

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Diálogo Social y Trabajo Decente en Malta

Manwel DEBONO*

RESUMEN: En este artículo se investiga la relación entre el diálogo social y el trabajo decente en Malta. La economía de Malta, que está pasando por una reestructuración considerable, está creciendo a un ritmo más rápido que la media de la UE, y está creando suficientes puestos de trabajo para mantener el desempleo en un nivel bajo. Sin embargo, una serie de desafíos amenazan a estas tendencias positivas y ejercen presión sobre el futuro bienestar económico y social del país. El diálogo social desempeña un papel fundamental en la mejora de los resultados económicos de Malta al tiempo que mejora las condiciones de trabajo. El análisis sobre las políticas públicas muestra que no solo se están ampliando los foros de participación de los agentes sociales para que manifiesten sus intereses y contribuyan a la construcción conjunta del proyecto de futuro social, sino que, además, la negociación colectiva, llamada a jugar un papel importante en la mejora de las condiciones de trabajo, está afrontando retos idénticos a los del resto de países europeos. Esto es, la descentralización y la limitación de su eficacia. Para afrontar tales desafíos, los interlocutores sociales reclaman mayores inversiones la sensibilización de los trabajadores, así como en su propia implantación en todo el territorio, lo cual redundará en un aumento de la confianza entre los interlocutores sociales, y la creación de mayores sinergias interactivas, necesarias para hacer frente a nuevas realidades del mercado laboral.

Palabras clave: Diálogo Social, Trabajo Decente, Malta, desafíos.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El contexto en el que se producen el diálogo social y el trabajo decente. 3. Diálogo social en Malta. 3.1. Sindicatos y asociaciones de empleadores. 3.2. Diálogo social a nivel político. 3.3. Diálogo social mediante el convenio colectivo. 4. Desafíos del diálogo social y el trabajo decente en Malta. 4.1. Consolidación de los interlocutores sociales y sus actividades. 4.2. Aumentar la confianza entre los interlocutores sociales. 4.3. Revisión de la legislación laboral e industrial. 5. Conclusión. 6. Bibliografía.

* Senior Lecturer del Centro sobre Estudios Laborales de la University of Malta.

Social Dialogue and Decent Work in Malta

ABSTRACT: This article investigates the relationship between social dialogue and decent work in Malta. The Maltese economy, which is passing through considerable restructuring, is growing at a faster rate than the EU average, and is creating sufficient jobs to keep unemployment at a low level. However, a number of challenges threaten these positive trends and put pressure on the country's future economic and social wellbeing. Social dialogue plays a fundamental role in improving Malta's economic performance while enhancing working conditions. At a policy level, social partners push forward their interests through various means such as the participation on official bodies, fora and mass media, and the drafting of policy documents. Collective bargaining also plays a major role in improving working conditions in Malta. Social partners are faced with the challenge of remaining strong and relevant. They need to invest more on capacity-building and on educating workers. Increased trust between social partners would create more synergies required to confront emerging labour market realities. An overhaul of the employment and industrial legislation may provide a better framework through which social dialogue takes place, with the consequent positive effects on decent work.

Key Words: Social Dialogue, Decent Work, Challenges, Malta.

1. Introducción

En 1999, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refería al “trabajo decente” como que “no se trata solamente de crear puestos de trabajo, sino que estos han de ser de calidad aceptable”¹. Esta referencia temprana al trabajo decente, que según Eurofound² marca la acuñación del término y reconoce que diferentes sociedades pueden entender la calidad del empleo de forma distinta. “Puede estar relacionado con distintas formas de trabajo, además de sentimientos de valor y satisfacción”³. El concepto de trabajo decente no suele destacarse en la agenda pública de Malta. Es rara vez mencionado en los medios nacionales, excepto referencias ocasionales a la Agenda de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, esto no significa que a los malteses no les interese la calidad en el trabajo. En efecto, el concepto de trabajo precario, que puede considerarse como la antítesis del trabajo decente, ha ganado terreno en Malta en los últimos años, en especial al evaluar los daños de la crisis económica internacional. Si bien a ciertos aspectos relativos a la calidad del trabajo se les ha dado tradicionalmente una importancia considerable en Malta, a otros se le ha comenzado a prestar más atención por parte de los agentes sociales y políticos más recientemente.

Este artículo pretende arrojar luz sobre la calidad del empleo en Malta y sobre cómo se está usando el diálogo social para promoverla. Esto se hace en primer lugar destacando el contexto socioeconómico del país en el que se produce la relación examinada entre diálogo social y trabajo decente. Después se presentan los principales agentes sociales y se debaten las distintas formas y niveles en que estos influyen en la calidad del empleo en Malta. Finalmente se analizan varios de los principales desafíos a los que debe hacer frente el diálogo social y el trabajo decente.

¹ Organización Internacional del Trabajo, *Report of the director-general: Decent work*, Presentado en 87a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1-17 junio de 1999, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

² Eurofound, *Decent work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/decent-work>

³ Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*

2. El contexto en que se producen el diálogo social y el trabajo decente

Para poder comprender la relación concreta que existe entre el diálogo social y el trabajo decente en Malta es necesario contar con una visión general de la situación socioeconómica y laboral del país.

La economía del país salió relativamente indemne de la recesión que comenzó en 2008. Según el pronóstico reciente del Banco Central del Malta⁴, se esperaba que el crecimiento real del PIB del país en 2015 fuese del 4,1%, que después baje al 3,4% en 2016 y al 3,2% en 2017. La inversión a través de la cofinanciación de la UE y el consumo privado se encuentra entre los motores de este crecimiento. Las cifras del PIB de Malta son mejores que las de la media de la UE, pero el PIB per cápita del país sigue siendo inferior al de varios países de la UE, manteniéndose en 2004 en el 84% de la media de la UE⁵. En los últimos años Malta ha experimentado una considerable reestructuración económica. El sector de la producción ha disminuido en tamaño y ha pasado de ser de baja tecnología y empresas de bajo valor añadido (como la industria textil) a empresas de más alta tecnología y mayor valor añadido, como las farmacéuticas. Al Gobierno le interesa expandir el sector de la producción mediante “nuevas actividades como la aviación y sus servicios complementarios, ITC, ciencias biológicas y la investigación y desarrollo industriales”⁶. Sin embargo, en los últimos años no se ha producido ni mucha inversión ni crecimiento en la producción. Según la Cámara de Comercio, Empresa e Industria de Malta, para poder asegurar la supervivencia de la producción en Malta existe una necesidad urgente de mayor “apoyo a la inversión; medios de transporte más eficientes y eficaces; mano de obra cualificada con salarios competitivos; energía estable a precios competitivos; y una regulación bien hecha”⁷. Los servicios han seguido en expansión a un ritmo estable. La industria del turismo está funcionando muy bien y ha registrado records de crecimiento

⁴ Banco Central de Malta, *Economic projections for 2015-2017*, 2015, <http://www.centralbankmalta.org/file.aspx?f=11293>

⁵ Eurostat, *GDP per capita in PPS*, 2016b, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tec00114&language=en>

⁶ Times of Malta, *President launches National Trade Union Forum*, 23 July 2014b, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20140723/local/president-launches-national-trade-union-forum.528913>

⁷ Times of Malta, *Manufacturing still has role to play*, 17 July 2014a, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20140717/business-news/Manufacturing-still-has-role-to-play.528071>

en los últimos años. Por ejemplo en enero de 2016, se produjo un aumento importante del 15,0% en el número total de visitantes en Malta con respecto al mismo mes de 2015⁸. El sector de los servicios financieros de Malta también está teniendo un buen funcionamiento. “La revolución tan bien planificada en la industria de los servicios financieros de Malta ha hecho que el país emerja como uno de los centros financieros más interesantes de la UE, usando su agilidad para crear productos innovadores y capitalizando las destrezas de su mano de obra altamente cualificada⁹. Otros sectores relacionados con las TICs, como los juegos de apuestas por Internet y los call-centres, han crecido también en los últimos años. Pese a estos avances y al esfuerzo de gobiernos anteriores por reducir su tamaño, el sector público sigue empleando alrededor del 26% de todos los trabajadores¹⁰ y es una carga considerada para las finanzas públicas.

