicial que cuestione la legalidad de los actos realizados entretanto.

Por otro lado, las consecuencias de una declaración judicial dependen de la ilegalidad en cuestión. No obstante, se puede emitir una declaración judicial de disolución (del sindicato, asociación patronal o comisión de trabajadores) y la consiguiente cancelación del registro (siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 456º, apartado 4), o simplemente declarar la nulidad de los estatutos si la materia está regulada por ley imperativa o si su regulación no es esencial para el funcionamiento de la entidad en cuestión, en cualquier caso, con publicación inmediata en el BTE.

En cualquier caso, se trata de un proceso que, tras haber sido regulado en ambos Códigos sin modificaciones sustanciales⁵⁸, merece críticas, ya que permite que un sindicato, una asociación de empleadores o una comisión de trabajadores realicen actos —que producen efectos jurídicos, especialmente en la esfera jurídica de terceros— que

⁵⁷ El propio servicio del ministerio competente en materia laboral, si los estatutos contienen normas contrarias a la ley, puede seguir un proceso paralelo, notificándolo a la entidad en cuestión (asociación o comisión de trabajadores) para que, en el plazo de 180 días, modifique dichas disposiciones.

⁵⁸ Si bien el Código de 2009 ha sido modificado recientemente en esta materia por la Ley 13/2023, de 3/04, y si bien las modificaciones pretendían facilitar el proceso de constitución de estructuras de representación colectiva (artículos 438º, 439º y 447º, así como aclarar la cuestión prevista en el artículo 449º, apartados 2 y 3, en su redacción actual, es decir, que sólo se deja de cumplir la norma declarada nula y no la totalidad de los estatutos, como era la solución del anterior texto legal), se podrían haber producido más avances.

posteriormente quedan inutilizados por la anulación de sus respectivos estatutos.

3.2.2. Criterio de Capacidad para la Negociación Colectiva

La Constitución otorga el ejercicio del derecho a la negociación colectiva a los sindicatos⁵⁹, y la ley garantiza que estas asociaciones, por un lado, y las asociaciones de empleadores, por otro, tengan la capacidad y el derecho a celebrar convenios colectivos⁶⁰.

Como se vio anteriormente, la capacidad jurídica, y en consecuencia, la capacidad de negociación colectiva, se adquiere con la publicación de los estatutos en el BTE.

Por lo tanto, según el criterio de capacidad para la negociación colectiva, los sujetos colectivos son los siguientes:

- a) Asociaciones sindicales;
- b) Asociaciones de empleadores;
- c) Empleadores.

Las asociaciones, ya sean asociaciones sindicales o asociaciones de empleadores, son siempre personas jurídicas, pero una empresa, un empleador o un grupo de empleadores, individualmente considerados, pueden o no serlo.

⁵⁹ El artículo 56º núm.3 de la Constitución consagra el derecho a la negociación colectiva como un derecho colectivo de los trabajadores (sin referirse a los empleadores). Sin embargo, es importante reconocer que la negociación colectiva, como corolario de la libertad sindical, no es unilateral; es un proceso bilateral que se desarrolla mediante contactos entre los sindicatos, que representan a los trabajadores, y las asociaciones de empleadores o empresas individuales (al respecto, véase Monteiro Fernandes, «ob. cit.», pág. 814 y ss.).

⁶⁰ Como se desprende claramente del artículo 2, párrafo 3, y del artículo 443º, párrafo 1, letra a), del Código, los convenios colectivos son el resultado del acuerdo alcanzado en los procesos de negociación colectiva. Constituyen una categoría de fuentes del derecho laboral, de hecho, exclusiva de esta rama del derecho, pues no existen en ninguna otra.

Así pues, una empresa, como empleador, puede ser una persona jurídica si se constituyó como una sociedad mercantil (que adopta cualquiera de las formas jurídicas⁶¹) o como una asociación o fundación. Sin embargo, una empresa, como empleador, puede tener empleados a su cargo y ser ella misma una persona física si, por ejemplo, se trata de un empresario individual, una sociedad unipersonal, o simplemente como el único propietario de los activos.

Esta persona, a pesar de ser una persona física, es también un sujeto colectivo, ya que interviene, como empleador, en un conjunto de contratos y relaciones laborales individuales; de ahí la conclusión de que un sujeto colectivo puede ser una persona jurídica singular.