En línea con el crecimiento del PIB, los niveles de empleo de Malta han estado creciendo continuamente en la última década, alcanzando una tasa del 62,4% en 2014 frente al 64,8% ligeramente superior de los 28 de la UE¹¹. Malta cuenta con una de las tasas de desempleo más bajas de Europa, que se mantuvo en un 5,3% en 2015¹². La tendencia positiva del mercado laboral se refleja en el hecho de que entre los trabajadores de Malta la probabilidad de que crean que pueden perder su trabajo en los próximos 6 meses es bastante inferior a la de los trabajadores de la UE, mientras que sí es más común entre ellos pensar que si perdieran o dejaran su trabajo les resultaría fácil encontrar un trabajo con un salario similar¹³. No obstante estos descubrimientos positivos esconden el hecho de que el

⁸ Malta Independent, *Double-digit growth rates achieved in inbound tourism performance for January*, 29 February 2016, <http://www.independent.com.mt/articles/2016-02-29/local-news/Double-digit-growth-rates-achieved-in-inbound-tourism-performance-for-January-6736154088>

⁹ The Guardian, *Financial services done right*, 20 November 2015, <http://www.theguardian.com/the-report-company/2015/nov/20/financial-services-done-right>

¹⁰ Oficina Nacional de Estadística, *Gainfully occupied population: September 2015*, 2016, p.11, http://nso.gov.mt/en/News_Releases/View_by_Unit/Unit_C2/Labour_Market_Statistics/Documents/2016/News2016_040.pdf

¹¹ Eurostat, *Employment rates by sex, age and citizenship (%)*, 2016a, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

¹² Eurostat, *Unemployment rate by sex and age - annual average (%)*, 2016c, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

¹³ Eurofound, *Sixth European Working Conditions Survey 2015*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2016, <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

mercado laboral del país se ha caracterizado tradicionalmente por una baja tasa de empleo femenino. Los sucesivos gobiernos han invertido una importante cantidad de recursos para abordar este asunto. El Gobierno actual ha comenzado a facilitar servicios de guardería gratuitos a todas las familias en las que ambos progenitores trabajan. “Se espera que el crecimiento del empleo se modere algo en 2016 y 2017, pero que permanezca fuerte y así ayude a mantener la tasa de desempleo en niveles bajos¹⁴.

Malta tiene una de las economías sumergidas más grandes de Europa, y se estima que supone un cuarto del PIB¹⁵ ¹⁶. Según un estudio reciente realizado por Eurobarometer sobre trabajo no declarado, casi un cuarto (23%) de la población de Malta compró productos o servicios no declarados en Malta el año anterior a dicho estudio, mientras que un ligeramente elevado 9% de los participantes en el mismo admitieron estar trabajando sin un contrato escrito¹⁷. Los sectores de hospitalidad y de la construcción parecen contar con más trabajo no declarado que otros sectores. En efecto, el Departamento Jurídico de la Organización de Servicios de Empleo Públicos de Malta suele encontrar más infracciones en estos dos sectores. También cabría notar que los incumplimientos de carácter laboral en el caso de extranjeros sin permiso han crecido significativamente en los últimos años alcanzando la cifra de 734 en 2014¹⁸.

Malta es uno de los países europeos con un salario mínimo nacional, que es de 168,01€ semanales, superior al de otros países de la UE¹⁹. En 2012,

¹⁴ Times of Malta, *EU expects Malta economic growth to moderate but remain above long-term average*, 5 November 2015, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20151105/local/eu-expects-malta-economy-to-moderate-but-remain-above-long-term.591039>

¹⁵ Schneider, F., *The shadow economy in Europe, 2011*, 2011, p.15, https://www.atearney.de/documents/856314/1214702/BIP_The_Shadow_Economy_in_Europe.pdf/cd3277da-74c3-4a35-9ac4-97f7a0e93518

¹⁶ Murphy, R., *Closing the European tax gap - A report for group of the Progressive Alliance of Socialists & Democrats in the European parliament*, 2012, p. 11, http://www.socialistsanddemocrats.eu/sites/default/files/3842_en_richard_murphy_eu_tax_gap_en_120229_0.pdf

¹⁷ Comisión Europea, *Eurobarometer: Undeclared work in the European Union report*, 2014, p. 13, ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_402_en.pdf

¹⁸ Employment and Training Corporation, *Annual report 2014*, 2015, p.15, https://secure.etc.gov.mt/homedir/temp/ETC_Annual_Report_2014.pdf

¹⁹ Fric, K., *Statutory minimum wages in the EU 2016*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2016, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016>

los trabajadores que ganaban el salario mínimo representaban un 6% de la población con trabajo remunerado de Malta²⁰. Todos los trabajadores, incluidos los que perciben el salario mínimo, cobran incrementos salariales anuales basados en el Ajuste del Costo de Vida (COLA). Se ha declarado que el salario mínimo ha subido a 1.000€ en un periodo de cuatro años gracias al mecanismo del COLA²¹. Pese a ello, se ha dicho que el COLA no ha logrado proteger el poder adquisitivo de los trabajadores con bajos ingresos²² y que, mientras que el Gobierno habla de ayudar a desarrollar trabajos con mayor valor añadido, la competitividad de las empresas maltesas todavía es demasiado dependiente de unos salarios bajos. Mientras que la división entre pobres y ricos se ha mantenido relativamente estable en las últimas generaciones, la situación parece estar empeorando. Según las estadísticas de la UE, entre 2008 y 2014 Malta registró el cuarto mayor crecimiento de la pobreza de toda la UE, con una tasa que creció de casi un 20% en 2008 al 23,8% en 2014²³ ²⁴. Esta cifra cae al 16% si se tienen en cuenta las ayudas sociales que se conceden a personas vulnerables²⁵. La proporción de personas en riesgo de pobreza asciende a un tercio entre los discapacitados²⁶. Según un informe de Eurobarometer²⁷ sobre la pobreza y la exclusión social publicado en 2010, la pobreza en Malta es especialmente evidente cuando se trata de encontrar una vivienda digna a un precio razonable y pagar las facturas de suministros. Es interesante destacar que antes de las últimas elecciones

²⁰ Debono, J., “9,183 earning the minimum wage”, *Maltatoday*, 8 October 2012, <http://www.maltatoday.com.mt/news/national/21616/9-183-earning-the-minimum-wage-20121006#.VvkV4Hqhvvc>

²¹ Borg, B., “PL plans to freeze all salaries – minister”, *Times of Malta*, 28 September 2012, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20120928/local/pl-plans-to-freeze-all-salaries-minister.438770>

²² Dalli, M., “Minimum wage should increase to €180 per week, Caritas proposes”, *Maltatoday*, 16 March 2012, <http://www.maltatoday.com.mt/printversion/16832/#.VvodIXqhvvc>

²³ TVM, *Poverty in Malta increased by 4% in the last 6 years*, 2015, <http://www.tvm.com.mt/en/news/poverty-in-malta-increased-by-4-in-the-last-6-years/>

²⁴ Oficina Nacional de Estadística, *Statistics on income and living conditions 2014: Salient indicators*, 2015b, p.1, http://nso.gov.mt/en/News_Releases/View_by_Unit/Unit_C1/Living_Conditions_and_Culture_Statistics/Documents/2015/News2015_167.pdf

²⁵ TVM, *op. cit.*

²⁶ Muscat, C., “Third of people with disability at risk of poverty”, *Times of Malta*, 3 December 2014, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20141203/local/Third-of-people-with-disability-at-risk-of-poverty.546652>

²⁷ Comisión Europea, *Eurobarometer: Poverty and social exclusion report*, 2010, pp. 26, 45, ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_355_en.pdf

generales, el Partido Laborista (que entonces estaba en la oposición) hablaba en favor de implantar un “salario social” destinado a ayudar a subir el nivel de vida de muchas familias de Malta; sin embargo el concepto parece haberse desvanecido después de las elecciones.

Además de la necesidad de seguir aumentando la tasa de actividad femenina y de abordar el asunto de la economía sumergida y de los crecientes niveles de pobreza, Malta tiene que hacer frente a otros desafíos como el de frenar los elevados niveles de abandono escolar, potenciar los niveles generales de formación en sintonía con las necesidades futuras, disminuir la deuda nacional, aumentar la sostenibilidad de la sanidad y del sistema de pensiones, reducir la dependencia de los combustibles fósiles y mejorar el medio ambiente.

3. Diálogo social en Malta

3.1. Sindicatos y asociaciones de empleadores

Según la Secretaría General de los Sindicatos²⁸, en 2015 había 29 sindicatos oficiales en Malta con un total de 94.014 afiliados. El sindicato mayoritario es con diferencia *General Workers' Union* (GWU) que acapara el 53% de todos los afiliados sindicales, mientras que el segundo mayor es *Union Haddiema Maghqudin* (UHM) con un 27% de los afiliados sindicales. UHM es uno de los siete sindicatos afiliados a la *Confederation of Malta Trade Unions* (CMTU) y juntos suponen el 32% de los sindicalistas de Malta. Otro grupo compuesto por 12 sindicatos representa el 15% de la afiliación sindicalista y está asociado con el *Forum of Maltese Unions*, la confederación sindical más joven.

La Secretaría General de los Sindicatos (2015) también incluye 14 asociaciones de empleadores con un total de 9.547 miembros²⁹. Las tres principales son la cámara maltesa de pequeñas y medianas empresas (*Malta Chamber of Small and Medium Enterprises* -GRTU), la asociación de los empleadores malteses (*Malta Employers' Association* -MEA) y la de hoteles y restaurantes malteses (*Hotels and Restaurants' Association* - MHRA), con 8.155, 523 y 390 socios respectivamente. La Cámara de Comercio, Empresa e Industria de Malta (MCCEI) es otra de las grandes

²⁸ Secretario de Sindicatos, “Report by the registrar of trade unions 2014-2015”, *Government Gazette*, 2015, p. 14, 914
<http://www.gov.mt/en/Government/Government%20Gazette/Notices/Documents/Trade%20Unions%20reports%20Gaz%202011.pdf>

²⁹ *Idem*.

asociaciones de empleadores que, aunque no se encuentra registrada en la Secretaría General de los Sindicatos, cuenta con más de 1.100 miembros³⁰.

“El Sistema de relaciones industriales de Malta se ha inspirado en el de Gran Bretaña, la antigua potencia colonial... Como resultado, el modelo de relaciones industriales establecido en Malta es el del convenio colectivo voluntario, bipartito a nivel empresarial en una relación adversa tradicionalmente polarizada entre empleadores y sindicatos”³¹. Pese a ello, “con los años, los sindicatos han recurrido cada vez menos a la acción industrial a favor de la consulta y del diálogo social”³². En efecto, hoy día el diálogo social desempeña un papel importante en muchas maneras a la hora de influenciar la calidad del trabajo en Malta. En los siguientes apartados se debate la influencia del diálogo social a nivel de política y a nivel del convenio colectivo.

3.2. Diálogo social a nivel político

Los principales interlocutores sociales están representados en un número de comités y consejos oficiales, siendo el más destacado el consejo maltés *Malta Council for Economic and Social Development* (MCESD), el organismo más grande del país en cuanto a concertación tripartita. El Consejo proporciona un foro de consulta social en el que los interlocutores sociales debaten asuntos de relevancia nacional que afectan a los trabajadores malteses y a sus familias, en ocasiones con la participación de la sociedad civil. Se ha convertido en una costumbre que el gobierno presente el documento anual pre-presupuestario a MCESD para someterlo a debate y opinión de las asociaciones sindicales y de empleadores. Este procedimiento ha eliminado prácticamente la tensión social que solía acompañar los presupuestos generales anuales. Temas como la ley sobre empleo, las tarifas de los servicios públicos y las inspecciones de trabajo también han sido debatidos recientemente en este foro. MCESD, que desempeña un papel importante a nivel de política del país, ha contribuido a que los interlocutores sociales se alejen “de las

³⁰ Cámara de Comercio, Empresa e Industria de Malta, *LinkedIn profile*, n.d.a, <https://www.linkedin.com/groups/3073592/profile>

³¹ Zammit, E., “Capacity building for social dialogue in Malta”, *European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions*, 2006, p. 2, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0651en4.pdf

³² Debono, M. & Borg, A., “Malta: Industrial relations profile”, *Bollettino Adapt*, n.d., p. 3., http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/5118MALTA_INDUSTRIAL.pdf.

políticas divisorias y la polarización política de la época anterior, así como de las relaciones informales y ad hoc entre los distintos actores, que suelen predominar en una sociedad a pequeña escala”³³.

Los principales interlocutores sociales también están representados en el consejo sobre relaciones laborales *Employment Relations Board* (ERB), que asesora al Gobierno sobre asuntos relativos a la ley de empleo. Por ejemplo, al ERB se le ha consultado hace poco tiempo sobre los cambios necesarios que hay que realizar en el Tribunal Industrial a raíz de una sentencia judicial constitucional que dicta que la composición actual del tribunal es inconstitucional. Además, los interlocutores sociales están representados en otras entidades gubernamentales como el *Occupational Health and Safety Authority*, *National Employment Authority*, *Gozo Regional Committee*, la organización del servicio de empleo público y el *Building Industry Consultative Council*. A través de esta participación, las asociaciones sindicales y patronales pueden hacer oír sus ideas y preocupaciones sobre una amplia variedad de aspectos que pueden influir en el empleo decente. En 2014 se creó el foro sindical nacional *National Forum of Trade Unions* mediante la intervención del Presidente de Malta y el centro de estudios laborales maltés *Centre for Labour Studies*, del que se debatirá brevemente más adelante.

Los sindicatos y patronales de Malta también están afiliados a organizaciones europeas e internacionales. Por ejemplo, GWU, CMTU y FORUM están afiliados a la organización sindical europea *European Trade Union Organisation*, mientras que GWU también está afiliado a la confederación sindical internacional *International Trade Union Confederation*. Así mismo, hay secciones individuales de los sindicatos generales y de los más pequeños que están afiliadas a sus respectivas secretarías sindicales internacionales³⁴. Igualmente, las asociaciones patronales maltesas cuentan con afiliaciones extranjeras. Por ejemplo, la asociación patronal maltesa *Malta Employers Association* está afiliada a la organización de la patronal internacional *International Organisation of Employers* (I.O.E.) y al centro europeo de empleadores y empresas que prestan servicios públicos, *European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services* (C.E.E.P.), mientras que MCCEI está afiliada a *Business Europe* y a Eurochambres, entre otros. Los principales sindicatos y empleadores de Malta también participan en actividades de la OIT. Adherirse a la Unión Europea supuso un aumento significativo de las actividades fuera del país, que están probando su capacidad de recursos humanos. Pese a luchar con recursos

³³ Zammit, E., *op.cit.*, p. 10.

³⁴ *Ibidem*, p. 12.

limitados, los interlocutores sociales “todos ellos ven muchas ventajas en tales actividades, incluyendo compartir información, ganar experiencia y movilizar el apoyo internacional donde sea necesario. En épocas de crisis interna, tanto las organizaciones sindicales como las patronales han buscado y generalmente conseguido el apoyo de las organizaciones internacionales a las que están afiliadas”³⁵.

Las aportaciones de los sindicatos al diálogo social a nivel político han variado considerablemente según su tamaño. En efecto, los dos sindicatos generales son mucho más activos a nivel de política nacional que los más pequeños. En especial, GWU puede compartir sus ideas en dos periódicos nacionales, *L-Orizzont* y *it-Torca*, el primero publicado los días entre semana con una tirada de unos 23.000 ejemplares y el segundo publicado solamente los domingos, con una tirada de alrededor de 30.000³⁶. Mientras que estos periódicos llevan publicándose varias décadas, en los últimos años el sindicato también creó el portal de noticias online *inews.com* que resulta mucho más atractivo para la población más joven. Con los años, GWU ha organizado campañas nacionales para promocionar el bienestar de los empleados y de sus familias. Una de las últimas campañas con mayor éxito trataba sobre el empleo precario. Esta campaña, lanzada en 2013, incluía entre otros la creación de la página web <http://stopprecariouswork.com/> y de investigación concreta encargada para arrojar luz sobre este fenómeno en Malta. La campaña logró colocar el concepto de empleo precario en la agenda pública y destacaba que dichas prácticas son especialmente obvias en los sectores de seguridad, higiene y cuidado en el trabajo. Si bien en 2005 no hubo artículos referentes al empleo precario en el *Times of Malta*, el sitio web más visitado de Malta, el número aumentó a 250 artículos en 2013³⁷. El Partido Laborista, que ganó las elecciones generales en 2013, incluyó medidas para reducir el empleo precario en su programa electoral y el gobierno actual comenzó a implementar políticas en esta dirección. Por ejemplo, para poder reducir la precariedad laboral a través de la contratación pública, se han aplicado una serie de cambios para asegurar que los trabajadores subcontratados perciban un salario decente y para poner en la lista negra a aquellos contratistas que empleen prácticas laborales precarias. Resulta interesante destacar que MEA se pronunció a favor de establecer una remuneración mínima para empleados que trabajan con contratos

³⁵ *Idem*.

³⁶ Press Reference (n.d.), Malta, Weblink: <http://www.pressreference.com/Ky-Ma/Malta.html>

³⁷ Debono, M. & Marmara, V., *Perceived precarious employment in Malta*, Malta, University of Malta, Unpublished document, 2016.

públicos como forma de seguir abordando el asunto de la precariedad laboral³⁸.

UHM también ha sido especialmente influyente a nivel nacional a la hora de promover las condiciones del trabajo decente en los últimos años. Por ejemplo, en la campaña de las elecciones generales de 2013, elaboró un plan de política de empleo llamada “El próximo salto: de programas de mercado laboral a una política de mercado laboral activa” (también conocida como Jobs Plus) en el que se proponían medidas que asegurasen el desarrollo de un mercado laboral flexible y productivo. El documento considera que una política de mercado laboral activa es la clave para combatir la desigualdad social y mejorar las condiciones laborales. Destaca la mejora de las capacidades como el elemento principal que contribuye a aumentar el poder del convenio colectivo de los trabajadores. En una inusual muestra de unidad entre los actores principales del mercado laboral, el documento fue firmado por asociaciones sindicales, patronales y los principales partidos políticos de Malta. El nuevo Gobierno laborista comenzó a implementar la política en cuanto resultó elegido. Para poder traducir dicha política en una estrategia y aplicarla, uno de los autores de la misma ocupó el puesto de Presidente de la política Jobs Plus del Gobierno y el de Presidente de la organización del servicio de empleo público de Malta, que ha cambiado de nombre recientemente y ha pasado de llamarse *Employment and Training Corporation* a *Jobsplus*.