Es importante destacar que la legitimidad de un empleador en los procesos de negociación colectiva se considera originaria; es decir, se trata de un sujeto laboral colectivo siempre que forme parte previamente de un conjunto de contratos individuales de trabajo y, por consecuencia, es “responsable” de un cierto volumen de empleo.

En cuanto a las negociaciones entre organizaciones de trabajadores y empleadores, es importante recordar que los procesos de negociación no se limitan a los procedimientos formales.

Existen numerosos otros procesos de negociación laboral, algunos de carácter informal, con interlocutores que representan a trabajadores, incluyendo, por ejemplo, la comisión de trabajadores. Sin embargo, solo la negociación colectiva formal produce normas jurídicas vinculantes para sus destinatarios, en los mismos términos que las leyes estatales, garantizadas por los mismos medios de coerción que benefician a estas últimas, y ejecutadas por los tribunales, con su cumplimiento verificado por las autoridades públicas competentes (en particular, la Autoridad para las Condiciones de Trabajo).

⁶¹ Es decir, una sociedad de responsabilidad limitada o sociedad anónima, según lo previsto en el artículo 1 del Código de Sociedades Comerciales.

Otros procesos de negociación, de naturaleza y consecuencias muy diversas, como los que se desarrollan en el ámbito del diálogo social⁶², que también involucra a sindicatos y asociaciones empresariales, pero al más alto nivel (es decir, a nivel de confederación), pueden generar acuerdos que den lugar a medidas de política pública y, con frecuencia, a actos legislativos impulsados por el gobierno, con posibles recomendaciones o disposiciones de carácter referencial, generalmente dirigidas a la negociación colectiva⁶³. Estos procesos no generan normas jurídicas directamente aplicables a los contratos de trabajo.

3.2.3. Criterio de la Finalidad de Acción Colectiva

El criterio de finalidad de la acción colectiva se basa en la idea de que estas entidades —que representan, promueven y defienden los intereses de trabajadores y empleadores— actúan con el fin de lograr, en última instancia, los intereses colectivos pertinentes.

Este es, por lo tanto, el criterio de determinación más amplio, que, en consecuencia, permite identificar el mayor número de sujetos colectivos.

Así es que, aplicando los otros dos criterios anteriores, los actores colectivos incluyen a todas las entidades ya denominadas como tales (a saber: Comisiones de Trabajadores, Asociaciones Sindicales, Asociaciones de Empleadores), así como las dos estructuras de representación colectiva de los trabajadores identificadas como tales por el Código de 2009: los Comités de Empresa Europeos y los Representantes de los Trabajadores para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, así como a todas las demás partes interesadas que participan en procesos específicos, como comités o grupos ad hoc que representan a los trabajadores para determinados fines,

⁶² El diálogo social corresponde a un mecanismo de participación en la elaboración de la legislación laboral, a través de la Comisión Permanente de Concertación Social basado en un proceso tripartito, en el que participan el Gobierno, las confederaciones sindicales y las confederaciones empresariales, a través del cual estas entidades participan en la formación de determinadas decisiones políticas de competencia del Gobierno.

⁶³ Por ejemplo, “en el año x los salarios no deberían aumentar más del 3,5%”

por ejemplo, en el procedimiento de transmisión de una empresa o centro de trabajo⁶⁴ y en los procedimientos de despido colectivo⁶⁵.

En definitiva, todas estas entidades promueven y defienden los intereses colectivos⁶⁶ de los trabajadores en situaciones laborales específicas.

Cabe señalar que las entidades colectivas no tienen un ámbito de actuación exclusivo del colectivo, ya que también intervienen en situaciones individuales. Este es el caso de la intervención de la comisión de trabajadores en los procedimientos de despido disciplinario⁶⁷.

4. ALGUNOS DATOS SOBRE LA REALIDAD EN PORTUGAL

Dado el marco regulatorio de los sujetos colectivos, es importante ilustrar la situación de los sindicatos y de las organizaciones empresariales con algunos datos representativos de la realidad en Portugal.