Los sindicatos más pequeños dejan un impacto menor a nivel de política nacional que los dos grandes generales. No obstante, varios de los sindicatos minoritarios logran influir en el Gobierno en sus respectivos sectores. Por ejemplo, el sindicato maltés de profesores, *Malta Union of Teachers*, ha ayudado a remodelar el sector educativo en Malta mediante una fuerte presencia a nivel de sector nacional. Igualmente hace poco comenzó a publicar un periódico anual con análisis y críticas de pares sobre temas educativos, entre otros. La mayoría de los sindicatos celebran congresos y actos de formación para sus afiliados. No obstante, los sindicatos mayoritarios cuentan con programas de formación más organizados. También cabe notar que mientras que la mayoría de las asociaciones sindicales y patronales tienen página web en la que pueden promulgar sus mensajes, los interlocutores sociales más organizados tienen páginas web especialmente informativas que incluyen comunicaciones y artículos de carácter político, además de información

³⁸ Times of Malta, *Government must establish minimum rate of payment*, 20 October 2013, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20131029/local/Government-must-establish-minimum-rate-of-payment.492363>

actualizada para sus miembros y a veces para el público general también. Al igual que los sindicatos mayoritarios, las asociaciones sindicales y patronales más destacadas son también activas a nivel de política nacional de otras maneras, amén de participar en foros nacionales organizados por el Gobierno. Aunque no publican en periódicos, sí que publican información tanto para sus afiliados (a menudo en forma de boletines informativos) como para el público más amplio, incluidos diseñadores de políticas. Por ejemplo, GRTU publica estudios anuales sobre resultados empresariales que arrojan luz sobre cómo funcionan los negocios en Malta. Las asociaciones mayoritarias emiten breves comunicados de prensa, propuestas políticas más detalladas y documentos de posición sobre temas relacionados con los empleadores y las relaciones laborales. MEA es una de las asociaciones patronales más activas en este sentido. Por ejemplo, en 2015 publicó un documento de posición³⁹ titulado “El estado del diálogo social y de las relaciones laborales en Malta” en el que se abordaban una serie de problemas sobre el diálogo social que exponían los afiliados. Las asociaciones patronales mayoritarias también tienen una presencia visible en los medios de comunicación. Contribuyen regularmente en artículos en prensa. Así mismo, participan en debates y programas televisivos con cierta regularidad. MEA incluso produce su propia programación televisiva que es emitida en la cadena de TV nacional (TVM) y en Youtube. Las asociaciones patronales también son activas en la organización de eventos públicos. Por ejemplo, en 2015, MCCEI organizó alrededor de 15 eventos incluidos conferencias, congresos, seminarios y reuniones informativas, entre otros⁴⁰. En los últimos años, algunas asociaciones patronales han sido especialmente vehementes a nivel nacional sobre ciertos temas políticos. Así por ejemplo, GRTU es conocida por su cruzada contra el exceso de burocratización del Gobierno; en parte probablemente se deba a su presión por lo que el Gobierno actual ha creado la oficina del comisionado para la simplificación y reducción de la burocracia (*Commissioner for Simplification and Reduction of Bureaucracy*). Otro ejemplo es el de MHRA, que ha presionado notablemente al Gobierno (sobre todo al anterior) para reducir las tasas de los servicios públicos que, según ellos, perjudicaban la industria del turismo. Nuevamente, tal presión probablemente afectó las promesas electorales del gobierno actual con el

³⁹ Asociación patronal de Malta, *The state of social dialogue and industrial relations in Malta*, 2015, <http://www.maltaemployers.com/loadfile/f3a55822-c043-41ae-aa74-d0e5c9f8d847>

⁴⁰ Cámara de Comercio, Empresa e Industria de Malta, *2015 Events*, 2015, <http://www.maltachamber.org.mt/content.aspx?id=386383>

resultado de la reducción de dichas tarifas.

3.3. Diálogo social mediante el convenio colectivo

En sintonía con el modelo anglosajón, la ley maltesa de relaciones industriales y laborales de 2002 (*Employment and Industrial Relations Act*) deja amplio espacio para que los sindicatos y empleadores regulen condiciones laborales específicas mediante el convenio colectivo. Los convenios colectivos en Malta casi siempre se llevan a cabo a nivel de empresa más que sectorial o transversal. El sindicato al que está afiliada la mayoría de los empleados tiene derecho a formalizar un convenio colectivo con el empleador. Las asociaciones patronales no están directamente involucradas en los convenios colectivos: no obstante, se les consulta cuando los empleadores encuentran dificultades en tal proceso.

Los convenios colectivos en Malta tienden a tener un formato similar basado en el acuerdo modelo formalizado en 1967 entre la Unión General de Trabajadores y la Asociación Patronal de Malta⁴¹. En los últimos cincuenta años se han producido cambios inevitables en las cláusulas que reflejan la naturaleza cambiante del trabajo. Por ejemplo, los acuerdos contemporáneos normalmente contemplan cláusulas sobre seguridad e higiene y van incluyendo paulatinamente cláusulas sobre acoso sexual y bullying⁴². El desarrollo profesional también es otro asunto que suscita interés dentro de los convenios colectivos. Es lamentable que hasta la fecha no exista una estructura establecida sobre la que deba llevarse a cabo un análisis exhaustivo y comparativo sobre el contenido de los acuerdos colectivos. Mientras que los empresarios están obligados por ley a depositar una copia de sus acuerdos colectivos en el Departamento maltés de Relaciones Industriales y Empleo (DIER), estos son rara vez examinados excepto para analizar las tendencias de salarios que periódicamente realiza el Banco Central de Malta. Esta laguna tiene consecuencias en el diálogo social y el trabajo decente en general ya que resulta difícil examinar las tendencias en el contenido de dichos acuerdos o establecer ejemplos de buenas prácticas que puedan facilitar la mejora de las condiciones laborales en Malta.

Alrededor del 55,8% de los empleados de Malta trabaja en organizaciones cubiertas por un convenio colectivo⁴³. Puesto que prácticamente todos los

⁴¹ Greenland, C., *Collective agreements from a legal perspective*, Malta, University of Malta, 2011, p. 20, <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/4829>

⁴² *Ibidem*, p. 101.

⁴³ Debono, M., *A national survey on trade unions in Malta – November 2015*, Malta, The

acuerdos colectivos se formalizan a nivel de empresa, la cobertura es importante, aunque ligeramente inferior a la media de la UE, que es del 61%⁴⁴. Mientras que prácticamente todos los empleados del sector público (86,7%) están cubiertos por un convenio colectivo, la cifra cae al 35,8% en el sector privado⁴⁵. Los datos de esta tendencia indican que el número de convenios colectivos está en declive, habiendo disminuido en el sector privado de 212 en 1995 a 168 en 2008⁴⁶. Los convenios colectivos son más comunes en las organizaciones privadas grandes que las más pequeñas, aumentando su cobertura un 3,7% en empresas con menos de 10 empleados y un 71,6% en empresas con 250 empleados o más⁴⁷. Cabe notar que alrededor del 70% de los negocios malteses son empresas familiares⁴⁸, mientras que el 97% de todos los negocios son microempresas que emplean a menos de 10 personas⁴⁹. Las condiciones laborales en estas empresas tienden a estar menos influenciadas de forma directa por el diálogo social. Mientras que la mayoría de los empleados de los sectores económicos de actividades relacionadas con la educación, sanidad, trabajo social y administración pública están cubiertas por un convenio colectivo, son pocos los trabajadores de los sectores mayorista, minorista, hotelero y hostelero que quedan cubiertos por dichos convenios⁵⁰. Los contratos individuales predominan en estos últimos sectores. Cabría además destacar que hasta 2015, a los miembros del ejército y de la policía, del departamento de defensa civil y funcionarios de prisiones se les impedía legalmente fundar o afiliarse a un sindicato, y de este modo no podían participar en ningún convenio colectivo. Al igual que en otros países de la UE⁵¹, los niveles de afiliación son un

President's Foundation for the Wellbeing of Society and the Centre for Labour Studies, 2015, p. 1.

⁴⁴ European Commission, *Industrial relations in Europe 2014*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, pp. 28-29.

⁴⁵ Debono, M., 2015, *op. cit.*, p. 1.

⁴⁶ Baldacchino, G. and Gatt, R., "Thirteen years later: Trade unions in the Maltese private sector revisited", *Bank of Valletta Review*, 2009, vol. 40, pp. 29-45.

⁴⁷ Debono, M., 2015, *op. cit.*, p. 1.

⁴⁸ Malta Independent, *Family business act to help family-owned businesses survive transition, improve governance*, 23 March 2015a, <http://www.independent.com.mt/articles/2015-03-23/local-news/Family-Business-Act-aims-to-help-family-owned-businesses-survive-transition-improve-governance-6736132584>

⁴⁹ Oficina Nacional de Estadística, *Business demographics: 2009-2014*, 2015a, p. 1, http://nso.gov.mt/en/News_Releases/View_by_Unit/Unit_B4/Business_Registers/Documents/2015/News2015_084.pdf

⁵⁰ Debono, M., 2015, *op. cit.*, p. 1.

⁵¹ Carley, M., *Trade union membership 2003-2008*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009,

tema polémico en Malta. Ha habido auténticas batallas campales entre sindicatos que reclamaban el derecho a firmar convenios colectivos en lugares de trabajo concretos. Tales conflictos suelen surgir a raíz de desacuerdos sobre lo que son las “mayorías afiliadas”, de si se trata de la mayoría de todos los trabajadores o de los trabajadores que trabajan en ciertos trabajos concretos o de ciertas ramas de una organización. Hay otros conflictos que surgen de unas cifras de afiliación poco claras. A menudo tales conflictos acaban en confrontaciones frente a las puertas del Director del Departamento maltés de Relaciones Industriales y Empleo, o de un tribunal de asuntos industriales. Además de que los sindicatos opuestos discuten los unos contra los otros, los conflictos ralentizan el proceso del convenio colectivo y ello acarrea consecuencias negativas para los trabajadores y a veces para los empleadores y la productividad de su empresa.

4. Retos relativos al diálogo social y al trabajo decente en Malta

La OIT⁵² enumera cuatro precondiciones para que exista un diálogo social sólido, a saber, “organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad y el acceso técnicos a información importante para participar en el diálogo social; voluntad y compromiso políticos para el diálogo social; voluntad y compromiso políticos de todas las partes implicadas para participar en el diálogo social; respeto a los derechos fundamentales de libertad de asociación y convenio colectivo; y posibilitar un marco legal e institucional.” Esta sección refleja un importante número de retos relativos a estas precondiciones que deben abordarse para poder aumentar el trabajo decente en Malta a través del diálogo social.

4.1. Consolidación de los interlocutores sociales y sus actividades

Una mayor construcción de capacidades por parte de los interlocutores sociales les ayudaría a enfrentarse mejor a un mundo laboral cada vez más

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/trade-union-membership-2003-2008>

⁵² Organización Internacional del Trabajo, *Tripartism and social dialogue*, n.d., <http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>

complejo. Los sindicatos en Malta, especialmente los más pequeños, cuentan con recursos insuficientes. Incluso los interlocutores sociales más grandes experimentan limitaciones de capacidades a la hora de abordar asuntos políticos a nivel nacional y de la UE. Las asociaciones sindicales y patronales necesitan desarrollar más políticas basadas en la investigación. Los interlocutores sociales dependen en gran medida de las cuotas de afiliación, lo cual limita su capacidad de embarcarse en nuevas iniciativas⁵³. Tiene que haber un esfuerzo colectivo, a ser posible con la ayuda de fondos del Gobierno y de la UE, para poder aumentar la capacidad técnica de los interlocutores sociales y poder acceder a información importante, como ejemplos de buenas prácticas extranjeros y locales. Los interlocutores sociales también necesitan encontrar formas de aportar recursos; como se discutirá más abajo, esto resulta difícil debido a cuestiones de confianza. Por otra parte, las asociaciones de empleadores “suelen parecer estar más unidas en sus objetivos y estrategias”⁵⁴, y parece que les resulta más fácil colaborar en empresas conjuntas que a los sindicatos. Un ejemplo interesante de tal colaboración es el Malta Business Bureau, que representa a MCCEI (cámara de comercio e industria de Malta) y a MHRA (asociación de hoteleros y restauradores de Malta) “en Bruselas y Malta, centrándose en trabajo de apoyo en relación a las iniciativas políticas, reguladoras y legislativas de evolución del desarrollo de la UE que afectan el panorama empresarial local, al mediar directamente con varios homólogos europeos y locales”⁵⁵.

Los sindicatos se enfrentan al importante desafío de seguir siendo fuertes e importantes. Existe una “megatendencia” extendida por la Unión Europea de disminuir la densidad y afiliación auténtica⁵⁶. Como se ha apuntado anteriormente, los sindicatos tienen una presencia significativa y visible en Malta. Sin embargo, un estudio reciente sobre los niveles de afiliación sindical en Malta cuestiona las cifras oficiales de afiliados que se desprenden de los datos administrativos de los sindicatos que se han dado por hecho en años anteriores. Si bien la densidad de afiliación que normalmente se registraba oscilaba entre el 55% y el 59% de los empleados, Debono⁵⁷ apreció que sólo el 33,8% de los empleados malteses está actualmente afiliado a un sindicato. Además, aunque los

⁵³ Zammit, E., *op. cit.*, p. 7.

⁵⁴ Debono, M. and Borg, A., *op. cit.*, p. 3.

⁵⁵ Cámara de Comercio, Empresa e Industria de Malta, *Malta Business Bureau*, n.d.b, <http://www.maltachamber.org.mt/content.aspx?id=190256>

⁵⁶ Eurofound, *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, p. 22.

⁵⁷ Debono, M., 2015, *op. cit.*, p. 1.

convenios colectivos cubren prácticamente todo el sector público, la cifra se reduce a poco más de un tercio en el caso del sector privado, lo cual refleja las bajas cifras de afiliados en este sector⁵⁸. Los líderes sindicales necesitan aumentar su presencia a nivel de calle, especialmente en los sectores de servicios emergentes y en pequeñas organizaciones privadas que tienden a no tener sindicatos. Los sindicatos parecen no estar lo suficientemente orientados a ayudar a trabajadores atípicos. Por ejemplo, mientras que el porcentaje de las mujeres trabajadoras que se afilian a sindicatos es mayor que el de los hombres, los máximos dirigentes sindicales en Malta son en su mayoría hombres. Esta situación tiene que mejorar si se quiere ayudar con mayor eficacia a las mujeres afiliadas. Los sindicatos también necesitan centrarse más en el número creciente de trabajadores extranjeros y de trabajadores que tienen un contrato atípico.

En general, los convenios colectivos en Malta parecen reflejar la actitud tradicional tanto de los empleadores como de los sindicatos, que no suelen prestar demasiada atención a asuntos como la conciliación entre trabajo y vida personal, condiciones laborales que van más allá de las obvias, ni a los trabajadores atípicos o a contratos laborales atípicos. En los últimos años, los sindicatos se han ido concienciando sobre la necesidad de moderar las exigencias salariales, especialmente en el sector privado, debido a problemas relativos a la competitividad y a la amenaza de los despidos colectivos, o la reubicación o cierre de empresas. Pero tiene que haber ideas más creativas sobre las formas de aumentar el bienestar de los empleados al tiempo que se mejora (o al menos se mantiene) la competitividad.

Podría decirse que las funciones más importantes de los sindicatos consisten en actuar como guardianes de los empleadores, asegurar la justicia social y educar y formar a sus afiliados. Con los años, los sindicatos de Malta han demostrado ser eficaces en la defensa de los derechos de sus afiliados dentro de las organizaciones, mediante convenios colectivos y otras acciones. Como se ha visto anteriormente, también han contribuido sustancialmente a la mejora de la justicia social. Sin embargo, no se ha puesto suficiente empeño en formar a sus afiliados y trabajadores en general. Resulta preocupante que más de una quinta parte (el 22%) de los empleados en Malta no estén seguros de si existe o no un convenio colectivo en su lugar de trabajo⁵⁹. Esta falta de conocimiento sobre los sindicatos también puede reflejar la falta de conocimiento de los derechos y obligaciones laborales. El trabajo decente

⁵⁸ *Idem.*

⁵⁹ *Idem.*

puede promoverse mucho mejor cuando los empleados están debidamente formados tanto en sus derechos como en sus obligaciones. Los empleadores se quejan de que las excesivamente elevadas expectativas que se crean en torno a los empleados no reflejan el rendimiento de las organizaciones y las circunstancias internacionales en las que las organizaciones funcionan⁶⁰. Un mejor entendimiento del mundo conduciría a unas expectativas más realistas de los empleados que no comprometerían la competitividad de las organizaciones. Por su parte esto también facilitaría el esfuerzo de un convenio colectivo de los sindicatos. En los últimos años, los sindicatos parecen haber ido adoptando cada vez más la problemática práctica de volver a sus afiliados tras haber finalizado negociaciones colectivas con los respectivos empleadores para que les dieran el voto de aprobación de dichos convenios. Esta práctica está dando lugar a situaciones en las que los acuerdos alcanzados entre sindicatos y empleadores se ven rechazados. A su vez esto aumenta la incertidumbre entre los empleadores, que se vuelven más reticentes a ceder en puntos de las negociaciones ya que temen que los sindicatos vuelvan a la mesa de negociaciones una vez tales negociaciones se hayan cerrado⁶¹. Los sindicatos padecen la lealtad cambiante de sus afiliados, cuya aparente pérdida de compromiso con sus sindicatos está provocando que cambien de sindicato si sus expectativas no se cumplen. Esta situación acarrea a su vez más fricción entre sindicatos. Tales comportamientos reflejan un problema difuso de “deterioro de la ética” que “no es buen presagio para el futuro económico del país ya que uno de los pilares de nuestra competitividad y atractivo como destino de inversión siempre ha sido nuestra reputada ética laboral”⁶². Los sindicatos deben invertir más en educar y formar a sus afiliados para adquirir los valores sociales y de empleo adecuados que les lleven a lograr beneficios a largo plazo, en lugar de ganancias a corto plazo. Los sindicatos deben desempeñar un papel más destacado en contener lo que MEA⁶³ define como la “cultura creciente del derecho a”. Además de educar y formar a sus afiliados, los sindicatos también deberían formar a sus representantes, especialmente a los delegados sindicales, que están en contacto diario con trabajadores y median entre sindicatos, empleados y empleadores.

⁶⁰ Malta Employers' Association, 2015, *op. cit.*, p. 4.

⁶¹ *Ibidem*, p. 9.

⁶² *Ibidem*, p. 4.

⁶³ *Idem*.