Así pues, los dos gráficos siguientes (Tablas I y II) muestran el número de sindicatos y organizaciones empresariales activos, por año y tipo (Asociaciones de base, Federaciones o Uniones y Confederaciones⁶⁸), desde 1996 hasta la actualidad.

Tabla - I – ORGANIZACIONES SINDICALES, POR AÑO Y TIPO
(Fuente: DOT/DGERT, 2025)

⁶⁴ Según lo previsto en el artículo 286º, apartado 7 del Código.

⁶⁵ Según lo previsto en el artículo 360º, apartado 3, letra b) del Código.

⁶⁶ El interés colectivo corresponde al interés unitario del propio grupo, y por tanto común a todos los miembros de ese grupo.

⁶⁷ Según lo previsto en el artículo 356º, apartado 5 del Código.

⁶⁸ Asociaciones de base, Federaciones o Uniones y Confederaciones (Artículo 442 del Código).

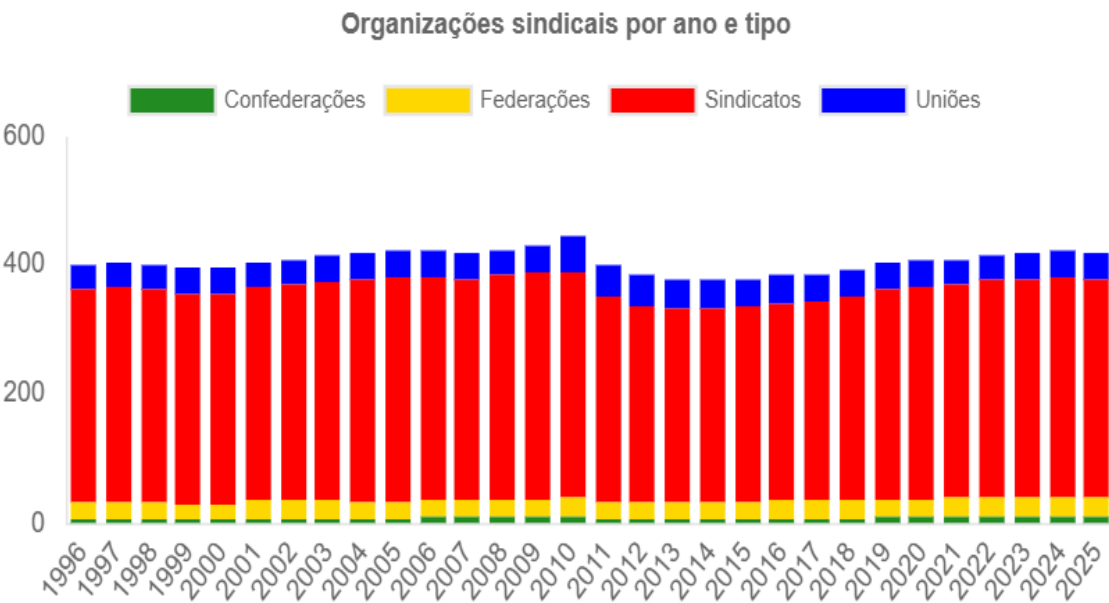


TABLA - II - ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES POR AÑO Y TIPO (Fonte: DOT/DGERT, 2025)



Una comparación de los datos de las Tablas I y II anteriores revela que hay un número mucho mayor (de cuatro a cinco veces más) de asociaciones de base (sindicatos, por un lado, y asociaciones de empleadores, por otro) que de asociaciones de alto nivel.

De igual manera, los años 2009/2010 marcaron un punto de inflexión, comenzando con un declive constante en las asociaciones sindicales y de empleadores.

En 2010, en el ámbito sindical, había 351 Sindicatos, 56 Uniones, 36 Federaciones y 8 Confederaciones, mientras que, en el lado empleador, había 501 Asociaciones de Empleadores, 8 Uniones, 20 Federaciones y 8 Confederaciones.

También se observar que el número de sindicatos ha ido creciendo (justamente lo contrario de lo que ocurre con las asociaciones empresariales), de forma constante, desde 2016 hasta la actualidad, aunque

aún no al nivel de 2010 (el número de sindicatos en 2024 es de 340, mientras que el número de asociaciones empresariales es de 326).