4.2. Aumentar la confianza entre los interlocutores sociales

Los interlocutores sociales también se enfrentan al desafío de tener que colaborar mejor entre ellos. Se ha notado que no existe confianza suficiente entre los interlocutores sociales en Malta⁶⁴. Hay fuertes rivalidades entre los sindicatos, especialmente entre los dos mayoritarios, a saber GWU y UHM, quienes con frecuencia están enfrentados el uno con el otro. Las batallas campales son algo común en cuanto a que los sindicatos se acusan mutuamente de quitarse afiliados y los dos mayoritarios compiten por ser la única representación en los lugares de trabajo. Desgraciadamente también es común que los sindicatos se critiquen unos a otros en público a través de diferentes medios de comunicación. La creación de un Consejo Sindical (TUC) fortalecería el movimiento sindical en Malta al “permitir que los sindicatos hablaran con una sola voz a nivel nacional e internacional; ofrecer la posibilidad de gestionar internamente las disputas entre unos sindicatos y otros; crear un entorno propicio para debates más productivos; y buscar recursos para la educación y formación de los afiliados sindicales”⁶⁵. Sin embargo, con los años, los llamamientos por parte de diferentes sindicatos para formar dicho TUC han sido siempre rechazados⁶⁶. “Si bien todos los sindicatos están de acuerdo, en principio, de la necesidad de crear un consejo sindical, siguen siendo incapaces de encontrar puntos comunes sobre los que establecer tal institución”⁶⁷. En una sociedad pequeña como la de Malta, el antagonismo de las organizaciones puede reflejar con mayor fuerza el choque de personalidad entre líderes que en otras sociedades mayores pero menos personalizadas. Lamentablemente el reciente cambio de dirigentes de los principales sindicatos de Malta no parece haber acarreado ningún cambio sustancial en sus actitudes.

Dicho esto, en 2014 el Presidente de Malta, junto con el centro de estudios laborales maltés *Centre for Labour Studies*, logró que todos los sindicatos de Malta se uniesen y formasen el *National Trade Union Forum*, un foro nacional sindical mediante el cual los sindicatos pueden

⁶⁴ Rizzo, S., “Not quite there: Europeanising Malta’s industrial and employment relations”, en Xuereb, P. (Ed.), *Malta in the European Union: Five years on and looking to the future*, 2009, p.22, http://www.um.edu.mt/europeanstudies/books/CD_CSP5/contentstext.html

⁶⁵ Rizzo, S., *No agreement on proposal to form trade union council*, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, 2006, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/no-agreement-on-proposal-to-form-trade-union-council>

⁶⁶ *Idem.*

⁶⁷ *Idem.*

interactuar y desarrollar proyectos basados en intereses comunes. Hasta ahora, se han organizado varios seminarios y reuniones sobre temas de interés para los sindicatos. También se ha realizado un estudio sobre las actitudes de la población maltesa respecto a los sindicatos y se ha presentado para que lo debatan. Algunos actores dicen que debería recurrirse al Foro para apoyar la redacción del borrador de un código ético que ayudase a garantizar “un entorno armonioso caracterizado por el respeto mutuo y un comportamiento sindical ético”⁶⁸. Dicho código ético podría gestionar asuntos espinosos como el de quitarse afiliados entre unos sindicatos, la promesa de beneficios no realistas a los empleados y las declaraciones públicas que aumentan la animosidad entre sindicatos. Si bien la aceptación de dicho código por parte de todos los sindicatos podría resultar todo un desafío debido a sus respectivas perspectivas e intereses, su aplicación podría ser incluso más complicada puesto que precisaría de cierto tipo de estructura permanente para resolver los problemas que fueran surgiendo. Es interesante destacar que los propios empleadores desean mejores relaciones entre sindicatos. Según MEA⁶⁹, el asunto de relaciones industriales que requiere mayor urgencia es el del reconocimiento sindical. MEA lamenta que los “empleadores estén hartos de sufrir las consecuencias de disputas en las que no están involucrados. Los empleadores no pueden sentarse en una mesa de negociación cuando el orden del día del sindicato no es el bienestar de sus afiliados y la sostenibilidad de la empresa, sino la autosupervivencia a costa de repeler a los rivales”⁷⁰.

En los últimos años, Malta ha disfrutado de un clima industrial bastante calmado. Si bien el número de disputas industriales fluctúa de un año a otro, las huelgas son algo bastante infrecuente. Por ejemplo, en 2013 no se registraron huelgas y “la única acción industrial a destacar... [fue] un cierre patronal que afectó a 7 trabajadores y que tuvo como resultado la pérdida de 154 días de trabajo”⁷¹. Este clima industrial estable puede atribuirse a la preferencia por parte de sindicatos y empleadores de colaborar y evitar confrontaciones costosas. DIER también ha desempeñado un papel relevante en la resolución de disputas industriales. En 2013, DIER intervino en 57 disputas industriales, ayudando a las

⁶⁸ Times of Malta, 2014b, *op. cit.*

⁶⁹ Malta Employers' Association, 2015, *op. cit.*, p. 18.

⁷⁰ *Idem.*

⁷¹ Departamento de Relaciones Industriales y Empleo, *DIER Annual report 2013*, 2014, p.6, <https://dier.gov.mt/en/About-DIER/Archives/DIER%20Annual%20Reports/Documents/Annual%20Report-DIER%202013.pdf>

partes a alcanzar acuerdos en 47 casos, lo cual representa una tasa de éxito del 82%⁷². Pese a ello, se ha comentado que el nivel de confianza entre las asociaciones patronales y sindicales es insuficiente. Si bien el diálogo social en Malta está institucionalizado mediante estructuras como MCESD, ERB y otras, no existe “el espíritu de compromiso social que es evidente en otros países europeos”⁷³. Como ejemplo de ello, Rizzo menciona el debate sobre la rigidez del mercado laboral que de vez en cuando se plantea y de formas diferentes, como el intenso debate sobre la “flexiguridad” que se produjo hace unos años. Mientras que los sindicatos no aceptaban la relajación del contrato laboral como implicaba la noción de flexiguridad, los empleadores tendían a ver la flexiguridad como una excusa para conceder más derechos a los trabajadores aumentando los costes para los empleadores. Al final, “en lugar de brindar una oportunidad a los interlocutores sociales para encontrar puntos en común, el asunto de la “flexiguridad” parece haber reforzado la dicotomía del “nosotros” y el “ellos” entre representantes del capital y del trabajo”⁷⁴.

También resulta complicado lograr una relación de alto grado de confianza entre asociaciones sindicales, patronales y el gobierno. Con los años, las asociaciones sindicales y patronales han acusado al gobierno de no consultar con MCESD “algunos de los asuntos importantes de calado nacional, haciendo que el consejo fuese una tertulia”⁷⁵. Más recientemente, MCCEI se refirió abruptamente al consejo como “una institución nacional a la deriva, irrelevante e intrascendente”⁷⁶. En línea con tal perspectiva, la MEA declaró con más diplomacia que “el MCESD debería hacer honor a su nombre como órgano consultativo y ser más que un lugar para presentaciones por parte de los ministros; los miembros necesitar ser más proactivos y ser ellos mismos lo que elaboren el orden del día”⁷⁷. El año pasado, los empleadores se quejaron de que el gobierno no les había consultado temas como la aplicación de medidas para emplear a personas con discapacidad y cambios en la regulación relativa a

⁷² *Idem.*

⁷³ Rizzo, S., 2009, *op. cit.*, p. 22.

⁷⁴ *Idem.*

⁷⁵ Farrugia, C. & Debono, M., *Social partners present proposals for reform of economic and social council*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/social-partners-present-proposals-for-reform-of-economic-and-social-council>

⁷⁶ Cámara de Comercio, Empresa e Industria de Malta, *Economic vision for Malta 2014-2020*, 2014, p.26, <http://www.maltachamber.org.mt/common/fileprovider.ashx?id=635422426516901250>

⁷⁷ Malta Employers' Association, 2015, *op. cit.*, p. 16.

la baja por maternidad⁷⁸ entre otros. El fallo más dañino cometido por el MCESD, tanto en lo que refiere al impacto económico como a la moral de los interlocutores sociales, fue sin lugar a duda su incapacidad de alcanzar un pacto social en 2005⁷⁹. El Gobierno realizó algunas correcciones al Consejo, que tuvieron como resultado, entre otros, la inclusión del *Forum of Maltese Trade Unions* y la creación del comité regional de Gozo, el *Gozo Regional Committee*, si bien se opuso a cambios radicales propuestos por algunos interlocutores sociales como el restablecimiento del Consejo como órgano tomador de decisiones además de ser consultativo, o excluir al Gobierno del Consejo⁸⁰; la última propuesta se presentó recientemente, en 2014⁸¹. La prevalente falta de confianza entre asociaciones sindicales y patronales y el Gobierno ha persistido después de las elecciones de 2013 y se puso de manifiesto en asuntos que parecían de poca envergadura y que dejaron cicatrices en las relaciones con los interlocutores sociales – como el incidente tan difundido de 2015 en el que al Secretario General de UHM no se le permitió que llevase su móvil a una reunión con el Ministro del Exterior- una acción que fue condenada no sólo por los sindicatos sino también por las asociaciones patronales⁸². Teniendo en cuenta las dificultades anteriormente mencionadas sobre alcanzar acuerdos de gran alcance en política de empleo, resulta irónico que durante el debate de la cláusula de no participación de la Directiva Europea sobre el Tiempo de Trabajo (EWTD) en 2012, sindicatos, empleadores y partidos políticos, en una rara muestra de unanimidad, acordaron que los trabajadores malteses conservasen la prerrogativa de trabajar más horas. Hubo consenso respecto a que la falta de flexibilidad para adaptar el horario laboral según necesidades reduciría el paquete remunerativo de los empleados y ello afectaría negativamente a la competitividad de Malta. Se dio prioridad a los intereses económicos ante

⁷⁸ *Ibidem*, pp. 16-17.

⁷⁹ Debono, M., *Union collaboration does not result in social pact*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/union-collaboration-does-not-result-in-social-pact>

⁸⁰ Farrugia, C. and Debono, M., *op. cit.*

⁸¹ Rizzo, S., *Malta: Role of the national institution for social dialogue*, European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions, 2015b, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/malta-role-of-the-national-institution-for-social-dialogue>

⁸² Malta Independent, *Union leader who was not allowed to have mobile phone for meeting with minister gets support*, 26 February 2015b, <http://www.independent.com.mt/articles/2015-02-26/local-news/Union-leader-who-was-not-allowed-to-have-mobile-phone-for-meeting-with-minister-gets-support-6736131268>

asuntos de salud y seguridad. No sorprende que alrededor del 29,3% de los malteses trabaje más de 40 horas semanales comparado con un porcentaje mucho más bajo del 23,1% de la media europea⁸³. De aquí se desprende que la salud y seguridad en el trabajo no ha estado tradicionalmente en la agenda pública de Malta como asunto de gran interés.

4.3. Revisión de la legislación laboral e industrial

La ley maltesa de relaciones industriales y laborales (*Employment and Industrial Relations Act - EIRA*)⁸⁴ establece el marco general en el que deben producirse las relaciones laborales e industriales en Malta. La EIRA fue desarrollada tras un largo periodo de consulta con los interlocutores sociales que se prolongó 10 años y que incluía una serie de conferencias nacionales con buena participación y la aportación de comentarios por parte de individuos y organizaciones⁸⁵. Se inspiró en la necesidad de apoyar el progreso económico al tiempo que se mejora la calidad de vida, en abordar lagunas de género y capacitación del mercado laboral, mejorar las ratificaciones de Malta en acuerdos internacionales, armonizar la legislación nacional en el acervo comunitario de la Unión Europea, reconocer los conciliadores profesionales que sean distintos de los del DIER, reconocer la función consultiva de MCESD y cumplir varios compromisos incluidos en el programa electoral⁸⁶ de 1998 del Partido Nacionalista maltés. La EIRA se compone de dos secciones principales: la primera aborda las relaciones laborales y la segunda las relaciones industriales. Además, se complementa con legislación subsidiaria consistente en normativa relativa a varios aspectos de órdenes reglamentarias sobre trabajo y salarios. La legislación ha facilitado el marco que ha asegurado unas condiciones mínimas de empleo para una fuerza laboral siempre creciente en Malta. También se le debe el haber logrado el fomento de la paz en las relaciones industriales en los últimos 14 años.

La legislación laboral puede considerarse como auténtico malabarismo en el que Gobierno intenta acomodar los intereses divergentes de empleados

⁸³ Eurofound, 2016, *op. cit.*

⁸⁴ Gobierno de Malta, *Employment and industrial relations act*, 2002, <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8918>

⁸⁵ Baldacchino, G., "Malta's new labour law – at a glance", en Baldacchino, G., Rizzo, S. & Zammit, E. (Eds.), *Evolving industrial relations in Malta*, Malta, Agenda, 2003, p. 212.

⁸⁶ *Ibidem*, pp. 213-214.

y empleadores. A modo de ejemplo, se puede considerar el desarrollo de la legislación sobre trabajadores atípicos, que tienden a contar con unas condiciones laborales menos favorables. El Gobierno ha impulsado legislación que pretende aumentar la flexibilidad y la competitividad de las organizaciones, al tiempo que intenta proteger las condiciones laborales de los trabajadores atípicos. Por tanto, a través de las regulaciones del trabajo temporal mediante agencias de trabajo temporal (*Temporary Agency Workers Regulation*, 2010), el Gobierno pretendía mejorar los derechos de los trabajadores de agencias de trabajo temporal y contribuir al crecimiento de estas agencias, que hasta entonces eran prácticamente inexistentes en Malta. Además, la regulación sobre las horas extra, *Overtime Regulations* (2012), introdujo el concepto de “horas anualizadas” en el marco legislativo laboral de Malta, según el cual los empleados podían trabajar horas extra en periodos de alta actividad que después serían intercambiadas por menos horas de trabajo en periodos de menor intensidad laboral. Por otra parte, se promulgaron varias normas para proteger y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores atípicos. Por ejemplo, la (enmienda a la) regulación sobre empleados a media jornada (*Part-Time Employees (Amendment) Regulations* 2010), otorgaba el derecho a beneficios proporcionales a todos los empleados de media jornada incluidos aquellos cuyo empleo de media jornada no es su empleo principal. Así mismo, se promulgó la orden nacional sobre el estatus del trabajo (*Employment Status National Standard Order* 2012), para frenar el abuso del autoempleo falso que se producía al aplicarles a las personas las condiciones del autoempleo cuando en la realidad trabajaban como empleados.

En efecto, con el paso del tiempo, la EIRA ha sido enmendada varias veces y complementada con otra regulación. Sin embargo, existe una necesidad cada vez mayor de revisar la legislación y adaptarla a unas condiciones socioeconómicas cambiantes. De vez en cuando surgen asuntos específicos relativos a las relaciones laborales e industriales que ocupan titulares, como el caso reciente sobre la composición del Tribunal Industrial, que fue declarado inconstitucional por el Tribunal Constitucional de Malta. En septiembre de 2014 la patronal maltesa planteó una serie de propuestas para enmendar la EIRA. El documento cubría varios aspectos de la ley y proponía enmiendas importantes, algunas de las cuales aún están pendientes. Algunas de tales propuestas estaban relacionadas con definiciones legales, reconocimiento sindical, protección de salarios, vacaciones públicas, el tribunal industrial, el DIER, derecho a la baja, mecanismos de COLA, edad de jubilación y otros

aspectos⁸⁷. Sin embargo, el informe se vio eclipsado por una propuesta concreta polémica según la cual las enfermedades autoinflingidas no tendrían derecho a baja, lo cual provocó duras críticas por parte de los sindicatos y redujo el apoyo para su implementación⁸⁸. Pese a ello, se sigue trabajando para reformar la EIRA.

Además de la necesidad de mejorar la legislación laboral, hay que reforzar su aplicación. En este punto, un Eurobarometer sobre el trabajo no declarado reveló que el 37% de los encuestados consideran la falta de control de las autoridades como el principal factor que propicia las prácticas de trabajo no declarado⁸⁹. Las principales barreras contra una aplicación eficaz de la legislación son la insuficiencia de recursos y una aplicación desarticulada por parte de diferentes autoridades gubernamentales (en especial DIER, la organización de los servicios de empleo público, y la OHSa). Recientemente se ha publicado un libro blanco para reformar las inspecciones laborales mejorando los resultados de las políticas, realizando más inspecciones de calado, reduciendo las inspecciones y cargas relacionadas con ella para los negocios⁹⁰. Siguiendo un ejercicio de consulta pública, se decidió crear una Unidad de Coordinación de Inspección Central para coordinar y establecer normas para las inspecciones. Se espera que estos avances impulsen la efectividad de la aplicación de la ley.

5. Conclusión

Este artículo arroja luz sobre la relación entre el diálogo social y el trabajo decente en Malta. Así mismo en él se han destacado y debatido una serie de desafíos a los que se enfrentan los interlocutores sociales. Si bien las dinámicas concretas que unen el diálogo social y el trabajo decente son inevitablemente distintas de un país a otro, se espera que este artículo

⁸⁷ Asociación de la Patronal de Malta, *Proposed amendments to the employment and industrial relations act 2002*, 2014, www.maltaemployers.com/Portals/22/EIRA%20Proposals%202014.pdf

⁸⁸ Rizzo, S., *Malta: Heated debate on proposed changes to Employment and Industrial Relations Act*, European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions, 2015a, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations-law-and-regulation/malta-heated-debate-on-proposed-changes-to-employment-and-industrial-relations-act>

⁸⁹ Comisión Europea, 2014, *op. cit.*, p. 101.

⁹⁰ Office of the Prime Minister, *Improving business inspections*, 2015, <https://opm.gov.mt/en/PublicService/Documents/Inspections%20Reform%20Digital.pdf>

conduzca a un debate más profundo sobre cómo pueden mejorar los sindicatos y los empleadores las condiciones laborales en sus respectivos países.