Una nota curiosa, resultante de la comparación con los datos estadísticos del período corporativo, nos permite concluir que, sesenta años después, el número de sindicatos en Portugal se mantiene prácticamente igual⁶⁹.

TABLA - III - EMPRESAS CON TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y TASA DE SINDICALIZACIÓN

(Fuente: GEP - Boletim Estatístico Junho 2025)

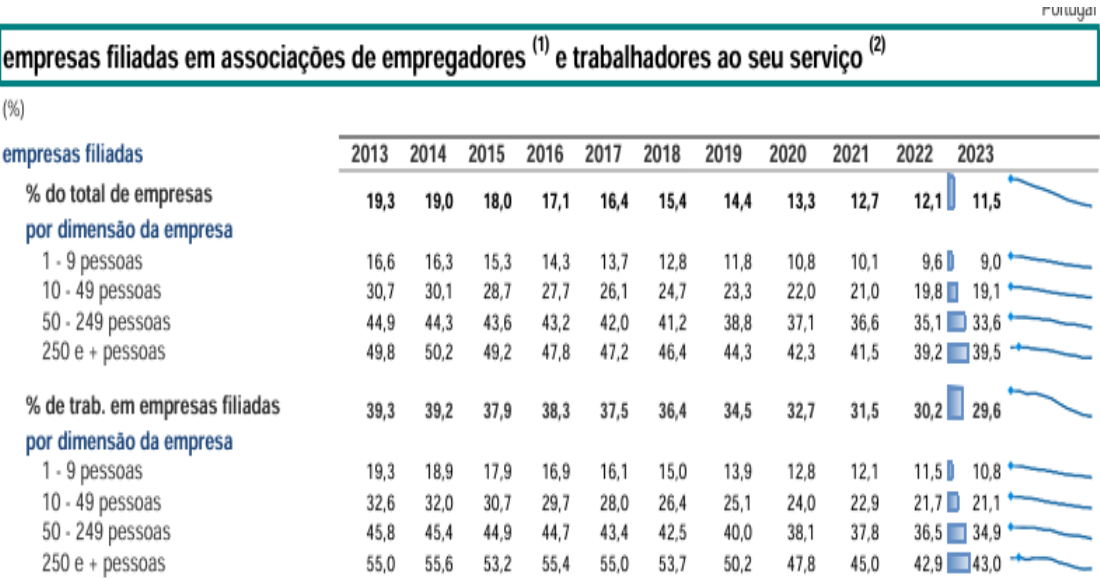
empresas com trabalhadores sindicalizados ⁽¹⁾ e taxa de sindicalização ⁽³⁾											
(%)											
trabalhadores sindicalizados	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% de emp. com trab. sindic.	3,9	3,7	3,6	3,5	3,4	3,5	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1
por dimensão da empresa											
1 - 9 pessoas	1,5	1,4	1,3	1,3	1,2	1,3	1,8	1,9	1,9	2,0	1,9
10 - 49 pessoas	10,3	9,6	9,0	8,8	8,2	8,0	8,3	8,6	8,4	8,0	8,0
50 - 249 pessoas	41,0	39,8	38,6	37,6	36,0	35,6	33,8	34,5	34,2	33,1	32,7
250 e + pessoas	76,3	76,0	74,7	73,4	72,8	71,9	71,4	71,1	69,4	70,7	70,0
% de trab. sindicalizados	9,9	9,2	8,8	8,3	7,6	7,5	7,2	7,6	7,4	7,1	7,2
por dimensão da empresa											
1 - 9 pessoas	1,2	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5	1,6	1,6	1,7	1,6
10 - 49 pessoas	3,9	3,5	3,4	3,2	2,9	2,8	3,2	3,5	3,4	3,1	3,1
50 - 249 pessoas	9,4	8,5	8,1	7,8	7,1	7,0	6,6	6,6	6,5	6,2	6,3
250 e + pessoas	21,9	20,5	19,7	17,9	16,1	15,8	14,0	15,1	14,7	13,9	14,2

(1) empresas com trabalhadores por conta de outrem ao seu serviço e com informação conhecida sobre filiação em associações de empregadores e sobre trabalhadores sindicalizados. (2) trabalhadores por conta de outrem ao serviço em empresas filiadas em associações de empregadores. (3) taxa de sindicalização = (número de trabalhadores por conta de outrem sindicalizados (31 outubro) / número de trabalhadores por conta de outrem (outubro))*100.

TABLA IV - EMPRESAS AFILIADAS A ASOCIACIONES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES A SU SERVICIO

(Fuente: GEP - Boletim Estatístico Junho 2025)

⁶⁹ De los indicadores del INE (Estadísticas de Organización Empresarial y de la Seguridad Social, 1963) se desprende que en 1963 había en Portugal 330 sindicatos, 22 federaciones y 7 uniones.



En cuanto a las tasas de afiliación (de trabajadores a sindicatos y de empresas a asociaciones de empleadores), las Tablas III y IV ofrecen un panorama de su evolución. Así, de 2013 a 2023, aunque siempre con porcentajes prácticamente insignificantes, se confirma que no hubo grandes variaciones, e incluso un ligero crecimiento, en los últimos cuatro años del periodo, en el número de empresas con trabajadores sindicalizados. Así, en 2013, el porcentaje de empresas fue del 3,9%; en 2023, del 4,1%, encontrándose el mayor porcentaje de trabajadores sindicalizados en las grandes y medianas empresas (Tabla III).

A su vez, el número de trabajadores sindicalizados que se muestra en la Tabla III es particularmente alarmante: 7,2% en 2023 (frente al 9,9% en 2013).

En cuanto a la afiliación de las empresas a asociaciones de empleadores (Tabla IV), y contrariamente a lo que cabría esperar, las cifras son más alentadoras que las de afiliación sindical. Así, el porcentaje de empresas afiliadas fue del 19,3% en 2013, descendiendo al 11,5% en 2023, pero todavía superior a la tasa de afiliación sindical de los trabajadores en cualquiera de los periodos correspondientes.

TABLA - V –NÚMERO DE COMISIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESAS (Fuente: Livro verde e registo DGERT/MTSSS.pt)

AÑOS	COMISIONES DE TRABAJADORES (en actividad)
2015	191
2023	201

TABLA VI –NÚMERO DE EMPRESAS POR DIMENSIÓN
(Fuentes/Entidades: INE, PORDATA)

AÑOS	EMPRESAS - DIMENSIÓN		
	TOTAL	PME	GRANDES
2015	1.181.406	1.180.331	1.075
2023	1.526.926	1.525.423	1.503

Las Tablas V y VI precedentes, elaboradas a partir de los datos más recientes de las diversas fuentes identificadas anteriormente, también ofrecen una visión general de las Comisiones de Trabajadores y de las Empresas existentes en 2023, en comparación con las existentes en 2015.

La primera observación es que tanto el número de comisiones de trabajadores como el de empresas crecieron en comparación con 2015, pero no al mismo ritmo.

De hecho, en 2023, operaban en Portugal un total de 1.526.926 empresas, que empleaban cerca de 266.000 trabajadores⁷⁰.

La gran mayoría (más del 90%) de estas empresas son microempresas, pequeñas y medianas empresas (PME)⁷¹.

Estas cifras reflejan un aumento de aproximadamente de 30% en el número total de empresas con empleados en comparación con 2015, mientras que el crecimiento para las grandes empresas ronda el 25%.

Es evidente, por lo tanto, que el dinamismo de la creación de empresas no ha influido en la formación de comisiones de trabajadores por parte de ellos. De hecho, las cifras de ambos son incomparables. Solo una pequeña minoría de empresas cuenta con comisiones de trabajadores (y incluso en estas sería interesante evaluar si están activas y ejercen plenamente sus facultades y derechos).

La creación de una comisión de trabajadores en la empresa depende de la iniciativa de los propios trabajadores, una iniciativa que, como reflejan las cifras, rara vez surge.

⁷⁰ INE - EMPRESAS EM PORTUGAL – DEMOGRAFIA DAS EMPRESAS – Boletim de 31.01.2024

⁷¹ De acuerdo con el artículo 100º del Código del Trabajo, se considera Microempresa aquella que emplea menos de 10 trabajadores; Pequeña empresa aquella que emplea de 10 a menos de 50 trabajadores; Mediana empresa aquella que emplea de 50 a menos de 250 trabajadores y Gran empresa aquella que emplea 250 o más trabajadores.