6. Bibliografía

- Baldacchino, G., “Malta’s new labour law – at a glance”, en Baldacchino, G., Rizzo, S. & Zammit, E. (Eds.), *Evolving industrial relations in Malta*, Malta, Agenda, 2003, pp. 212-218.
- Baldacchino, G. & Gatt, R., “Thirteen years later: Trade unions in the Maltese private sector revisited”, *Bank of Valletta Review*, 2009, vol. 40, pp. 29-45.
- Borg, B., “PL plans to freeze all salaries – minister”, *Times of Malta*, 28 September 2012, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20120928/local/pl-plans-to-freeze-all-salaries-minister.438770>
- Carley, M., “Trade union membership 2003-2008”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/trade-union-membership-2003-2008>
- Central Bank of Malta, *Economic projections for 2015-2017*, 2015, <http://www.centralbankmalta.org/file.aspx?f=11293>
- Dalli, M., “Minimum wage should increase to €180 per week, Caritas proposes”, *Maltatoday*, 16 March 2012, <http://www.maltatoday.com.mt/printversion/16832/#.VvodIXqhvv>
- Debono, J., “9,183 earning the minimum wage”, *Maltatoday*, 8 October 2012, <http://www.maltatoday.com.mt/news/national/21616/9-183-earning-the-minimum-wage-20121006#.VvkV4Hqhvv>
- Debono, M., “Union collaboration does not result in social pact”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2005, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/union-collaboration-does-not-result-in-social-pact>
- Debono, M. and Borg, A., “Malta: Industrial relations profile”, *Bollettino Adapt*, n.d., http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/5118MALTA_INDUSTRIAL.pdf.
- Debono, M. & Marmara, V., *Perceived precarious employment in Malta*, Malta, University of Malta, Unpublished document, 2016.

- Debono, M., *A national survey on trade unions in Malta – November 2015*, Malta, The President's Foundation for the Wellbeing of Society and the Centre for Labour Studies, 2015.
- Department of Industrial and Employment Relations, *DIER Annual report 2013, 2014*, <https://dier.gov.mt/en/About-DIER/Archives/DIER%20Annual%20Reports/Documents/Annual%20Report-DIER%202013.pdf>
- Employment and Training Corporation, *Annual report 2014*, 2015, https://secure.etc.gov.mt/homedir/temp/ETC_Annual_Report_2014.pdf
- Eurofound, *Decent work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/decent-work>
- Eurofound, *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015.
- Eurofound, *Sixth European Working Conditions Survey 2015*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2016, <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- European Commission, *Eurobarometer: Poverty and social exclusion report*, 2010, ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_355_en.pdf
- European Commission, *Eurobarometer: Undeclared work in the European Union report*, 2014, ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_402_en.pdf
- European Commission, *Industrial relations in Europe 2014*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015.
- Eurostat, *Employment rates by sex, age and citizenship (%)*, 2016a, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Eurostat, *GDP per capita in PPS*, 2016b, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&code=tec00114&language=en>
- Eurostat, *Unemployment rate by sex and age - annual average (%)*, 2016c, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Farrugia, C. & Debono, M., "Social partners present proposals for reform of economic and social council", *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2008, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/social-partners-present-proposals-for-reform-of-economic-and-social-council>

- Fric, K., “Statutory minimum wages in the EU 2016”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2016, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016>
- Government of Malta, *Employment and industrial relations act*, 2002, <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8918>
- Greenland, C., *Collective agreements from a legal perspective*, Malta, University of Malta, 2011, <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/4829>
- International Labour Organisation, *Report of the director-general: Decent work*, Presented in the 87th Session of the International Labour Conference, 1-17 June 1999, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- International Labour Organisation, *Tripartism and social dialogue*, n.d., <http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-en/index.htm>
- Malta Chamber of Commerce, Enterprise and Industry, *Economic vision for Malta 2014–2020*, 2014, <http://www.maltachamber.org.mt/common/fileprovider.ashx?id=635422426516901250>
- Malta Chamber of Commerce, Enterprise and Industry, *2015 Events*, 2015, <http://www.maltachamber.org.mt/content.aspx?id=386383>
- Malta Chamber of Commerce, Enterprise and Industry, *Linkedin profile*, n.d.a, <https://www.linkedin.com/groups/3073592/profile>
- Malta Chamber of Commerce, Enterprise and Industry, *Malta Business Bureau*, n.d.b, <http://www.maltachamber.org.mt/content.aspx?id=190256>
- Malta Employers’ Association, *Proposed amendments to the employment and industrial relations act 2002*, 2014, www.maltaemployers.com/Portals/22/EIRA%20Proposals%202014.pdf
- Malta Employers’ Association, *The state of social dialogue and industrial relations in Malta*, 2015, <http://www.maltaemployers.com/loadfile/f3a55822-c043-41ae-aa74-d0e5c9f8d847>
- Malta Independent, *Family business act to help family-owned businesses survive transition, improve governance*, 23 March 2015a, <http://www.independent.com.mt/articles/2015-03-23/local-news/Family-Business-Act-aims-to-help-family-owned-businesses-survive-transition-improve-governance-6736132584>
- Malta Independent, *Union leader who was not allowed to have mobile phone for meeting with minister gets support*, 26 February 2015b,

<http://www.independent.com.mt/articles/2015-02-26/local-news/Union-leader-who-was-not-allowed-to-have-mobile-phone-for-meeting-with-minister-gets-support-6736131268>

Malta Independent, *Double-digit growth rates achieved in inbound tourism performance for January*, 29 February 2016, <http://www.independent.com.mt/articles/2016-02-29/local-news/Double-digit-growth-rates-achieved-in-inbound-tourism-performance-for-January-6736154088>

Murphy, R., *Closing the European tax gap - A report for group of the Progressive Alliance of Socialists & Democrats in the European parliament*, 2012, http://www.socialistsanddemocrats.eu/sites/default/files/3842_en_richard_murphy_eu_tax_gap_en_120229_0.pdf

Muscat, C., “Third of people with disability at risk of poverty”, *Times of Malta*, 3 December 2014, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20141203/local/Third-of-people-with-disability-at-risk-of-poverty.546652>

National Statistics Office, *Business demographics: 2009-2014*, 2015a, http://nso.gov.mt/en/News_Releases/View_by_Unit/Unit_B4/Business_Registers/Documents/2015/News2015_084.pdf

National Statistics Office, *Statistics on income and living conditions 2014: Salient indicators*, 2015b, http://nso.gov.mt/en/News_Releases/View_by_Unit/Unit_C1/Living_Conditions_and_Culture_Statistics/Documents/2015/News2015_167.pdf

National Statistics Office, *Gainfully occupied population: September 2015*, 2016, http://nso.gov.mt/en/News_Releases/View_by_Unit/Unit_C2/Labour_Market_Statistics/Documents/2016/News2016_040.pdf

Office of the Prime Minister, *Improving business inspections*, 2015, <https://opm.gov.mt/en/PublicService/Documents/Inspections%20Reform%20Digital.pdf>

Press Reference (n.d.), Malta, Weblink: <http://www.pressreference.com/Ky-Ma/Malta.html>

Registrar of Trade Unions, “Report by the registrar of trade unions 2014-2015”, *Government Gazette*, 2015, <http://www.gov.mt/en/Government/Government%20Gazette/Notices/Documents/Trade%20Unions%20reports%20Gaz%206.11.pdf>

Rizzo, S., *No agreement on proposal to form trade union council*, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, 2006, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/no-agreement-on-proposal-to-form-trade-union-council>

- Rizzo, S., “Not quite there: Europeanising Malta’s industrial and employment relations”, en Xuereb, P. (Ed.), *Malta in the European Union: Five years on and looking to the future*, 2009, pp. 19-28, Weblink: http://www.um.edu.mt/europeanstudies/books/CD_CSP5/contentstext.html
- Rizzo, S., *Malta: Heated debate on proposed changes to Employment and Industrial Relations Act*, European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions, 2015a, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations-law-and-regulation/malta-heated-debate-on-proposed-changes-to-employment-and-industrial-relations-act>
- Rizzo, S., *Malta: Role of the national institution for social dialogue*, European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions, 2015b, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/malta-role-of-the-national-institution-for-social-dialogue>
- Schneider, F., *The shadow economy in Europe, 2011*, 2011, https://www.atkearney.de/documents/856314/1214702/BIP_The_Shadow_Economy_in_Europe.pdf/cd3277da-74c3-4a35-9ac4-97f7a0e93518
- The Guardian, *Financial services done right*, 20 November 2015, <http://www.theguardian.com/the-report-company/2015/nov/20/financial-services-done-right>
- Times of Malta, *Government must establish minimum rate of payment*, 20 October 2013, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20131029/local/Government-must-establish-minimum-rate-of-payment.492363>
- Times of Malta, *Manufacturing still has role to play*, 17 July 2014a, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20140717/business-news/Manufacturing-still-has-role-to-play.528071>
- Times of Malta, *President launches National Trade Union Forum*, 23 July 2014b, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20140723/local/president-launches-national-trade-union-forum.528913>
- Times of Malta, *EU expects Malta economic growth to moderate but remain above long-term average*, 5 November 2015, <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20151105/local/eu-expects-malta-economy-to-moderate-but-remain-above-long-term.591039>
- TVM, *Poverty in Malta increased by 4% in the last 6 years*, 2015, <http://www.tvn.com.mt/en/news/poverty-in-malta-increased-by-4-in-the-last-6-years/>
- Zammit, E., *Capacity building for social dialogue in Malta*, European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions, 2006,

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2006/other/capacity-building-for-social-dialogue-in-malta>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo