

2021

INFORMES EN CONTRASTE

15 TURISMO RESPONSABLE

TRABAJO EN CRUCEROS

De la ampliación a la intensificación de las jornadas laborales

ANGELA TEBERGA





INFORMES EN CONTRASTE
15

Trabajo en cruceros. De la ampliación a la intensificación de las jornadas laborales.

Angela Teberga

Alba Sud Editorial

Serie Informes en Contraste, núm. 15, 2021

Este informe ha sido realizado en el marco del proyecto «Plataforma de investigación en turismo, derechos humanos y equidad de género sobre América Latina» con el apoyo de la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo (ACCD) de la convocatoria de subvenciones para proyectos de educación para el desarrollo, 2019.



Del texto:

Angela Teberga



De esta edición:

Alba Sud Editorial

info@albasud.org

www.albasud.org

Coordinación editorial: Ernest Cañada e Ivan Murray

Traducción al castellano: Carla Izcara y Ernest Cañada

Diseño gráfico: Boixader & Go

Ilustraciones: Sérgio Lemos

Fotografía de portada: Angela Teberga

Barcelona, 2021

ISBN: 978-84-09-29373-5



Angela Teberga

Profesora de Turismo en la Universidad Federal de Tocantins (UFT). Licenciada en Turismo por la Universidad Federal de São Carlos (UFSCar) y Máster en Turismo por la Universidad de Brasilia (UnB). Coordinadora del grupo de estudios *Labor Movens – Condições de trabalho no turismo*. Investigadora de Alba Sud y del Grupo de Estudios e Investigación para el Trabajo (GEPT/UnB). Es especialista en el trabajo en el ámbito del turismo en Brasil y en turismo y esclavitud contemporánea.

Agradecimientos

Ernest Cañada, por la invitación, la confianza, la amistad y la atenta lectura del texto; Richard Santos, por el tratamiento estadístico de los datos en SPSS® (Statistical Package for the Social Science); Vania Herédia, por la amistad y orientación académica en mi trayectoria doctoral; Sérgio Lemos, por las ilustraciones que componen el informe; Carla Izcara y Ernest Cañada, por la traducción al español.



ÍNDICE

Imagen de Angela Teberga

| | |
|---------|---|
| pág. 5 | 1. Introducción y objetivos |
| pág. 8 | 2. Metodología |
| pág. 10 | 3. El trabajo en los cruceros |
| pág. 11 | 3.1. Composición de la fuerza de trabajo |
| pág. 13 | 3.2. Principales puestos de trabajo y jerarquía funcional |
| pág. 17 | 4. Legislación laboral aplicable |
| pág. 17 | 4.1. Banderas de conveniencia |
| pág. 22 | 4.2. Maritime Labour Convention |
| pág. 26 | 5. Extensión de las jornadas de trabajo |
| pág. 29 | 5.1. Ampliación de la jornada laboral en los cruceros |
| pág. 36 | 5.2. Datos de la encuesta sobre la prolongación de la jornada laboral |
| pág. 41 | 6. Intensidad de las jornadas de trabajo |
| pág. 45 | 6.1. Intensidad de las jornadas de trabajo en los cruceros |
| pág. 50 | 6.1.1. Tecnología e intensificación de las jornadas laborales |
| pág. 54 | 6.2. Datos de la encuesta sobre la intensidad de las jornadas laborales |
| pág. 58 | 7. Para (no) concluir |
| pág. 62 | Anexo 1. Tabla de los principales puestos de trabajo en cruceros |
| pág. 67 | Anexo 2. Ejemplo de contrato marítimo (empresa MSC) |
| pág. 69 | Referencias |

1.

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La industria de los cruceros fue la responsable de generar más de 500.000 empleos directos (tripulación y trabajadores en tierra) y de pagar más de 21.000 millones de dólares en salarios en 2019 (Clia, 2020). Estos datos ponen en evidencia el atractivo del sector como oportunidad de empleo para personas de diversas partes del mundo, en especial de países periféricos.

A pesar del atractivo de las cifras, se habla muy poco de las condiciones de trabajo a las que se somete a las tripulaciones de los cruceros¹. Para que todos los servicios a bordo (hotel, restaurante y entretenimiento) funcionen, es necesario que los trabajadores los realicen, a diario, los siete días de la semana, sin días libres ni festivos. Esta es una contradicción de la industria turística (Meliani y Gomes, 2010), y en particular de los cruceros (Gibson, 2008), que más que nunca debe cuestionarse: mientras unos descansan y practican turismo, otros trabajan para que los primeros puedan disfrutar del ocio y el relax.

En este contexto, el objetivo de esta investigación es **analizar las variables de duración e intensidad de la jornada laboral como principales determinantes de la precariedad laboral entre los tripulantes de los cruceros.**

Las variables elegidas tienen que ver tanto con las antiguas manifestaciones de la precariedad laboral, como con las modernas –jornadas más flexibles, asignaciones funcionales y legislación–.

Las variables elegidas tienen que ver tanto con las antiguas manifestaciones de la precariedad laboral –las jornadas de 12 horas eran comunes en los inicios de la Revolución Industrial en Inglaterra (Engels, 1975)– como con las modernas –jornadas más flexibles, asignaciones funcionales y legislación (Dal Rosso, 2017)–, las cuales contribuyen a un fin previsto en el mundo del capital: la plena reducción y adaptación del trabajo a la lógica del capital, es decir, extraer la mayor cantidad de plusvalía posible.

Por lo tanto, esta investigación no trata de estudiar otras manifestaciones de la precariedad en los barcos, tales como: la desigualdad de género (Teberga y Herédia, 2017), el acoso sexual (Klein y Poulston, 2011; Klein, 2012), la rotación laboral (Lukas,

1 No puedo dejar de destacar el trabajo de Ross Klein, profesor de la Escuela de Trabajo Social de la Memorial University of Newfoundland (Canadá) e investigador asociado del Centro Canadiense de Políticas Alternativas. Klein es autor de varios artículos, libros, capítulos de libros e informes sobre los bastidores de la industria de los cruceros y también coordinador de la página virtual [Cruise Junkie: Your resource for the other information about the cruise industry](#). La realidad del trabajo de las tripulaciones ha estado entre sus intereses desde principios de la década de los 2000.

1.
INTRODUCCIÓN Y
OBJETIVOS

2011), las condiciones precarias de alimentación y vivienda, la larga duración de los contratos, los bajos salarios o el pago ilegal por conseguir un trabajo a bordo (Klein, 2002). La particular **atención a las horas de trabajo** se justifica a partir de:

1. **Razón teórica:** En una perspectiva marxista, el nivel de explotación se mide por la relación entre el trabajo necesario (aquel en el que el trabajador produce el valor necesario para su reproducción) y el excedente, siendo este último la parte de la jornada que no se devuelve al trabajador en forma de salario, sino que se realiza en forma de plusvalía. Para el capitalista, por lo tanto, es importante reducir el trabajo necesario y aumentar el trabajo excedente, materializado a través de la extensión o intensificación de la jornada laboral, para que el capital se acumule (Netto y Braz, 2012). Por eso, para Harvey “es la dominación del tiempo de trabajo de los demás lo que da a los capitalistas el poder inicial para apropiarse de los beneficios” (1993: 210).
2. **Razón empírica:** Los horarios extenuantes son citados por todos los autores consultados como la queja más importante de los tripulantes de todas las nacionalidades que trabajan en cruceros (Mather, 2002; Klein, 2002; Klein, 2006; Lee-Ross, 2006, Chin, 2008a; Sehkarán y Sevcikova, 2011; Bolt y Lashley, 2015; Oyogoa, 2016; Llangco, 2017). La literatura consultada es unánime en entender que “los trabajadores sufren por las largas jornadas y la alta intensidad de trabajo” (Cole y Eriksson, 2010: 113)².

El informe se divide en cuatro secciones principales:

- **Trabajo en cruceros:** análisis descriptivo de la composición de la mano de obra (por nacionalidad, grupo de edad y sexo), de los principales puestos de trabajo característicos del sector turístico (departamentos de hostelería, alimentos y bebidas y entretenimiento) y de la jerarquía funcional.
- **Legislación laboral aplicable:** análisis del uso de las banderas de conveniencia como instrumento de flexibilización de las normas laborales y estudio del *Maritime Labour Convention* (2006) como referencia normativa laboral internacional para los y las tripulantes.
- **Extensión de la jornada laboral:** estudio teórico sobre la extensión de la jornada laboral como estrategia de extracción de plusvalía absoluta y análisis de la realidad de los cruceros.
- **Intensidad de la jornada laboral:** estudio teórico sobre el aumento de la productividad mediante la intensificación de la jornada laboral como estrategia de extracción de plusvalía relativa y análisis de la realidad de los cruceros.

2 Texto original en inglés: “The workers suffer from long working hours and high work intensity”.

1.
INTRODUCCIÓN Y
OBJETIVOS

El contenido de este informe es el resultado de parte de mi **Tesis Doctoral en Turismo y Hospitalidad en la Universidad de Caxias do Sul (UCS)** (Rio Grande do Sul, Brasil), en la que investigo enfermedades y la ocurrencia de accidentes entre los tripulantes brasileños causados o intensificados por los turnos de trabajo exhaustivos en los cruceros.

Por último, espero que disfruten de la lectura y que los tripulantes de todo el mundo se sientan representados por las reflexiones realizadas en este texto. Les dedico esta investigación a ustedes.



2.

METODOLOGÍA

INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA Y DOCUMENTAL

La investigación teórica se realizó a partir de las principales revistas científicas y libros internacionales sobre turismo. El análisis del *Maritime Labour Convention* (OIT, 2006) fue realizada a partir de los principios del análisis documental de Cellard (2008), que debe seguir las etapas siguientes: análisis preliminar (lectura detallada y sistematizada del documento según dimensiones determinadas por los autores) y análisis central (interpretación del documento y articulación de ideas según los objetivos de la investigación).

CUESTIONARIO ONLINE

Los cuestionarios online (o encuestas web) son una tipología de cuestionarios enviados y completados por los encuestados a través de Internet. En este estudio, la herramienta utilizada para realizar el cuestionario fue *Google Forms*, una plataforma recomendada en los casos en que existen dificultades técnicas para hacer cuestionarios presenciales (Torini, 2016). El análisis estadístico se realizó con el software SPSS®.

El cuestionario elaborado para esta investigación se dividió en tres bloques de preguntas: perfil del tripulante entrevistado, medición de la jornada laboral y medición de la intensidad del trabajo. Las preguntas relativas al segundo y tercer bloque del cuestionario se adaptaron de la [6ª Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo](#) (2015) (Eurofound, 2015)³.

La encuesta web se realizó a 100 tripulantes de cruceros entre los meses de agosto y noviembre de 2019.

La muestra está compuesta por 55 hombres (55%) y 45 (45%) mujeres. El 69% de los encuestados tiene entre 25 y 39 años, el 5% entre 18 y 24 años y el 26% más de 40 años. El 63% de los participantes en la encuesta tiene un título universitario y el 32%

3 Radic et al. (2020) desarrollaron un estudio similar, basado en la aplicación del mismo cuestionario entre los miembros de la tripulación de un crucero. Sin embargo, el enfoque teórico utilizado se centra en la medición del compromiso laboral y el bienestar de la tripulación. Para una crítica pertinente de la investigación desarrollada por Eurofound (2015), véase Dal Rosso y Cardoso (2015).

2.
METODOLOGÍA

tiene estudios de secundaria. Los encuestados son de 36 nacionalidades diferentes, aunque destaca una participación mayor de personas del continente asiático (Filipinas e India).

El número medio de contratos de trabajo por miembro de la tripulación es de 10; y el tiempo medio de cada contrato es de 6 meses y medio.

En cuanto a la organización jerárquica de la tripulación en el barco, el 47% de los encuestados son tripulación, el 33% *staff* y el 21% oficiales. Las funciones que desempeñan son muy variadas, ya que incluyen la hotelería, la limpieza, la comida o el entretenimiento. El número medio de contratos de trabajo por miembro de la tripulación es de 10; además, el tiempo medio de cada contrato es de 6 meses y medio. Asimismo, existe una diversidad de compañías entre los encuestados, destacando Carnival Cruise Line (26%), Royal Caribbean Cruise Line (18%), Princess Cruises (11%), Norwegian Cruise Line (6%) y MSC Cruises (6%).



3.

EL TRABAJO EN LOS CRUCEROS

La apelación a la alta empleabilidad del turismo reproducida en discursos y documentos políticos se extiende también al mercado de los cruceros. Esto ocurre porque, además de que el barco es intensivo en mano de obra (se calcula que por cada tres cruceristas se emplea a un miembro de la tripulación), también exige otras actividades en tierra que apoyan el funcionamiento del viaje en barco. Además de éstos, es importante recordar los empleos indirectos inducidos por este mercado, generados por los proveedores de bienes y servicios, como alimentos y bebidas, combustibles y equipos o servicios de transporte y servicios de agencias de viajes.

La generación de empleo e ingresos se encuentra entre las principales contribuciones económicas consideradas por la *Cruise Lines International Association* (CLIA), la mayor representante del sector de los cruceros en el mundo. Así, el sector fue responsable de generar 554.215 puestos de trabajo directos (tripulación y trabajadores de empresas en tierra) y de pagar 21.600 millones de dólares en el año 2019. Sin embargo, las cifras son más expresivas en el año anterior, en 2018, cuando se generaron 607.000 empleos directos y se pagaron más de 28.000 millones a los trabajadores⁴.

La alta empleabilidad y el pago en moneda extranjera (dólar o euro) han despertado el interés de miles de personas jóvenes y adultas, lo cual ha puesto en evidencia que el mercado de cruceros es una alternativa laboral interesante para trabajadores de diversas partes del mundo, especialmente de países periféricos (como el sudeste asiático y América Latina⁵), o personas que se encuentran en situación de desempleo o mayor vulnerabilidad social.

A muchos jóvenes también les encanta trabajar en un barco. En el imaginario popular –y que puede confirmarse en la práctica en determinadas situaciones– existe la idea de que el tripulante de un barco puede visitar varios destinos turísticos internacionales mientras

4 A causa de la pandemia de COVID-19 y el consiguiente cierre de las operaciones de cruceros (sin zarpar) desde marzo de 2020, las repercusiones económicas se notaron inmediatamente en la clase trabajadora del sector. Entre marzo y septiembre de 2020, se estima que el cierre fue responsable de la pérdida de más de 518.000 puestos de trabajo y 23.000 millones de dólares en salarios (CLIA, 2021).

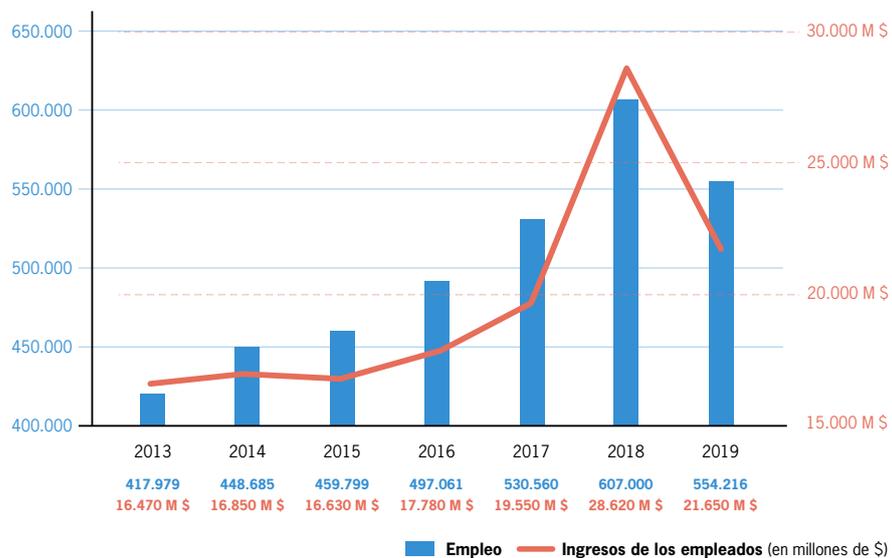
5 Para más información sobre la empleabilidad de los cruceros entre población argentina, véase Vereda et al. (2016), y brasileña véase Santana y Edra (2020).

3.
EL TRABAJO EN
LOS CRUCEROS

trabaja, una oportunidad que no existiría si su trabajo se realizara en tierra⁶. Se trata de un deslumbramiento típico entre los inmigrantes de los países periféricos, como explica Bianchi (2000).

Gráfico 1.

Empleos directos generados por la industria de cruceros.



Fuente: CLIA (2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020). Recopilado por la autora (2021).

3.1. Composición de la fuerza de trabajo

Todo turista que ha estado en un crucero se da cuenta, nada más embarcar, de que la tripulación del barco es extremadamente diversa, lo que puede dar la impresión de que el mercado laboral marítimo parece unas “mini Naciones Unidas” (Chin, 2008a, 2008b). Este fenómeno se produce porque, al igual que el sector de los cruceros está globalizado, también lo está su mercado laboral⁷. Esta es una característica conocida de la marina mercante, incluidos los cruceros, que pueden buscar en todo el mundo los trabajadores más baratos disponibles (Meirinho, 2014).

Según Wu (2005), la escala y el alcance de la diferenciación por nacionalidad ilustran el hecho de que los cruceros emplean una fuerza de trabajo “genuinamente globalizada”

6 Sehkaran y Sevcikova (2011) consideran que las motivaciones para trabajar en el barco tienen diferencias significativas según la nacionalidad del tripulante. Según los autores, ayudar económicamente a sus familias en sus países de origen es la motivación más importante para los tripulantes de los países periféricos. En Brasil, Pacheco, Panosso Netto y Lohmann (2010) y Claro (2016) identificaron que una de las principales motivaciones de los tripulantes brasileños para trabajar a bordo es precisamente la práctica del turismo en las ciudades portuarias.

7 Según Carelli (2014) la globalización llega, sin embargo, de diferentes maneras entre las nacionalidades. El autor explica que la globalización sólo incluye la dimensión humana –la plena libertad de los “ciudadanos del mundo” para vivir, moverse y trabajar en todo el mundo– cuando es ventajosa para los países centrales del capitalismo. En otras palabras, el proteccionismo del mercado laboral interno sólo se afloja “en aras de los intereses de los Estados que, para satisfacer las necesidades económicas, abren selectivamente oportunidades para que trabajadores de países más pobres, generalmente no cualificados, realicen trabajos de bajo coste que sus ciudadanos no tienen interés en hacer” (Carelli, 2014: 201).

3.
EL TRABAJO EN
LOS CRUCEROS

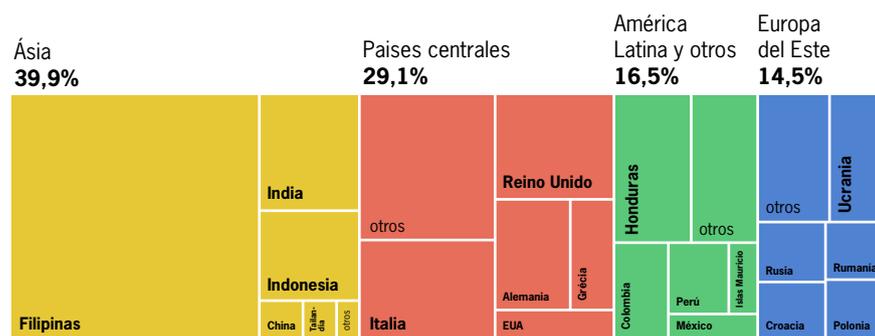
Filipinas es “notablemente conocido por ser un proveedor de mano de obra cualificada a precios más asequibles que otros lugares del mundo” .

(Sampson, 2018)⁸. En la investigación están representadas 99 nacionalidades, de las cuales 10 constituyen dos tercios de la muestra (Filipinas, Italia, Reino Unido, Honduras, India, Indonesia, Alemania, Ucrania, Colombia y Grecia).

Filipinas aparece de forma destacada en todas las investigaciones consultadas sobre la composición de la mano de obra de la marina mercante desglosada por países. Según Calmon Neto, el país asiático es “notablemente conocido por ser un proveedor de mano de obra cualificada a precios más asequibles que otros lugares del mundo” (2014: 128). De hecho, el personal de origen filipino es mayoría entre la tripulación, ya que representan el 30% de la mano de obra marítima mundial⁹. Se estima que, en el año 2014, 79.941 filipinos trabajaban en buques de pasajeros, lo que representa algo más del 19% del total de las personas que trabaja en el mar de ese país, sólo superado por el trabajo en graneleros (buque de carga diseñado para transportar carga a granel). Asimismo, el cocinero jefe y el camarero se encuentran entre las diez ocupaciones más habituales entre trabajadores de Filipinas, con 15.890 y 11.538 empleados respectivamente en el año 2014 (POEA, 2015).

El siguiente gráfico, conocido como “diagrama de árbol”, pretende ilustrar la composición de la plantilla de los cruceros por nacionalidad, con el tamaño de cada rectángulo configurado para representar el porcentaje de representación de cada país. Filipinas aparece con el 28,5% del total de tripulantes, seguida de Italia con el 6,3%, Reino Unido con el 5,8% e India y Honduras con el 5,4% (Wu, 2005).

Figura 1.
Composición de la fuerza de trabajo en cruceros por nacionalidad



Fuente: Wu (2005). Recopilado por la autora (2021).

8 Según Terry (2011), la globalización de la mano de obra tiene ciertos límites, debido a la demanda de las empresas de mano de obra cualificada y con capacidad para comunicarse en inglés.

9 Para saber más sobre la vida de los marinos filipinos en buques con tripulación multinacional, véase Sampson (2003); sobre las condiciones de trabajo de los marinos filipinos en los cruceros, véase Llangco (2017); y sobre las perspectivas futuras del trabajo de los filipinos en los cruceros, véase Milde (2009).

3.
EL TRABAJO EN
LOS CRUCEROS

La edad media de los trabajadores de todas las nacionalidades es de 33,8 años, pero hay diferencias según la categoría laboral y el sexo. Los oficiales tienen una media de casi 5 años más que el trabajador medio de un crucero, y los oficiales superiores tienen una media de más de 40 años. La edad media de las mujeres marineras es de 30,1 años (Wu, 2005).

Los hombres representan el 81% de la tripulación y las mujeres el 19%, pero están distribuidos de forma desigual por departamentos y jerarquías. Una gran proporción de mujeres están en contacto directo con los pasajeros, y más del 30% de las mujeres trabajan en atención al cliente (Wu, 2005).

3.2. Principales puestos de trabajo y jerarquía funcional

Resulta extraño que un turista diga que se va a desplazarse en crucero de un punto a otro de Europa, por ejemplo, solo por motivos de movilidad. La principal característica de los cruceros es precisamente "hacer que sus huéspedes disfruten de la excelente infraestructura que ofrecen los barcos" (Palhares, 2002: 234). Por eso las principales ocupaciones de los cruceros están más relacionadas con un mega-resort que con un medio de transporte acuático propiamente dicho. Esta distinción es tan importante que las compañías de cruceros han preferido llamar a sus clientes huéspedes (clientes de un hotel) en lugar de pasajeros (clientes de un transporte) (Zhao, 2002) –aunque evidentemente los barcos se clasifican en sí mismos como buques de pasajeros, junto a los transbordadores y otras embarcaciones similares (Campos, 2017)¹⁰.

La relación de los cruceros con el turismo es tan simbólica que el atractivo de los destinos pasa a un segundo plano, y el crucero es la principal atracción.

No es el propósito aquí presentar la diversidad de atractivos presentes en los "resorts flotantes" (Najafipour, Marzi y Mohammad, 2014; Scazufca, 2016), pero es importante recordarlo para contextualizar la naturaleza del trabajo que se desarrolla. Scazufca (2016) explica que la relación de los cruceros con el turismo es tan simbólica que el atractivo de los destinos pasa a un segundo plano, y el crucero es la principal atracción. Como el barco ofrece alojamiento, actividades de ocio y gastronomía diferenciadas, el crucero se convierte en el motivo del viaje en sí mismo, de ahí la comparación con los hoteles de categoría resort.

Las ocupaciones enumeradas en el [Anexo 1](#) están directamente relacionadas con los puestos de trabajo en hostelería y entretenimiento y constituyen el 85% de la mano de obra marítima (Wu, 2005). Se dividen en los siguientes departamentos:

10 El Ministerio de Turismo de Brasil considera los cruceros una atracción del segmento de turismo náutico, que se caracteriza "por el uso de embarcaciones náuticas con el propósito de desplazamiento turístico" (Brasil, 2010:14). El turismo de cruceros náuticos, a su vez, está constituido por la "prestación de servicios combinados con transporte, alojamiento, alimentación, entretenimiento, visita de sitios turísticos y servicios conexos, cuando son realizados por embarcaciones turísticas" (Brasil, 2010: 17).

3.
EL TRABAJO EN
LOS CRUCEROS

Operaciones de hotelería:

- *Housekeeping* (Departamento de pisos, limpieza)

Operaciones de restauración:

- *Food & Beverage* (Alimentos y bebidas)
- *Galley* (Cocina)

Operaciones de entretenimiento:

- *Cruise Staff* (Equipo del crucero)
- *Entertainment* (Entretenimiento)
- *Gift shop / free shop* (Tiendas)
- *Casino* (Casino)
- *Photo* (Fotografía)
- *Shore excursion* (Excursiones en tierra)
- *Spa* (Spa y salón de belleza)

Incluso las ocupaciones típicas del sector turístico están inscritas en una jerarquía funcional, rígida y vertical, similar a la organización militar de la Marina. La máxima autoridad de un barco es el capitán, que es responsable de toda la tripulación, la seguridad y el funcionamiento del buque. Por debajo del capitán hay tres subordinados directos: capitán de oficiales (mantenimiento y seguridad del barco), jefe de máquinas (sala de máquinas) y director de hotelería (departamento de hotelería).

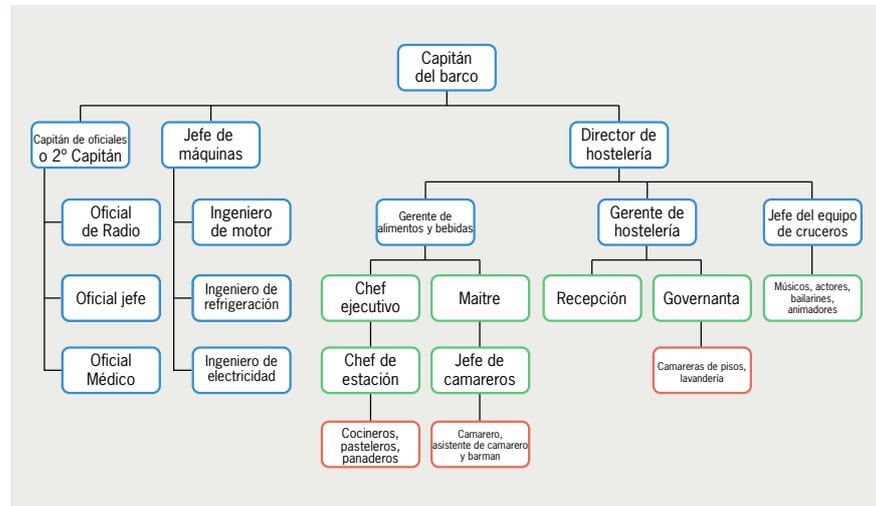
En este sentido, Mazza, Ferreira y Dutra (2014) explican que la rígida jerarquía funcional del trabajo marítimo, pero sobre todo la escasa autonomía del tripulante para la promoción profesional y el desarrollo personal, pueden implicar dificultades para la permanencia de los trabajadores brasileños en las empresas marítimas. “La permanencia y el desarrollo de una carrera a bordo se vuelve recurrente solo entre quienes se adaptan a las condiciones impuestas y se muestran menos autónomos, dispuestos a seguir los pasos indicados por las estrategias de construcción de carrera determinadas por la organización” (Mazza, Ferreira y Dutra, 2014: 13).

La tripulación de los cruceros se divide en tres categorías principales: oficiales (oficiales de carrera, ingenieros, médicos y jefes de departamento), que representan alrededor del 15% de la tripulación; *staff* (recepción, seguridad, almacenes, fotografía, entretenimiento), con un 26%; y la *crew* o *rating* (otros miembros de la tripulación de servicios generales), con un 59% (Wu, 2005)¹¹. El siguiente organigrama se preparó basándose en la jerarquía estándar de muchos cruceros, y los colores definen las categorías de estas ocupaciones: oficiales en azul, *staff* en verde y *crew* en naranja.

¹¹ La jerarquía presentada por Wu (2005) es aún más completa, ya que considera a la tripulación senior, junior, *petty* y *rating*.

3.
EL TRABAJO EN
LOS CRUCEROS

Figura 2.
Organigrama de la estructura laboral de los cruceros



Fuente: elaboración propia (2021).

Sin embargo, las nacionalidades se distribuyen de forma desigual entre los departamentos (restaurante, cocina, bar, recepción, pisos, etc.) y las categorías (oficiales, *staff* y *crew*), como señalan Wu (2005) y Wood (2000). Desde el punto de vista de la distribución por departamentos, Wu (2005) explica que más de la mitad de los tripulantes de los países centrales del capitalismo trabajan en los servicios de pasajeros. En cambio, los tripulantes de los países periféricos están presentes sobre todo en las cocinas, restaurantes y bares. Por ejemplo, más del 50% de los tripulantes hondureños trabajan en la cocina, los restaurantes y los bares. Lo mismo ocurre con los filipinos y los indios.

Desde el punto de vista de la distribución por categorías jerárquicas, las diferencias regionales son aún más evidentes, ya que la gran mayoría de los tripulantes asiáticos y latinoamericanos ocupan puestos de categoría inferior (tripulación o marinero). Los tripulantes filipinos, por ejemplo, ocupan alrededor del 40% dentro de la categoría inferior y se desconoce su participación entre los oficiales superiores. Por otro lado, los tripulantes europeos, procedentes de Italia, Grecia, Reino Unido, Noruega y Alemania, representan más del 60% en la categoría de oficiales (Wu, 2005).

Wood (2000) afirma que la división internacional del trabajo se reproduce dentro de un crucero. El autor demostró la existencia de una clara segregación étnica en la jerarquía de los puestos de la tripulación. Algunos autores consideran que la organización de la jerarquía funcional de los barcos está “anticuada” y es “colonial” (Mather, 2002: 12), o que incluso recuerda a las prácticas de segregación “del siglo pasado” (Chin, 2008b: 2), porque son el género, la nacionalidad y el color de la piel los que definen quién ocupa una determinada función y qué salario recibe.

3.
EL TRABAJO EN
LOS CRUCEROS

Por lo general, los oficiales son noruegos o italianos; los trabajadores cualificados son europeos occidentales o norteamericanos; y el resto de la tripulación es asiática (especialmente de Indonesia y Filipinas), caribeña o de Europa del Este. “En la mayoría de los barcos se observan líneas horizontales y verticales bastante claras de estratificación étnica” (Wood, 2000: 10). De hecho, hubo una “especialización” en ciertos sectores por parte de algunos países, como es el caso de Noruega debido a su tradición marítima (Wu, 2005). También se refuerzan los estereotipos étnicos, ya que se suele relacionar a las personas de origen asiático con una cultura de servicio y con la facilidad “natural” de sonreír y saludar a los pasajeros (Zhao, 2002).

Empresarios del sector, como Dickinson y Vladimir (1997), restan importancia al alcance de la estratificación étnica en los cruceros y afirman que los trabajadores de los países periféricos demandan este empleo porque los salarios serían muy superiores a los que se pagan en sus países de origen. A este respecto, Chin (2008b: 15) es categórica en su crítica: “Llevada a su conclusión lógica, la explicación general es condenatoria en su presunción de que no solo los marinos del Sur Global deberían estar agradecidos por tener un empleo remunerado, sino que también están culturalmente adaptados a los términos y condiciones de trabajo rechazados por otros”¹².

La participación de las mujeres en puestos oficiales es mínima (alrededor del 2%) y la mayoría de ellas ocupan puestos de trabajo en contacto directo con los pasajeros.

El género también es un importante factor de estratificación de la tripulación. La participación de las mujeres en puestos oficiales es mínima (alrededor del 2%) y la mayoría de ellas ocupan puestos de trabajo en contacto directo con los pasajeros, con más del 30% de mujeres trabajando en atención al cliente (Wu, 2005). Zhao (2002) observó, por ejemplo, que el centro médico está compuesto por mujeres enfermeras y el área de recepción por más de un 70% de mujeres miembros de la tripulación, lo que sugiere que tendrían habilidades o capacidades “naturales” para este tipo de trabajo.

En la misma línea, Teberga y Herédia (2017) muestran que el 58% de las mujeres tripulantes entrevistadas perciben una división del trabajo por razones de género, que se justifica debido a la fuerza física atribuida al género masculino (y por tanto los puestos de ingeniería, mantenimiento, piscina y cocina los ocupan mayoritariamente hombres) y el sentido del cuidado atribuido al género femenino (y por tanto las mujeres ocupan puestos de atención al cliente o limpieza). Estos datos confirman que la manifestación más notoria de la desigualdad de género en los cruceros es el sexismo en la jerarquía y en el reparto de la fuerza de trabajo.

12 Texto original en inglés: “Taken to its logical conclusion, the overall explanation is damning in its presumption that not only should seafarers from the Global South be grateful for being gainfully employed but that they are culturally suited for the terms and conditions of work rejected by others”.

4.

LEGISLACIÓN LABORAL APLICABLE

4.1. Banderas de conveniencia

La propia desterritorialidad del buque sugiere el fomento de la transnacionalización de estas “empresas itinerantes”, lo cual incluye la administración y el registro de los buques en Estados distintos. Aunque es una práctica bien conocida en el mundo del transporte marítimo, la transnacionalización de la marina mercante se intensificó con la neoliberalización de la economía y, con ella, el fortalecimiento del comercio exterior y la movilidad irrestricta de capitales, bienes, servicios y mano de obra iniciada en la década de los 80, a escala mundial.

Es habitual escuchar a los miembros de la tripulación decir: “el barco es un territorio sin ley”. Esta percepción ayuda a caracterizar la naturaleza *sui generis* de los buques. Se caracterizan por ser empresas transnacionales y tienen la misma “estrategia basada en el objetivo del máximo beneficio” (Teitelbaum, 2012: 113), a través de la búsqueda de países más favorables para la producción y el mercado de consumo. Al mismo tiempo, se diferencian de cualquier transnacional en tierra porque no están fijadas en un territorio determinado, lo que da la impresión de que no habría legislación que respetar ni normas que cumplir.

Por el contrario, desde el punto de vista jurídico, la **Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar** (UNCLOS), aprobada en 1982 en Montego Bay (Jamaica), determina que las normas aplicables al buque serán las del país en el que esté registrado. El artículo 94 del Convenio establece que “todo Estado ejercerá una jurisdicción y un control efectivos en materia administrativa, técnica y social sobre los buques que lleven su bandera” (ONU, 1982: 58).

Entre las obligaciones del país de abanderamiento está la de llevar a cabo medidas para garantizar las condiciones de trabajo y la formación de la tripulación, dejando claro que “las relaciones laborales a bordo de los buques mercantes se rigen por la legislación del Estado de abanderamiento” (Meirinho, 2014: 181). Además, Campos (2017: 139-140) presenta los principales deberes del Estado de Registro, de acuerdo con lo establecido en el Convenio, a saber:

- Ejercer una jurisdicción y un control completos.
- Mantener un registro de los buques.

4.
LEGISLACIÓN
LABORAL
APLICABLE

- Tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad en el mar.
- Determinar la apertura de una investigación sobre cualquier siniestro marítimo o incidente de navegación en alta mar.
- Cooperar en la realización de cualquier investigación relacionada con un siniestro marítimo.
- Promover la creación, el funcionamiento y el mantenimiento de un servicio de búsqueda y salvamento adecuado y eficaz.
- Proporcionar y garantizar la eficacia del deber de asistencia.

En el contexto de América, el Convenio de Derecho Internacional Privado, también conocido como **Código de Bustamante**, aprobado en 1928 en La Habana (Cuba), ya establecía que las relaciones laborales de los tripulantes de buques y aeronaves se regirán por las leyes del lugar de su registro (Ley de Bandera). El artículo 274 del Convenio establece que “la nacionalidad de los buques se prueba por la patente de navegación y el certificado de registro, y tiene el pabellón como signo distintivo aparente”. El artículo 281 establece que: “las obligaciones de los oficiales y marineros y el orden interno del buque están sujetos a la ley del pabellón” (OAS, 1928: 33-34).

Sin embargo, este entendimiento, al determinar el respeto de la legislación de pabellón, abre el camino para que los buques se registren en países con una normativa más interesante o, como se dice, “más conveniente”. La *Flag of Convenience* (FoC) –pabellón de conveniencia– se define como “un buque con pabellón de conveniencia que enarbola la bandera de un país distinto al país de propiedad” (ITF, 2021)¹³ o, aún, “el pabellón o la bandera de los Estados que atribuyen la nacionalidad a los buques sin el requisito del vínculo sustancial” (Zanella, 2021: 13).

Campos (2017) aclara que el uso de pabellones de conveniencia viola la Convención de Naciones Unidas en su artículo 91, que establece que debe existir “un vínculo sustancial entre el Estado y el buque” (ONU, 1982: 58)¹⁴. El autor considera, por tanto, que los Estados deberían establecer unos requisitos mínimos para la autorización del registro de buques en su territorio.

Tras la crisis comercial mundial de los años 70, hubo una carrera desenfrenada de las compañías por registrar sus buques en países con una legislación “prácticamente inexistente”.

Varios autores, estudiosos del transporte marítimo, han destacado y criticado la influencia del FoC en la definición de la normativa a seguir en estos espacios, como

Sampson (2018) y otros investigadores del [Seafarers International Research Centre](#) de la Universidad de Cardiff. De hecho, lo que se ha visto, sobre todo después de la crisis

13 Texto original en inglés: “a flag of convenience ship is one that flies the flag of a country other than the country of ownership”.

14 Texto original en inglés: “a genuine link between the State and the ship”.

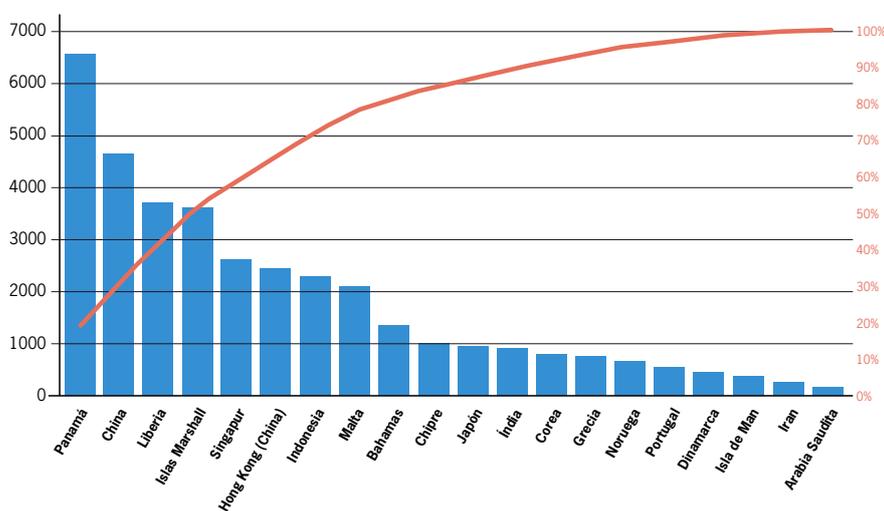
4.
LEGISLACIÓN
LABORAL
APLICABLE

comercial mundial de los años 70, fue una carrera desenfrenada de las compañías por registrar sus buques en países con una legislación “virtualmente inexistente” (Wood, 2000), en busca de ventajas competitivas.

Raymundo y Romay (2014) destacan que el uso indiscriminado del FoC provoca varios tipos de problemas laborales, desde la inestabilidad laboral hasta el impago de vacaciones y festivos entre las pérdidas para los tripulantes, los ingresos fiscales y el medio ambiente. En definitiva, **los costes laborales pueden reducirse a la mitad, debido a la reducción de los pagos o al impago de los gastos habituales, como los impuestos y las cargas sociales** (Zanella, 2021).

La mayoría de los buques que utilizan FoC están registrados en Panamá (UNCTAD, 2021), cuya ley de registro de buques no presenta restricciones para el otorgamiento de la bandera panameña y autoriza el registro de buques nacionales y extranjeros sin importar la nacionalidad o residencia de las compañías (Campos, 2017). El siguiente gráfico muestra el número de buques mercantes organizados por pabellón de registro en el año 2020. Panamá cuenta con 6.528 barcos registrados bajo su bandera (18% de la flota mundial), seguido de China con 4.603 barcos (13% del total), Liberia con 3.686 barcos (10% del total) y las Islas Marshall con 3.592 barcos (10% del total). En conjunto, estos cuatro países representan algo más de la mitad de la flota internacional.

Gráfico 2.
Número de barcos (marina mercante) por bandera de registro (2020)



Fuente: UNCTAD (2021). Recopilado por la autora (2021).

Entre los buques de pasajeros, esta realidad no es diferente, siendo una práctica ampliamente utilizada por varias compañías (Wood, 2006; Chin, 2008a, 2008b; Boy, 2011; Terry, 2017). En la siguiente tabla, se presentan como ejemplo las banderas utilizadas por Carnival Cruise Line, Royal Caribbean Cruise Line, Princess Cruises, Norwegian Cruise Line y MSC Cruises – véase la lista completa en Terry (2017: 75).

4.
LEGISLACIÓN
LABORAL
APLICABLE

Tabla 1.
País de propiedad y de registro de las principales compañías de cruceros

| Empresa | País de propiedad | País de registro |
|-----------------------------|---|--|
| Carnival Cruise Line | EUA  | Panamá  |
| Royal Caribbean Cruise Line | EUA  | Bahamas  |
| Princess Cruises | EUA  | Bermuda  |
| Norwegian Cruise Line | EUA  | Bahamas  |
| MSC Cruises | Suiza  | Panamá / Malta  |

Fuente: Cruise Mapper (2021). Recopilado por la autora (2021).

Se observa que, aunque los países propietarios de los buques, como Estados Unidos y Suiza, son los países centrales del capitalismo, sus buques están registrados en países periféricos como Panamá, Bahamas, Bermudas y Malta –con la excepción del último, todos se encuentran en la región del Caribe¹⁵. La elección de estos países para registrar sus buques tiene evidentemente razones económicas, ya que “presentan costes de explotación significativamente menores que los que enarbolan pabellones de Estados tradicionalmente marítimos” (Meirinho, 2014: 183).

La Organización Mundial del Turismo considera que desvincular el país de propiedad real del país de pabellón de los cruceros “es aún mayor que en la media de la flota mercante mundial, principalmente, como se ha señalado, por los elevados costes de personal, que se reducen considerablemente con la no aplicación de las legislaciones laborales de los países OCDE” (OMT, 2008: 236).

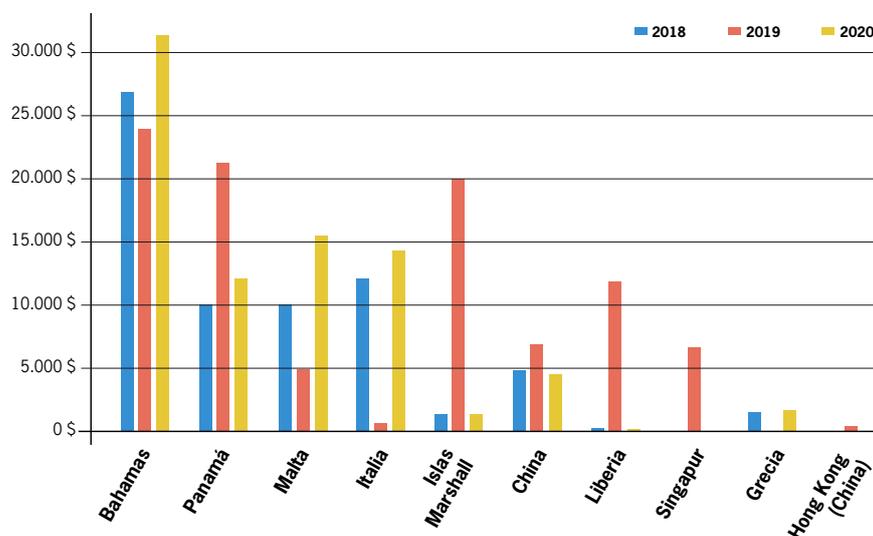
El siguiente gráfico muestra las principales banderas de los registros de ferries y buques de pasajeros por valor de la flota registrada, en millones de dólares, según la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). Aunque

15 Hay un interesante debate sobre la nacionalidad a la que pertenecen las multinacionales turísticas en Artigues y Blázquez-Salom (2019).

4.
LEGISLACIÓN
LABORAL
APLICABLE

Panamá ocupa un lugar destacado, no es el principal país donde se registran los buques de pasajeros en los últimos años. Bahamas, país insular de la Comunidad del Caribe, lideró el ranking de banderas de registro para los años 2018, 2019 y 2020. Contrariamente, en 2008 la OMT (2008) indicó que Panamá, Liberia y Bahamas lideraron los registros de cruceros con una capacidad para acoger respectivamente a 38.527 pasajeros (34 buques), 37.520 (33 buques) y 36.231 (38 buques).

Gráfico 3.
Principales banderas de registro de ferries y navíos de pasajeros,
por valor de la flota registrada.



Fuente: UNCTAD (2018, 2019, 2020). Organizado por la autora (2021).

Dado que el país de registro obtiene importantes beneficios, la intención de los “países FoC” es seguir siendo siempre atractivos para las empresas multinacionales. Brida y Zapata (2010: 223) explican, por ejemplo, que en el año 2000 Panamá firmó un acuerdo con *Florida Caribbean Cruise Association* (FCCA), en el que “el gobierno se comprometió a pagar a las compañías por cada pasajero desembarcado en el país, con el objetivo de incentivar el registro de buques bajo bandera panameña” (2010: 223)¹⁶. Al mismo tiempo, según Boy (2011), el principal criterio en la elección del país de abanderamiento de los cruceros sigue siendo los costes más bajos en relación al país de registro.

4.2. Maritime Labour Convention

Aunque el uso de banderas de conveniencia es una práctica recurrente de los cruceros, lo cierto es que, en el ámbito laboral, el escenario cambió significativamente en 2013, cuando entró en vigor la normativa internacional de la **Organización Internacional**

16 Texto original en inglés: “The government engage to pay cruise lines for each passenger landed to ‘encourage the flagging of vessels in the Panamanian flag”.

4.
LEGISLACIÓN
LABORAL
APLICABLE

del Trabajo (OIT) que se convertiría en referencia para el trabajo marítimo. El [Convenio sobre el Trabajo Marítimo - MLC 2006](#) fue adoptado en 2006, durante la 94ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, por los gobiernos, los representantes de los trabajadores y las compañías, pero no entró en vigor hasta 2013, con la ratificación del Convenio por parte de Filipinas, el 30º país en ratificar el Convenio.

El trabajo marítimo ya contaba con el apoyo de convenios laborales internacionales específicos, pero el MLC se considera el más importante (y más reciente) porque ha revisado y consolidado varios convenios y recomendaciones existentes (Calmon Neto, 2014). La OIT cuenta con unas 70 normas internacionales para el sector marítimo, destinadas a establecer las condiciones mínimas para un trabajo decente en este sector. De ellas, el MLC de 2006 se considera la cuarta más importante de las normas de derecho marítimo internacional (Calmon Neto, 2014), junto a:

- SOLAS – *Safety of Life at Sea Convention* (Convenio para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar), que exige unas normas mínimas de seguridad para la construcción, el equipamiento y la explotación de los buques.
- MARPOL – *Maritime Pollution Convention* (Convenio para prevenir la contaminación por los buques), cuyo objetivo es eliminar la contaminación marítima por hidrocarburos, sustancias nocivas, aguas residuales y basura.
- STCW – *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (Normas de formación, titulación y guardia para marinos), que establece requisitos mínimos de calificación para la certificación de los Oficiales de la Marina Mercante y marinos

Calmon Neto afirma que: “El MLC agrega principios y derechos básicos a todos los ‘trabajadores del mar’, para garantizar unas condiciones de trabajo mínimas y la calidad de vida a bordo de los buques que enarbolan el pabellón de un país que ha ratificado el convenio” (2014: 128). Además, Raymundo y Romay (2014) recuerdan que las condiciones de trabajo estipuladas en el Convenio son mejores si se comparan con los contratos laborales marítimos internacionales regulados por Convenios Colectivos Internacionales.

La ratificación del Convenio trae beneficios tanto para el trabajador marítimo, a través de las condiciones mínimas de trabajo, como para el empleador marítimo, debido a la seguridad jurídica en las relaciones laborales.

Según Calmon Neto (2014), la ratificación del Convenio trae beneficios tanto para el trabajador marítimo, a través de las condiciones mínimas de trabajo, como para el empleador marítimo, debido a la seguridad jurídica en las relaciones laborales. A principios de 2021, 97 países ya han ratificado el MLC (OIT, 2021), lo que demuestra la amplia “aceptación por parte de los conocidos ‘países propietarios de buques’ y ‘países proveedores de mano de obra marítima’” (Calmon Neto, 2014: 131).

4.
LEGISLACIÓN
LABORAL
APLICABLE

En Filipinas, el mayor proveedor de tripulantes del mundo, ratificó este Convenio en agosto de 2013, lo cual fue especialmente celebrado por los trabajadores y las instituciones sindicales locales. “Contribuirá de manera decisiva a las condiciones de trabajo decente y a mejorar la calidad de la vida a bordo de los marineros”, [afirmó el presidente del Sindicato Asociado de Oficiales y Marineros de Filipinas](#).

De hecho, el MLC es alabado por personas expertas, ya que pretende garantizar los derechos laborales sociales de los tripulantes que trabajan en los buques de los países firmantes. Establece el derecho a un lugar de trabajo seguro, a unas condiciones de empleo justas, a unas condiciones de trabajo y de vida dignas a bordo, a la protección de la salud, a la asistencia médica, a las medidas de bienestar y a otras formas de protección social (artículo IV) (OIT, 2006).

El Convenio cuenta con normas relativas a:

- **Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques:** edad mínima, certificado médico, formación y cualificaciones y contratación y colocación.
- **Condiciones de empleo:** acuerdos de empleo, salarios, horas de trabajo y de descanso, derecho a vacaciones, repatriación, indemnización en caso de pérdida o naufragio del buque, dotación, progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo.
- **Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda:** alojamiento y instalaciones de esparcimiento decentes a bordo, alimentación y agua potable de buena calidad.
- **Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social:** atención médica a bordo de buques y en tierra, protección de la salud y la seguridad y prevención de accidentes, acceso a instalaciones de bienestar en tierra y seguridad social.

En lo que respecta específicamente a la jornada laboral, objeto de este informe, el Convenio establece, en principio, que **la jornada normal de trabajo será de ocho horas con un día de descanso a la semana, más el descanso en días festivos** (Norma A2.3, punto 3): “Todo Miembro reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales” (OIT, 2006: 31).

Sin embargo, el propio Convenio, a continuación, abre la **posibilidad de flexibilizar los horarios de trabajo** a través de dos dinámicas:

1. Adopción de normas específicas previstas en los convenios colectivos (Norma A2.3, punto 3): “Sin embargo, esto no deberá ser un impedimento para que los

4.
LEGISLACIÓN
LABORAL
APLICABLE

Miembros dispongan de procedimientos para autorizar o registrar un convenio colectivo que determine las horas normales de trabajo de la gente de mar sobre una base no menos favorable que la de la presente norma” (OIT, 2006: 31).

2. Imposición de límites máximos de trabajo o mínimos de descanso (Norma A2.3, punto 5): “Los límites para las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:
 - a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de: i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni de ii) 72 horas por cada período de siete días, o b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a: i) 10 horas por cada período de 24 horas, ni a ii) 77 horas por cada período de siete días” (OIT, 2006: 32).

A continuación se recopilan las normas correspondientes a los puntos de la jornada laboral. Los artículos se dividen en: elementos obligatorios, normas que comienzan con la letra A y que deben ser cumplidas por los firmantes; y elementos no obligatorios, directrices que comienzan con la letra B y que son recomendaciones a los firmantes del Convenio Internacional.

Tabla 2.

Descripción de los artículos sobre las horas de trabajo en el MLC 2006

| | |
|------------------------|--|
| Jornada laboral | <p>[OBLIGATORIO]</p> <p>Todo Miembro reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales (A2.3.3).</p> <p>Los límites para las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de: <ol style="list-style-type: none"> i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni de ii) 72 horas por cada período de siete días, o b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a: <ol style="list-style-type: none"> i) 10 horas por cada período de 24 horas, ni a ii) 77 horas por cada período de siete días (A2.3.5). <p>Ninguna disposición de la presente norma deberá interpretarse en menoscabo del derecho del capitán de un buque a exigir que un marino preste servicio durante el tiempo que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de la carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar. Por consiguiente, el capitán podrá suspender los horarios normales de trabajo o de descanso y exigir que un marino preste servicio el tiempo que sea necesario hasta que se haya restablecido la normalidad. Tan pronto como sea factible, una vez restablecida la normalidad, el capitán deberá velar por que se conceda un período adecuado de descanso a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso (A2.3.14).</p> |
|------------------------|--|

4.
LEGISLACIÓN
LABORAL
APLICABLE

| | |
|---|--|
| Horas extraordinarias | <p>[NO OBLIGATORIO]</p> <p>La tasa o las tasas de remuneración de las horas extraordinarias, que deberían ser por lo menos un 25 por ciento superiores a la paga o salario básico por hora, deberían fijarse en la legislación nacional o en los convenios colectivos, si procede (B2.2.2.c).</p> <p>El capitán, o la persona que éste designe, debería encargarse de llevar registros de todas las horas extraordinarias trabajadas; dichos registros deberían ser rubricados por la gente de mar a intervalos no superiores a un mes (B2.2.2.d).</p> |
| Descansos durante las jornadas | <p>[OBLIGATORIO]</p> <p>La expresión horas de descanso designa el tiempo que no está comprendido en las horas de trabajo; esta expresión no abarca las pausas breves (A2.3.1.b).</p> |
| Intervalo entre jornadas | <p>[OBLIGATORIO]</p> <p>Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas (A2.3.6).</p> |
| Descanso semanal | <p>[OBLIGATORIO]</p> <p>Todo Miembro reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales (A2.3.3).</p> <p>[NO OBLIGATORIO]</p> <p>En la legislación nacional o los convenios colectivos se podrá disponer que las horas extraordinarias o el trabajo realizado durante el día de descanso semanal y durante los días festivos oficiales se compensen con un período por lo menos equivalente de exención de servicio y presencia a bordo, o con vacaciones adicionales en lugar de la remuneración o de cualquier otra forma de compensación prevista (B2.2.2.3).</p> |

Fuente: OIT (2006). Recopilado por la autora (2021).

5.

EXTENSIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

La historia temprana del capitalismo está marcada por jornadas laborales extremadamente largas y condiciones de trabajo precarias. Marx (2012) cita que los adultos, e incluso los niños, trabajaban hasta 16, 18 y 20 horas diarias, cuando no llegaban incluso a más horas en épocas de mayor demanda productiva. A este tipo de explotación de la fuerza de trabajo o, mejor dicho, del no pago del trabajo excedente, Marx le dio el nombre de **plusvalía absoluta**. Dal Rosso (1996) afirma que, en el contexto de la revolución industrial, el tiempo de trabajo se extendió hasta tal punto que la extracción de trabajo excedente fue mayor que en las sociedades esclavistas, siendo “el impulso constante de la producción capitalista por apropiarse del trabajo durante las 24 horas del día” (Marx, 2012: 297).

El **límite mínimo de la jornada laboral** se define, según Marx, por el tiempo de trabajo necesario para la producción de una determinada mercancía (este tiempo también define el valor de la fuerza de trabajo). Por otra parte, el **límite máximo de la jornada laboral** varía en función de la magnitud del exceso de tiempo de trabajo (sobrecarga). Así, cuanto mayor sea el límite máximo de la jornada laboral, mayor será el exceso de trabajo y, en consecuencia, la explotación (plusvalía). Aunque al capitalista le interese aumentar el límite máximo de la jornada laboral, este movimiento está frenado por los límites físicos de resistencia de los trabajadores y por los límites morales para la satisfacción de sus necesidades sociales.

Cuanto mayor sea el límite máximo de la jornada laboral, mayor será el exceso de trabajo y, en consecuencia, la explotación (plusvalía).

También es importante señalar que la definición de la jornada laboral se aplica fundamentalmente a los contextos de trabajo heterónimo (asalariado, esclavo o siervo), no al trabajo autónomo, en el que es el propio trabajador quien lo define. Esto se explica, según Dal Rosso (1996), porque la decisión sobre la duración de la jornada de trabajo se establece entre el capitalista y el trabajador o de forma unilateral por el capitalista.

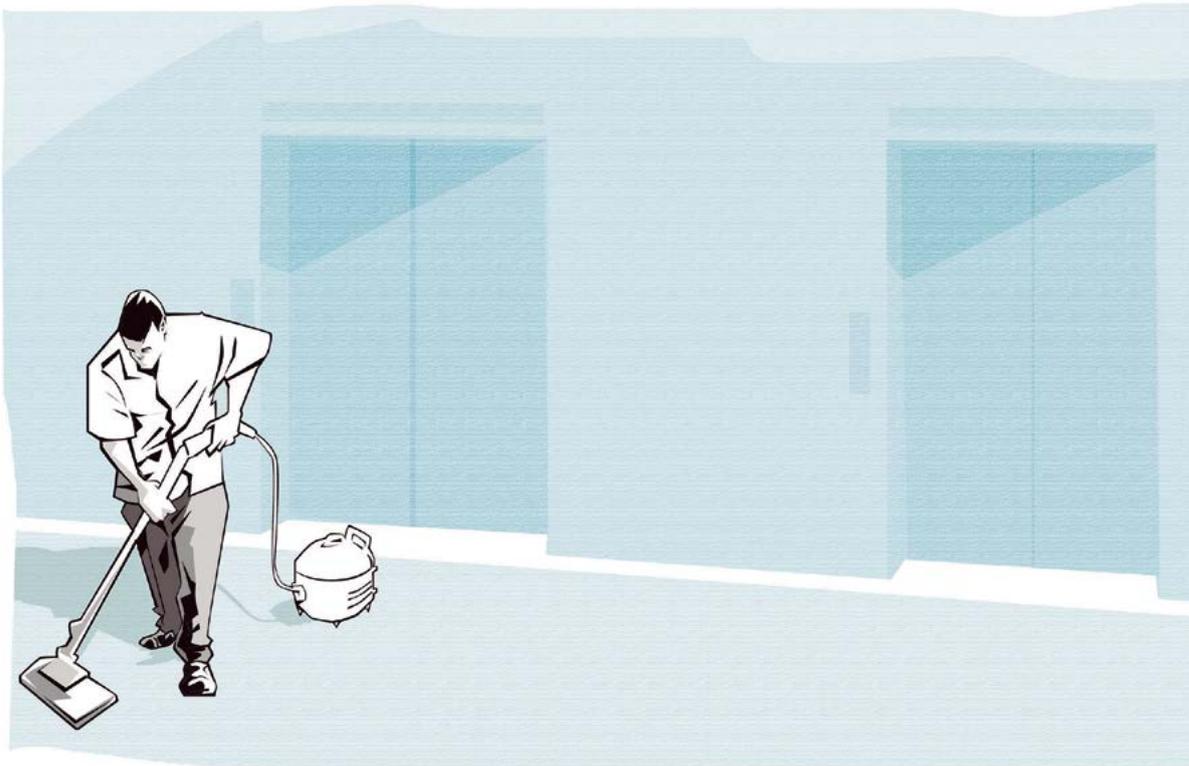
Históricamente, la jornada laboral ha sufrido profundas variaciones según los sistemas de acumulación. Dal Rosso (1996) muestra que la jornada laboral se redujo inicialmente desde la antigua Roma, donde la esclavitud era legal, hasta la Edad Media. Después, hubo un profundo alargamiento del tiempo de trabajo con la Revolución Industrial, cuando alcanzó su punto álgido. Sobre la curva histórica de la jornada laboral, Dal Rosso afirma: “En el modo de producción capitalista, el límite superior se alcanzó cuando la

5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

jornada de trabajo anual llegó al tope de 3.500-4.000 horas al año, lo que equivale a jornadas semanales de 67-77 horas y jornadas diarias que varían entre 11 y 13 horas. Es la etapa del hombre-máquina, del hombre-herramienta” (1996: 95).

Posteriormente, se produce una reducción razonable de la jornada laboral durante el siglo XX, tras los movimientos huelguísticos en demanda de la reducción de la jornada laboral. Así, a lo largo de la historia, la tendencia en los países centrales es la reducción de la jornada laboral (¡en la industria metalúrgica alemana en 1994 solo se trabajaban 28 horas semanales!) y, con ello, el aumento del tiempo no laboral. Países como Canadá, Estados Unidos y otros países europeos tienen una media de horas de trabajo inferior a 40 horas semanales. Sin embargo, el aumento de la productividad, a través de la mecanización de la producción, que ahorra trabajo, solo llega a algunos lugares o sectores económicos: en los países periféricos, las horas de trabajo en general tienen una reducción más lenta, y esto puede no producirse o incluso ampliarse en algunas situaciones. Existe una diferencia evidente y llamativa entre las horas de trabajo practicadas en el primer y segundo grupo de países. Hay países en fase de expansión capitalista donde la jornada laboral supera las 50 horas (Dal Rosso, 1996).

Pero, desde un punto de vista marxista, el aumento de la productividad no es el único ni el principal factor que reduce las horas de trabajo. Su delimitación siempre ha sido resultado directo de la lucha de clases. Con intereses antagónicos, capitalistas y trabajadores se enfrentan por el control de la extensión de la jornada laboral. De este modo, los sectores económicos o las regiones del mundo que no tienen tradición



5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

sindical son derrotados por el poder económico y sufren peores condiciones de trabajo. Del mismo modo, en los países centrales se ha reducido la jornada laboral debido a la presión de los trabajadores y de diversos segmentos sociales (Dal Rosso, 1996).

El siglo XXI está marcado principalmente por la flexibilidad de los horarios de trabajo, es decir, por el hecho que la distribución de las horas de trabajo se vuelve flexible. En todo el mundo se tiende a superar los regímenes rígidos y repetitivos practicados en los regímenes tayloristas y fordistas, lo que no significa necesariamente la reducción de la jornada laboral. Este es un instrumento típico del sistema capitalista neoliberal, que ha adoptado la llamada “acumulación flexible” (Harvey, 1993) para ampliar su rendimiento en términos de acumulación, cuando convierte los tiempos no laborales en tiempos laborales.

La era de la flexibilidad no solo presupone horarios flexibles (flexibilidad horaria), sino también trabajadores flexibles (flexibilidad funcional), adaptables a los nuevos modelos de producción y relaciones laborales del neoliberalismo. En este punto, es importante recordar que el neoliberalismo también tiende a flexibilizar la regulación laboral, o preferiblemente a desregularla. Esto “significa alterar, de alguna manera, los criterios y condiciones ya establecidos para el ejercicio de la actividad laboral, para eliminar total o parcialmente la legislación previamente establecida. Significa eliminar los derechos laborales históricamente adquiridos; significa, en definitiva, crear nuevas condiciones para la extracción de plusvalía” (Dal Rosso, 2017: 65).

En *El derecho a la pereza*, Paul Lafargue (1983) clama a los trabajadores para que limiten su jornada laboral a tres horas diarias, y que proclamen el “derecho a la pereza”. El autor demuestra que la productividad humana no está directamente relacionada con las horas de trabajo, al contrario, sería necesario reducir las horas de trabajo y multiplicar las vacaciones. Esto garantizaría por una parte una producción equivalente a la de las semanas normales, con menos trabajadores desgastados y también un nuevo público de consumidores para los bienes producidos.

Así, más que nunca, se reitera la importancia de la organización y el fortalecimiento de la clase obrera. La definición de las jornadas de trabajo ha sido, a lo largo de la historia capitalista, una implicación directa de la lucha de clases y, por ello, Marx reclamaba: “Para protegerse contra «la serpiente de sus tormentos» los trabajadores deben unirse y, como clase, obligar a la promulgación de una ley que sea una barrera social infranqueable, capaz de impedir definitivamente que se vendan a sí mismos y a su descendencia al capital mediante un acuerdo libre que los condene a la muerte y a la esclavitud” (2012: 346).

5.1. Ampliación de la jornada laboral en los cruceros

Klein cree que “el crucero moderno se parece a una *sweatshop*” (2003: 17)¹⁷. *Sweatshop* es, de forma literal una “fábrica de sudor”, pero se puede traducir mejor como “fábrica de explotación”. El término se utiliza para caracterizar a las industrias de los países periféricos, como India y Bangladesh, que someten a sus trabajadores a condiciones laborales extremadamente precarias e inhumanas, con salarios por debajo del mínimo para sobrevivir (Snyder, 2010; Smith, 2016). Mather (2002) juega con las palabras, mezclando “sweat” (sudor) y “ship” (barcos) para describir la realidad que se vive bajo la cubierta, “sweatship” (barcos sudorosos), y explica que las largas y agotadoras jornadas son una de las razones por las que los cruceros pueden caracterizarse de este modo.

Autores como Klein (2006) y Chin (2008a) afirman que la media de horas de trabajo semanal de los tripulantes de cruceros es de 100 horas, y la jornada diaria supera las 10 horas (Llangco, 2017), y pueden llegar hasta 14 (Mather, 2002; Oyogoa, 2016), 16 (Lee-Ross, 2006) o incluso 17 horas diarias (Sehkarán y Sevcikova, 2011). “A nivel práctico, esto significa [...] que la persona que sirve [al pasajero] en el comedor o que navega por el puente puede haber tenido un descanso de solo seis horas desde el último fin de un turno de trabajo” (Klein, 2002: 122)¹⁸.

Las largas jornadas de trabajo de la tripulación pueden variar entre 11 y 14 horas diarias, sin descanso semanal.

La literatura coincide sobre las largas jornadas de trabajo de la tripulación, que pueden variar entre 11 y 14 horas diarias, sin descanso semanal. Además de los estudios mencionados anteriormente, no se han encontrado otros estudios que detallen la composición de la jornada laboral o discutan las razones de la ampliación de la misma. En este artículo, presento dos hipótesis que pueden explicar las largas jornadas de trabajo en los cruceros.

PRIMERA HIPÓTESIS

El confinamiento en el espacio del barco, en el que conviven el trabajo y la vida, repercute en la prolongación de la jornada laboral.

Según Sehkarán y Sevcikova (2011), la administración tiene un control total sobre el tiempo y el espacio de la tripulación en este tipo de entorno. La división entre lo público y lo privado es prácticamente inexistente, tanto entre los miembros de la tripulación como entre éstos y sus supervisores. Vivir en el barco provoca la extensión de la jornada laboral en sí misma, así como el abuso en la cantidad de horas extras practicadas.

Este tipo de entorno cerrado es definido por Goffman como “institución total”, es decir “un lugar de residencia y trabajo en el que un gran número de individuos en situación

17 Texto original en inglés: “Simply stated, the modern cruise ship resembles a sweatshop”.

18 Texto original en inglés: “On a practical level, this means [...] that the person serving you in the dining room or navigating on the bridge may have had a break of only six hours since last finishing a work shift”.

5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

similar, separados de la sociedad en general durante un periodo de tiempo considerable, llevan una vida cerrada y formalmente administrada” (2015: 11). El cierre de las instituciones al exterior es uno de sus principales características y, en el caso de los barcos, la barrera física que separa a los internos de la sociedad es el propio mar.

La ampliación de la jornada laboral se produce en la medida en que el tiempo de trabajo “invade” el tiempo libre del trabajador interno. Hay varios testimonios de miembros de la tripulación que admiten recibir llamadas por el teléfono de la cabina o a través de un *beeper* para ir a trabajar incluso en momentos de descanso y ocio. Dauer (1995), que caracterizó a los buques de la marina mercante como una institución total, describe que es muy común que los miembros de la tripulación trabajen horas extras porque la distancia entre su camarote y el lugar de trabajo se puede recorrer en pocos minutos, a diferencia del trabajo en tierra, que requiere un transporte público para ir de casa al trabajo, por ejemplo.

El tiempo libre, por cierto, está mal aprovechado al analizar las prácticas de ocio de la tripulación. En la mayoría de las veces, este tiempo se utiliza para descansar o recuperar el sueño: “Esto está relacionado con el hecho de que el marinero no siempre consigue dormir un número suficiente de horas consecutivas y entonces pasa algunas horas tumbado, aunque no duerma” (Dauer, 1995: 141).

Esta “invasión” del tiempo de trabajo en los periodos de descanso es un fenómeno típico de la contemporaneidad, marcada por la flexibilidad de los horarios de trabajo (Dal Rosso, 2017). Los juristas laborales han destacado la importancia de garantizar el pleno derecho al descanso, modernamente llamado “derecho a la desconexión del trabajo” (Almeida y Severo, 2016)¹⁹:

Los trabajadores tienen derecho a permanecer desconectados o “desvinculados” del empresario y de la demanda de servicios en sus periodos de descanso, sobre todo por la posibilidad de interferencia del tomador del servicio en estos lapsos de tiempo frente a las nuevas tecnologías, como los *beepers* y los teléfonos móviles. Ahora bien, si la doctrina reconoce el derecho a la desconexión del trabajador que se va a su casa todos los días al finalizar su jornada laboral, con mayor razón debería reconocer el derecho a la desconexión del trabajador marítimo y del trabajador que trabaja a bordo de los buques en su conjunto, ya que estos trabajadores ni siquiera tienen derecho a descansar entre dos jornadas de trabajo en su propio domicilio y en compañía de su familia.

(Gondim, 2014: 149)

19 Almeida y Severo (2016: 39) sostienen que el derecho a la desconexión en las relaciones sociales de trabajo se refiere a la condición de vida digna del trabajador. La garantía de limitar la jornada laboral y el derecho al descanso son “indispensables para que el hombre tenga una vida sana y placentera”.

5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO**SEGUNDA HIPÓTESIS****Las compañías se aprovechan de una laguna legal y utilizan el límite máximo permitido de horas de trabajo diarias y semanales.**

El análisis de un contrato de trabajo firmado entre un armador y un tripulante puede contribuir a este análisis (véase el [Anexo 2](#)). El documento, según Botelho es “extremadamente lagunoso”, con cláusulas “cubiertas con el manto de la oscuridad” (2018: 225) que hiere el principio de buena fe contractual, es decir, de un comportamiento guiado por la honestidad, la transparencia y el respeto a las expectativas de los pactos, descartando el abuso de la libertad contractual.

Botelho (2018) aclara que el contrato analizado también cuestiona el principio de la función social del contrato, en la medida en que sus cláusulas atacan las condiciones mínimas de trabajo digno. En este punto, es importante destacar algunos elementos sobre el horario de trabajo:

- No existe ninguna disposición objetiva sobre el descanso semanal en el contrato de trabajo.
- La jornada semanal de 40 horas no es coherente con el valor de la remuneración mensual abonada al trabajador, lo que lleva a deducir que el tripulante trabaja cada semana mucho más de lo inicialmente previsto.



5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

- Las horas extraordinarias son una práctica recurrente, ya que se contratan, con estipulaciones mínimas mensuales, en el propio contrato.

En la misma línea, cabe analizar un manual accesorio, la *Guía de Embarque de la Tripulación*, documento entregado por la misma empresa cuyo contrato fue analizado por Botelho (2018). En esta guía hay instrucciones generales para el embarque y el trabajo en el barco. En las primeras páginas del documento se señala que las normas y reglamentos se ajustan a los protocolos y requisitos del MLC 2006. En relación con el horario de trabajo, se indica que:

El horario de trabajo y las horas extras se explican en el contrato. Aquí tienes una forma rápida y precisa de registrar tus horas de trabajo y de descanso. [...] En general, trabajarás entre 10 y 11 horas al día, siete días a la semana, pero si haces horas extra, se registran automáticamente para su pago en el sistema de tarjeta de tiempo electrónico. [...] Las horas mínimas de descanso no serán inferiores a 10 horas en un período de 24 horas, ni a 77 horas en un período de siete días. Se le pedirá que asista a la formación en materia de seguridad, a la formación en materia de lucha contra incendios y a las reuniones exigidas por la legislación nacional, pero se llevarán a cabo de manera que se minimicen las interrupciones de los períodos de descanso y no se induzca la fatiga²⁰.

(MSC Cruises, 2015)

Si en el contrato de trabajo analizado no se presentan adecuadamente las horas de trabajo efectivamente practicadas (Botelho, 2018), no ocurre lo mismo con la guía del tripulante, que reproduce *ipsis litteris* las horas máximas de trabajo autorizadas por el MLC 2006.

A pesar de los importantes avances y garantías del MLC 2006, con la configuración de un instrumento importante para garantizar la responsabilidad social en el sector de los cruceros (Milde, 2011) y un conjunto de derechos mínimos para la gente de mar en todo el mundo (Terry, 2017), es importante destacar que la normativa internacional “proporciona sólo un modesto beneficio a los marinos”²¹ (Bauer, 2008: 644)²², además de ser excesivamente “tolerante” en lo que se refiere a la flexibilidad de la jornada laboral de la tripulación, mediante la autorización de límites máximos de trabajo (14 horas/día o 72 horas/semana).

La flexibilización, según Dal Rosso “propone una política inversa de eliminación de la regulación y de los derechos laborales, que «aumentan» el valor del trabajo” (2017:

20 Texto original en inglés: “Your working hours and overtime are explained in your contract. We have introduced a quick, accurate way for you to record the actual hours you work and the hours you rest. [...] You will generally work 10 to 11 hours every day, seven days each week - but if you incur any overtime, it will be automatically recorded for payment in the electronic time-card system. [...] The minimum hours that you can rest will not be less than 10 hours in any 24-hour period, and 77 hours in any seven-day period. You will be required to take part in lifeboat drills, firefighting exercises and musters required by national laws, but these will be conducted in a way that minimizes your disturbance of rest periods and they will not induce fatigue”.

21 Texto original em inglês: “it provides only a modest benefit to seafarers”.

22 Se puede leer una crítica contundente a la *Maritime Labour Convention* en Bauer (2008).

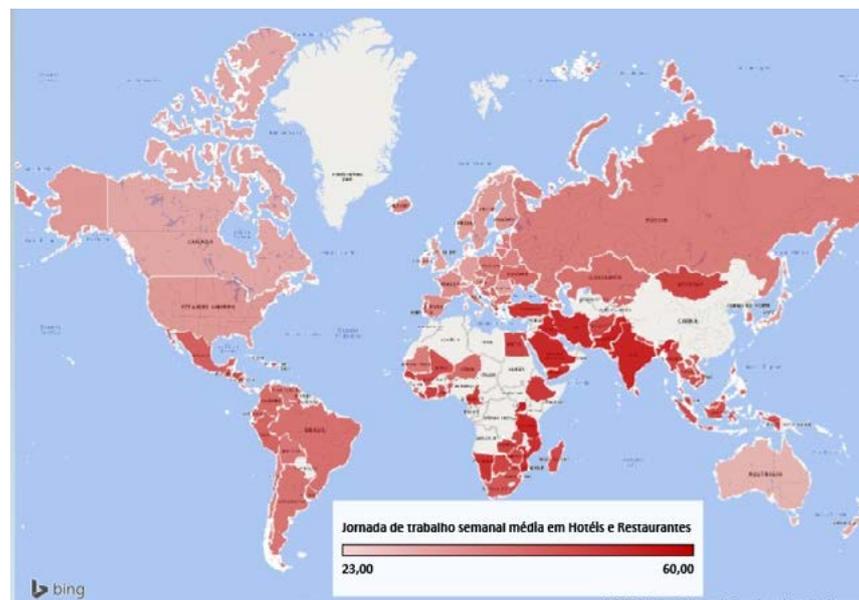
5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

266). La semana laboral de 72 horas supera en al menos 24 horas la jornada laboral normal prevista en la normativa internacional y en la legislación laboral de varios países, considerando la jornada laboral normal de 48 horas (OIT, 2021).

Además, también supera la media de horas de trabajo semanales en hoteles y restaurantes (subsector de la economía equivalente al trabajo en cruceros en tierra) en todos los países estudiados (OIT, 2021). Lee, McCann y Messenger (2009) señalan que la media de horas de trabajo en el subsector es especialmente larga en comparación con otros sectores. Sin embargo, incluso en el caso de los países con mayor promedio de horas de trabajo (India, Pakistán, Tanzania, Uganda, Arabia Saudí, Irán, Irak, Bangladesh, Yemen y Mozambique), entre 2010 y 2019, ninguno de ellos supera el límite máximo previsto en la normativa internacional para el trabajo marítimo.

Figura 3.

Media de la jornada laboral semanal en hoteles y restaurantes



Fuente: OIT (2021). Recopilado por la autora (2021).

Dado que el MLC 2006 estipula un estándar de 8 horas en una jornada de trabajo normal, la práctica de las horas extraordinarias y/o la utilización del límite máximo de horas de trabajo permitidas debe ser la excepción – principalmente para garantizar la seguridad del buque, de la tripulación o de la carga, según el punto A2.3.14 del MLC²³, y no la norma. Raymundo y Romay recuerdan que “toda jornada de trabajo que supere las ocho horas diarias debe ser considerada excepcional, extraordinaria y, por tanto, remunerada” (2014: 175). Sin embargo, la realidad material ha señalado en otra dirección: la normalidad de la excepcionalidad, la normalidad de las jornadas

23 En estos casos, el MLC recomienda que se proporcione un tiempo de descanso adecuado tan pronto como sea posible.

5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

semanales de 72 horas. Botelho es tajante al respecto: “si desde el principio ya se sabe que la duración semanal no se limitará a cuarenta horas, no es posible considerar extraordinario lo que es ordinario” (2018: 227).

Asimismo, cabe recordar la indispensable garantía del descanso semanal o del descanso semanal retribuido, recogida en la norma A2.3.3 del MLC. El derecho a un periodo de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas también está presente en otras normativas internacionales y en la legislación laboral de casi todo el mundo (Lee, McCann y Messenger, 2009). Se introdujo en la Organización Internacional del Trabajo mediante el Convenio nº 14 sobre el descanso semanal (industria), en 1921, y se amplió a otros sectores mediante el Convenio nº 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), en 1957.

Además de que el descanso semanal contribuye a restringir la extensión de la jornada laboral semanal –“la reducción de las horas de trabajo puede lograrse mediante la ampliación de los períodos de descanso semanal, un método históricamente adoptado para alcanzar el límite de 40 horas” (Lee, McCann y Messenger, 2009: 18)–, es fundamental garantizar la salud y la seguridad del trabajador, y esto es especialmente importante para los tripulantes, debido a la naturaleza de su trabajo.

Gondim (2014) explica que las compañías de cruceros consideran que el pago de las horas extraordinarias o del trabajo realizado en un día de descanso semanal es suficiente para compensar a los marinos. En realidad, la monetización de las horas extraordinarias realizadas de forma indiscriminada y rutinaria pone en riesgo la salud y la seguridad del trabajador y, por tanto, el autor es taxativo: la salud no puede ser objeto de comercio.

La monetización de las horas extraordinarias realizadas de forma indiscriminada y rutinaria pone en riesgo la salud y la seguridad del trabajador.

¿Habría un valor suficiente para pagar el día de descanso trabajado? La posibilidad de que las horas extraordinarias o los días de descanso se compensen con el pago de una cantidad correspondiente, aunque sea superior a lo que se paga por la jornada normal, para Gondim “sólo resuelve la cuestión económica, remunerando el trabajo realizado en exceso, sin preocuparse por la salud del trabajador y sin previsión constitucional expresa para reducir los derechos laborales tan duramente conquistados” (2014: 153).

Por ello, de nuevo, se reitera el peligro de convertir en normal la excepcionalidad, ya sea prolongando la jornada diaria o semanal, o no concediendo el descanso semanal retribuido. Después de todo:

Si el empresario necesita que sus empleados trabajen diariamente más de ocho horas, el problema debe solucionarse con la contratación de nuevos trabajadores y no simplemente con un exceso de jornada todos los meses del año, siempre que se paguen las horas extras trabajadas o se compense el descanso semanal no disfrutado.

(Gondim, 2014: 153)

5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

TRABAJO ESCLAVO EN UN CRUCERO EN BRASIL

El primer caso de trabajo esclavo en un crucero en Brasil ocurrió durante la temporada 2013/2014, cuando el barco fue objeto de una inspección por parte de los inspectores de trabajo. El 1 de abril de 2014, 11 tripulantes brasileños fueron rescatados en condiciones análogas a la esclavitud en el puerto de Salvador, Bahía. Los miembros de la tripulación trabajaban en el barco como ayudante de camarero (2), chico del buffet (1), camarero (5) y ayudante de camarero (3) (Teberga y Herédia, 2020).

Los inspectores de trabajo encontraron jornadas exhaustivas, lo que caracteriza, en Brasil, el delito de trabajo análogo al de la esclavitud. Los “empleados trabajaban en jornadas extenuantes, con evidencias de acoso moral, en desacato a los derechos humanos fundamentales garantizados por el ordenamiento constitucional brasileño y por los tratados, acuerdos y convenios internacionales de los que Brasil es signatario” (Brasil, 2014: 1).

En Brasil, las jornadas de trabajo exhaustivas pueden calificarse de trabajo esclavo, según el artículo 149 del Código Penal, que prevé una pena de 2 a 8 años y una multa para quienes “reduzcan a alguien a una condición análoga a la de esclavo” (Brasil, 1940). En el caso de las jornadas de trabajo exhaustivas, éstas se dan cuando “la rutina diaria de trabajo lleva al trabajador a un completo agotamiento físico y psicológico y a la imposibilidad de tener una vida social, dada la intensidad y duración de la explotación, poniendo en riesgo su salud y su vida” (Sakamoto, 2020: 10).

Entre las infracciones²⁴ constatadas por el GEFM (Grupo Especial de Inspección Móvil), destacaría las más directamente relacionadas con la comprobación de la exhaustividad de la jornada laboral entre las víctimas:

- No conceder un descanso semanal de 24 horas consecutivas.
- No conceder una pausa de descanso o de comida de una hora como mínimo y dos horas como máximo, en cualquier trabajo continuo cuya duración sea superior a seis horas.
- No conceder un período mínimo de once horas consecutivas de descanso entre dos jornadas de trabajo.
- Prolongar la jornada normal de trabajo más allá del límite legal de dos horas diarias, sin ninguna justificación legal.

La jornada exhaustiva fue confirmada y justificada por la demandada, alegando que “el descanso semanal de un día, de forma completa e ininterrumpida, es incompatible con las actividades desarrolladas a bordo de los cruceros” (Brasil, 2018: 22).

24 Analicé las doce actas de infracción emitidas por la Secretaría de Inspección del Trabajo, puestas a disposición por el Ministerio de Trabajo a través del Servicio de Información al Ciudadano - SIC (con el apoyo de la Ley de Acceso a la Información - Ley nº 12.527/2011).

5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

La afirmación de Dal Rosso, relativa al límite de horas de trabajo, parece utópica ante el escenario del trabajo en los barcos. “Puedo afirmar sin temor a equivocarme que existen condiciones económicas en las empresas para soportar una reducción de la jornada laboral hasta las cuarenta horas, a corto plazo, e incluso a niveles inferiores” (1996: 344). Es evidente que, en el caso de organizaciones multinacionales millonarias, y con una innovación tecnológica relevante, como es el caso de los barcos, existe viabilidad económica y organizativa para la reducción de la jornada laboral, pero no hay interés.

5.2. Datos de la encuesta sobre la prolongación de la jornada laboral

Los resultados de la encuesta realizada muestran que los miembros de la tripulación trabajan de media 10,8 horas al día y 6,3 días a la semana. Si se considera únicamente a los encuestados que ocupan una posición inferior en la jerarquía de la estructura laboral (*crew*), la media de las jornadas aumenta a 11,3 horas al día y 6,97 días a la semana. La jornada semanal de los miembros de toda la tripulación es, por término medio, de 67,8 horas y la jornada de la *crew* es, por término medio, de 79 horas. Las principales diferencias en las horas de trabajo se deben a la jerarquía, pero también hay sutiles diferencias según la edad, el sexo y el armador.

La alineación de los datos de la investigación bibliográfica con los resultados de nuestro cuestionario confirma la hipótesis de que **las largas jornadas de trabajo son el *modus operandi* del trabajo en los cruceros.**



5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

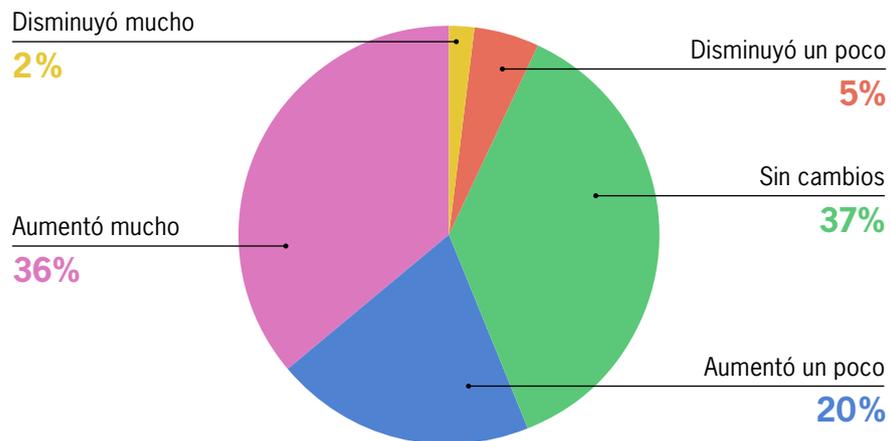
HORAS DE TRABAJO EN EL TIEMPO

Excluyendo las respuestas de los entrevistados que concluyeron un solo contrato de trabajo –y que, por lo tanto, no pueden evaluar los cambios a lo largo del tiempo–, resulta que para el 37% de los miembros de la tripulación no hubo cambios en la jornada laboral a lo largo del tiempo. Para el 56% de los entrevistados, en cambio, sí se ha producido un aumento de la jornada laboral a lo largo del tiempo.

Las razones para aumentar la jornada laboral son diversas, pero en general, la razón principal es el aumento de la cantidad de trabajo. Uno de los encuestados afirmó “aunque pueda hacer mi trabajo en menos tiempo, los directivos seguirán añadiendo más”²⁵.

Gráfico 4.

Percepción del cambio de las horas de trabajo a lo largo del tiempo.



Fuente: elaboración propia.

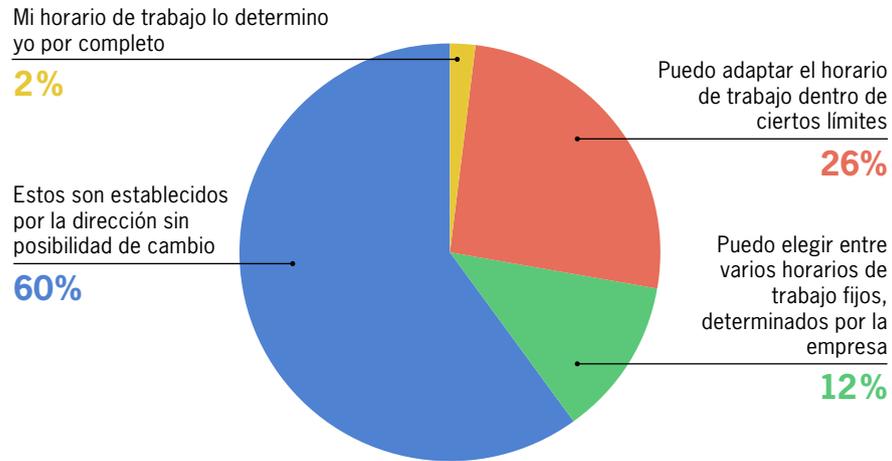
ESTABLECIMIENTO DE LOS HORARIOS DE TRABAJO

Los resultados indican que la mayoría de los encuestados no tienen un horario de trabajo determinado. Aunque una parte de ellos tiene cierta flexibilidad en relación con la fijación de su horario de trabajo, sólo el 2% puede determinar totalmente su horario de trabajo.

25 Texto original en inglés: “Even if I can get my work done in less time, managers will keep adding more”.

5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

Gráfico 5.
Posibilidades de establecer el horario de trabajo

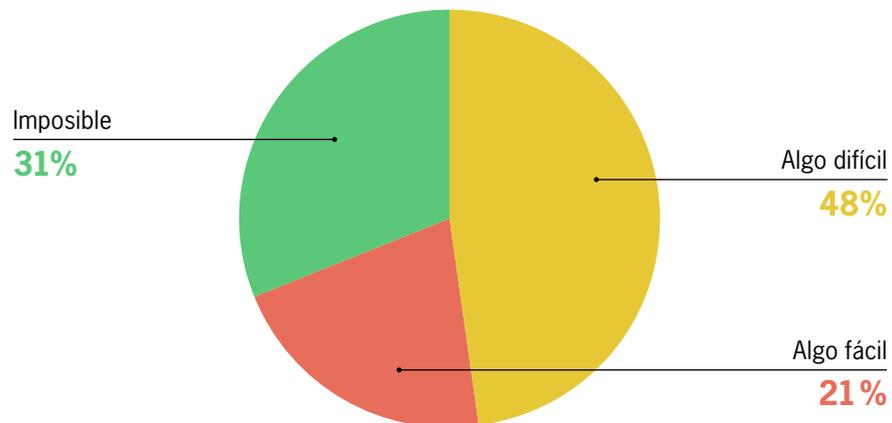


Fuente: elaboración propia (2021).

POSIBILIDAD DE DISPONER DE TIEMPO LIBRE
DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

La rigidez en la fijación del horario de trabajo se confirma cuando se comprueba si es posible obtener tiempo libre durante la jornada laboral. La posibilidad de conseguir una o dos horas libres durante el horario laboral para atender asuntos personales o familiares es algo difícil para el 48% de los encuestados e imposible para el 31% de ellos.

Gráfico 6.
Posibilidad de organizar el tiempo de no trabajo dentro de la jornada



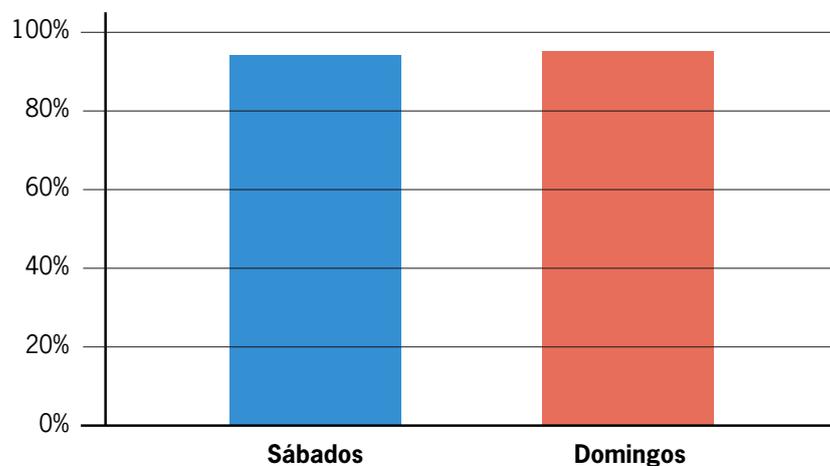
Fuente: elaboración propia (2021).

5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

DÍAS DE DESCANSO SEMANAL

Formalmente no hay días libres de 24 horas consecutivas para la tripulación, aunque una parte de los entrevistados declaró tener algunas horas libres durante una jornada laboral (medio día libre). El funcionamiento de los servicios en el barco es independiente del día de la semana y de las fiestas locales, lo que implica que la tripulación trabaja normalmente en los días libres semanales convencionales (sábado o domingo).

Gráfico 7.
Días de descanso semanal trabajados



Fuente: elaboración propia (2021).

FACTORES QUE PROLONGAN LA JORNADA DIARIA DE TRABAJO

Aunque la jornada laboral media es de 10,8 horas diarias, hay factores que prolongan, o a veces reducen, la jornada diaria de la tripulación. Para cada uno de estos factores mencionados con mayor frecuencia, se pidió al encuestado que indicara el grado de acuerdo con la influencia de un determinado factor en la prolongación de su jornada laboral. Existen importantes diferencias en las respuestas sobre este tema en función de los departamentos en los cuales trabajan los tripulantes encuestados, pero los dos causales que presentaron los mayores niveles de acuerdo fueron: los días de navegación y la asistencia a la formación de seguridad para pasajeros (simulacro o *muster drill*).

Se estima que el barco está al máximo de su capacidad en los días de navegación, lo que repercute en la percepción de todos los encuestados respecto a la prolongación de su horario de trabajo diario. En el caso concreto de los trabajadores de las tiendas (tiendas de regalos y *free shops*) y de los casinos, este factor se siente aún más, ya que son secciones que solo están abiertas al público durante el periodo de navegación de los cruceros.

5.
EXTENSIÓN DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

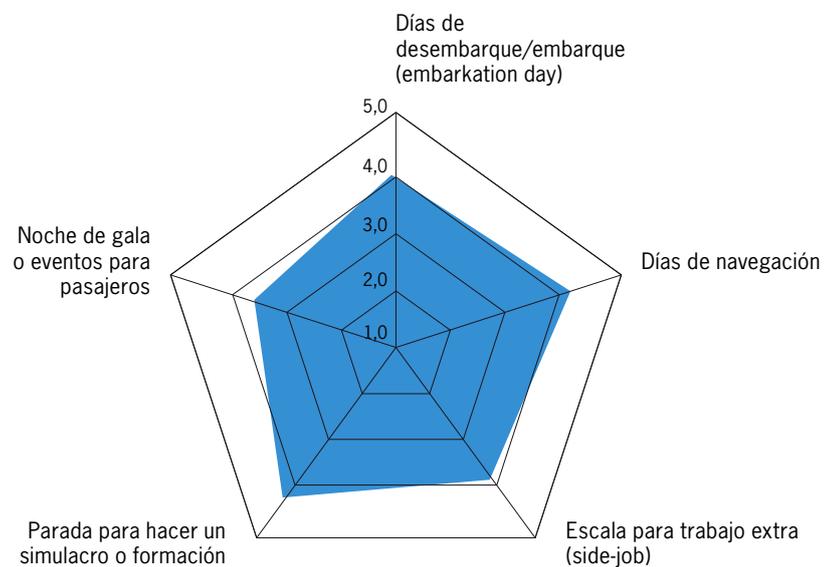
El aumento de la jornada laboral también se produce cuando el miembro de la tripulación tiene que acompañar el *drill* o realizar algún entrenamiento. Al contrario de lo que se presentaba anteriormente en la “Guía de Embarque de Tripulantes” en cuanto al respeto del periodo de descanso del tripulante para “no inducir a la fatiga”, esta actividad suele ocurrir exactamente durante el periodo de descanso y no durante la jornada de trabajo.

Los miembros de la tripulación del departamento de pisos destacan los días de embarque y desembarque de pasajeros (*embarkation day*), en los que hay cambio de pasajeros en los camarotes. Esto ocurre porque, además de que la limpieza del camarote es más exhaustiva en esos días, la mayoría de los camareros y camareras de piso tienen que llevar las maletas de los pasajeros en la madrugada del día anterior de desembarco desde la cubierta de camarotes hasta la cubierta de salida del puerto, y también volver a hacer este mismo trabajo el “día d”, llevando las maletas de los nuevos pasajeros desde la cubierta del puerto hasta su cubierta de camarotes.

Por otro lado, el baremo para el trabajo extra (*side job*), es decir, cuando hay acumulación y desviación de la función designada en el contrato de trabajo, quienes más lo notan son los camareros de los restaurantes. Algunos miembros de la tripulación citan como ejemplo el hecho de que muchos camareros, después de terminar de cenar, tienen que limpiar el suelo, pulir las barandillas de las escaleras y realizar otras tareas relacionadas con la limpieza del restaurante.

Gráfico 8.

Factores que prolongan la jornada laboral diaria



Fuente: elaboración propia (2021).

6.

INTENSIDAD DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

En el afán de expansión de la plusvalía a diferentes niveles, el capitalista no escatima esfuerzos, además de ampliar la jornada de trabajo, o incluso cuando se ve obligado a reducirla, aumenta esta explotación mediante la intensificación del trabajo. Este proceso, ya sea a través de los avances tecnológicos o de los mecanismos organizativos que lo hacen posible, se produce con vistas a la llamada **plusvalía relativa**.

Dal Rosso denomina intensificación del trabajo a “los procesos de cualquier naturaleza que suponen un mayor gasto de las capacidades físicas, cognitivas y emocionales del trabajador con el objetivo de elevar cuantitativamente o mejorar cualitativamente los resultados” (2008: 23). Asimismo, Dal Rosso y Cardoso consideran que “la intensidad es el esfuerzo realizado por los trabajadores para cumplir con las limitaciones de la organización del trabajo durante una unidad de tiempo” (Dal Rosso y Cardoso, 2015: 636).

La intensificación del trabajo apareció en la historia económica de la humanidad sobre todo en épocas de expansión del capital o en momentos en que la legislación imponía límites a la jornada laboral. Si hay una limitación de tiempo y es necesario conseguir los mismos o mejores resultados de producción, el capitalista utiliza grados más altos de intensidad de trabajo. La intensidad varía, según Dal Rosso en función de criterios como el “grado de implicación del trabajador, su compromiso, su consumo de energía personal o su esfuerzo para realizar tareas adicionales” (2008: 23).

El autor recuerda que Marx no utiliza el término aumento de la intensidad del trabajo, sino “reducción de las porosidades del trabajo”. Las “porosidades” son momentos de no trabajo en la jornada laboral, momentos en los que el trabajador no produce valor. Al intensificar la jornada, aplicando más carga de trabajo, se reducen proporcionalmente los “poros” existentes, o tiempos perdidos para la producción (Dal Rosso, 2008).

La intensidad del trabajo desde el punto de vista del trabajador también es explicada por Marx como: “mayor gasto de trabajo en el mismo intervalo de tiempo”, “alta tensión de la fuerza de trabajo”, “llenado de los intervalos de las jornadas de trabajo”, “condensación” y “densidad de trabajo” (Dal Rosso y Cardoso, 2015: 633). La expansión cualitativa-cuantitativa de la producción de trabajo de los trabajadores es el objetivo a alcanzar mediante el aumento de la intensidad del trabajo, cuyo grado representa un importante mecanismo de acumulación.

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

La evolución de las técnicas de producción, junto con el desarrollo de la automatización de las actividades laborales, repercute directamente en el grado de intensidad del trabajo. Al fin y al cabo, si hay límites a la extensión de los días, la tecnología será el instrumento utilizado para garantizar una mayor productividad, haciendo que la gente trabaje más intensamente en intervalos de tiempo más cortos. Sobre esto, Pinto (2013) afirma que:

Si ciertas actividades como la carga de pesos excesivos o la manipulación de productos tóxicos fueron asumidas por máquinas electromecánicas, se amplió el control del trabajo de ejecución por parte de los administradores, pues la automatización, además de incorporar paulatinamente los conocimientos técnicos de los trabajadores, intervino directamente en el ritmo e intensidad de las actividades realizadas por ellos.

(Pinto, 2013: 21)

Si la tecnología es históricamente el principal aliado del aumento de la intensidad del trabajo, lo cierto es que no actúa sola. Por el contrario, avanza, del mismo modo que la racionalización del trabajo, que se explica por el creciente control, perfeccionamiento y especialización de las funciones, para hacer cada vez más eficiente y barato el proceso productivo (Pinto, 2013).

Para ello, con el objetivo de reducir los costes, se desarrollaron estrategias de organización del trabajo a lo largo de la historia del capitalismo, y de forma más estructurada en el siglo XX. El conocimiento sobre la organización del trabajo y, más precisamente, sobre el aumento de la productividad, se convirtió en materia prioritaria de los capitalistas para garantizar el máximo beneficio (Pinto, 2013).

Entre los objetivos de la organización del trabajo están el aumento de la escala de producción, la estandarización de la calidad y la reducción de costes. Para Pinto, las diferentes estrategias de organización de la producción alcanzaron “la etapa más cruel de control sobre el trabajo humano empleado en la producción” (2013: 19). En este contexto, la mecanización/automatización actúa tanto en la incorporación de los conocimientos técnicos del trabajador, como en la intervención directa en la cadencia e intensidad del trabajo.

Entre los objetivos de la organización del trabajo están el aumento de la escala de producción, la estandarización de la calidad y la reducción de costes.

Los tres sistemas de organización del trabajo en la industria del automóvil se han hecho más conocidos y se han reproducido ampliamente a escala mundial: el *taylorismo*, el *fordismo* y el *toyotismo*. Cada método puede considerarse una “evolución” del anterior, aunque cada tiempo histórico ha engendrado las determinaciones que hicieron posible el desarrollo del sistema.

El **sistema taylorista** se considera pionero en las formas racionales de organización del trabajo. Desarrollado por Frederick Taylor (1856-1915), a finales del siglo XIX, su principal objetivo era aumentar la productividad (y con ella, los beneficios empresariales),

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

a través del control meticuloso de la calidad y del tiempo empleado en el desarrollo de cada tarea laboral. La hiperespecialización de todas las funciones y actividades fue el propósito fundamental de Taylor, quien creía que la velocidad y la precisión en la realización de las tareas eran obligatorias para aumentar la productividad (Pinto, 2013).

El **sistema fordista** lleva el nombre de su creador Henry Ford (1862-1947), mundialmente conocido por la creación de la marca de automóviles del mismo nombre. El objetivo seguía siendo el aumento de la productividad, pero en este modelo la idea es la producción a gran escala, es decir, producir lo máximo posible para abaratar los costes unitarios del producto. La novedad introducida por Ford en la planta fabril es la línea de producción en serie, cuyo objetivo es elevar “el control del ritmo de trabajo a una cadencia única previamente determinada para miles de manos” (Pinto, 2013: 40). La idea del automatismo mecánico es precisamente reducir la “porosidad del trabajo”.

Hay que recordar que los modelos tayloristas-fordistas fueron concebidos en el marco de una economía internacional en crecimiento y con un mercado de consumo, nacional y extranjero prometedor. Pero a partir de la segunda mitad del siglo XX, especialmente en la década de 1970, la inestabilidad económica mundial frenó las inversiones en la industria y la producción en masa y la gran escala se convirtió en una “camisa de fuerza” (Pinto, 2013) para el crecimiento económico, lo que hace que los sistemas pierdan fuerza y entren en juego otras formas alternativas de producción.

En este contexto, surge un nuevo modelo, conocido como **sistema toyotista**, desarrollado en Toyota Motor Company, en Japón, y dirigido por Taiichi Ohno. En este sistema, a diferencia de los anteriores, el objetivo es producir varios modelos de productos a pequeña escala. El régimen de pedido-producción-entrega, con formación de pequeños inventarios en las compañías, se denominó *just-in-time*, es decir, producción bajo demanda del cliente y para el momento en que es demandado (Pinto, 2013).

Se reorganizaron las plantas de la industria en función de la producción del producto principal y, para ello, se hizo limpieza en ciertos puestos de trabajo, se aumentó la “multifuncionalidad” de los que quedaban y se subcontrató empresas proveedoras de productos y actividades. El control y la intensificación del trabajo, en este sistema, está garantizado por la “desespecialización” de los trabajadores, exigiendo la polivalencia y socavando cualquier iniciativa de negociación por parte de los más cualificados (Pinto, 2013).

David Harvey (1993) llama “**acumulación flexible**” al nuevo régimen de acumulación capitalista a escala mundial. La flexibilización es, de hecho, el énfasis del sistema Toyota: flexibilizar la producción, relajar las leyes laborales, los mercados de trabajo y las horas de trabajo, relajar las barreras comerciales y las intervenciones estatales. A continuación, el autor presenta las diferencias más estructurales entre la producción *fordista* y la *toyotista* en cuanto a las relaciones laborales.

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

Tabla 3.

Contraste entre el fordismo y la acumulación flexible en las relaciones laborales

| Producción fordista (basada en economías de escala) | Producción toyotista (basado en las economías de alcance) |
|---|--|
| Realización de una única tarea por parte del trabajador | Múltiples tareas |
| Pago prorrateado (basado en los criterios de definición del puesto) | Pago personal (sistema de bonificación detallado) |
| Alto grado de especialización de las tareas | Borrar la demarcación de la tarea |
| Poca o ninguna formación en el puesto de trabajo | Larga formación en el puesto de trabajo |
| Organización vertical del trabajo | Organización más horizontal del trabajo |
| No hay experiencia de aprendizaje | Aprendizaje en el lugar de trabajo |
| Énfasis en la reducción de la responsabilidad de los trabajadores (disciplinar la mano de obra) | Énfasis en la corresponsabilidad del trabajador |
| Múltiples tareas | Alta seguridad laboral para los trabajadores de base (empleo estable) y nula seguridad laboral y malas condiciones de trabajo para los trabajadores temporales |

Fuente: Harvey (1993: 167).

La intensificación del trabajo en el sistema japonés es promovida, entre otras cosas, por la mayor implicación del trabajador con el trabajo, dentro y fuera de las esferas productivas, lo que se traduce en una “captura de la subjetividad del trabajo” (Alves, 2011), que es esencial para la acumulación. A diferencia de los regímenes anteriores, el *toyotismo* busca integrar al trabajador de forma “orgánica” al trabajo, y esto no implica sólo sus capacidades físicas y mecánicas, sino también las psicológicas, afectivas, comunicativas e intelectuales.

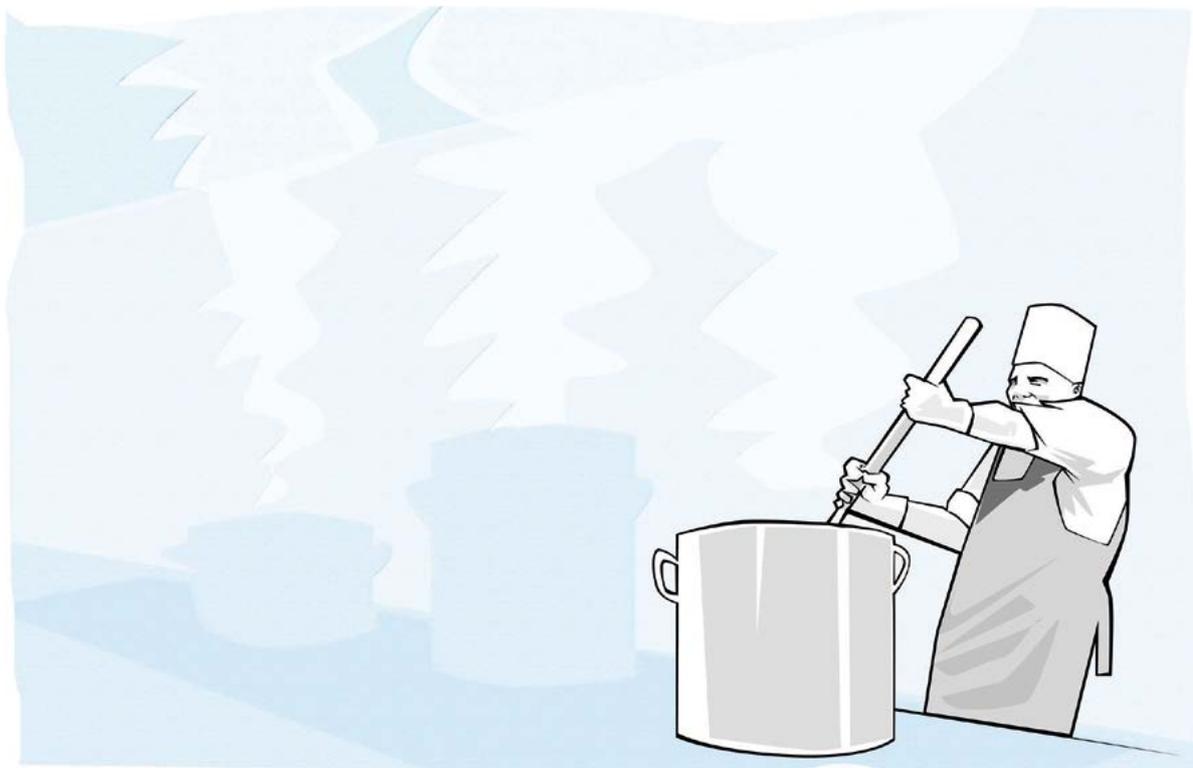
6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

6.1 Intensidad de las jornadas de trabajo en los cruceros

La referencia a estándares de intensidad, aunque son extremadamente importantes para definir el límite máximo de intensidad utilizado en cada actividad por el trabajador, suelen ser poco frecuentes y más difíciles de medir, si se compara, por ejemplo, con los estándares de días de trabajo. Pero, al igual que con los horarios de trabajo, los grados de intensidad son objeto de una disputa permanente entre capitalistas y trabajadores y son, la mayoría de las veces (al menos en el trabajo heterónimo), definidos unilateralmente por el capitalista (Dal Rosso, 2008).

Históricamente, los estudios sobre la intensidad del trabajo tienen como objeto el trabajo material, especialmente en los sectores industrial y metalúrgico. La idea es medir cuánto producen los trabajadores, manteniendo las mismas condiciones de producción y horas de trabajo. Es sabido, por supuesto, que la intensidad del trabajo traspasa la frontera de la materialidad de la mercancía y del sector productivo, por lo que es utilizada como mecanismo de precarización recurrente en diversas actividades, como es el caso del trabajo en el turismo. El aumento del proletariado de los servicios en el siglo XXI muestra la urgencia de realizar estudios capaces de medir la intensidad del trabajo en este sector. Esto se debe a que la intensificación del trabajo en el sector de los servicios implica un estrés físico y psicológico de naturaleza diferente al del sector industrial (Dal Rosso, 2008).

Aunque Marx defendió la tesis de que “la intensificación es susceptible de demostración empírica” (Dal Rosso, 2008: 54), en la práctica, **medir el grado de intensidad de**



6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

trabajo de las tripulaciones de los barcos resulta particularmente arduo. En primer lugar, porque el tipo de actividad, y en consecuencia el grado de intensidad, varía considerablemente en cada sector de la industria turística (hostelería, restauración y ocio). Incluso dentro de cada sector hay una gran variedad de actividades realizadas. En el sector hotelero, la intensidad de trabajo del aparcacoches es diferente a la del recepcionista, por ejemplo. En los restaurantes, la intensidad del trabajo del ayudante de cocina es diferente a la del camarero. Tendríamos que hacer recortes más específicos para medir el grado de intensidad de cada actividad realizada en el barco.

En segundo lugar, porque cuando se trata de actividades vinculadas al sector terciario de la economía, la medición de la producción es muy compleja. ¿Cómo medir, por ejemplo, la intensidad de trabajo del recepcionista de un barco? ¿Qué significa conseguir más o mejores resultados para esta función? Por lo tanto, existe un problema característico en la producción del sector servicios. Porque si el grado de intensidad del trabajo se mide fundamentalmente por la relación entre los bienes producidos y el tiempo de trabajo, la fórmula resulta poco práctica para las situaciones de producción inmaterial, que se dan en gran medida en este sector.

A modo de ejemplo, la siguiente hoja de cálculo demuestra cómo se podría medir el grado de intensidad de algunos puestos de trabajo característicos de los cruceros en relación con el tiempo disponible para realizar la actividad.

Tabla 4.

Ejemplos de medición del grado de intensidad de los puestos de trabajo seleccionados

| | |
|---|--|
| <p>Camarero de pisos (<i>Housekeeping Cabin</i>) y Asistente de camarero de pisos (<i>Assist. Housekeeping Cabin</i>)</p> | <p>Cantidad de unidades habitacionales (UH) limpiadas y ordenadas en relación con el tiempo de trabajo</p> |
| <p>Camarero de sala (<i>Dining Room Waiter</i>) y Asistente de camarero de sala (<i>Assist. Waiter</i>)</p> | <p>Cantidad de comensales atendidos y servidos por mesa de pasajeros en el restaurante (la cantidad puede definirse según la evaluación anterior del crucero) en relación con el tiempo de trabajo</p> |
| <p>Barman (<i>Bar Waiter</i>)</p> | <p>Cantidad de paquetes de bebidas vendidos (los objetivos de venta se fijan en cada crucero) en relación con el tiempo de trabajo</p> |
| <p>Cocinero (<i>Cook</i>)</p> | <p>Cantidad de comidas preparadas en relación con el tiempo de trabajo</p> |

Fuente: elaboración propia (2021).

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

Sin embargo, para esta investigación, busqué problematizar de un modo más general la intensidad del trabajo de la tripulación de los barcos. La intención es entender cómo se expresa la intensificación del trabajo en los barcos a partir de una estimación que mide el grado de implicación del tripulante con el trabajo. Así pues, si el núcleo del trabajo de los tripulantes en el sector turístico es el servicio al pasajero/huésped –ya sea en la hostelería, alojándolo, en el restaurante, alimentándolo, o en el ocio, entreteniéndolo, mi objetivo es estimar el grado de capacidad del tripulante para servir a los pasajeros embarcados y analizar las implicaciones de esta estimación.

Para ello, reproduzco la fórmula que mide la relación pasajeros/tripulación²⁶. En la siguiente fórmula, el numerador es el número de pasajeros (*pax*) del buque utilizando su capacidad total; el denominador es el número de miembros de la tripulación del buque. Así, cuanto menor sea el número de tripulantes, mayor será el valor “i” (*Pax/T*). El valor “i” estima el grado de intensidad de la mano de obra. Si este valor en un barco determinado es alto, significa que el mismo tripulante debe atender a un mayor número de pasajeros y, por tanto, ejercer una mayor cantidad de trabajo.

$$i \text{ (Relación } pax/T) = \frac{\text{Pax (n° de Pasajeros)}}{\text{T (n° de Tripulantes)}}$$

Esta fórmula representa una estimación y tiene algunas limitaciones. En primer lugar, porque el número disponible de tripulantes por barco incluye a toda la tripulación, incluidas las funciones de ingeniería y seguridad, que no son objeto de esta investigación. En segundo lugar, porque algunas de las funciones estudiadas no se intensifican en función de la tasa de ocupación del barco, es decir, del número de pasajeros.

Para este informe, realicé una investigación exploratoria sobre el número de pasajeros y el número de miembros de la tripulación de todos los buques de las compañías: Carnival Cruise Line (18), MSC Cruises (19), Norwegian Cruise Line (15), Princess Cruises (14) y Royal Caribbean Cruise Line (21), botados en el periodo comprendido entre 2001 y 2020. Las compañías seleccionadas para esta investigación son las más citadas en nuestra encuesta. El número de pasajeros y miembros de la tripulación se obtuvo de la página virtual Cruise Mapper (2021). Los datos se tabularon y se aplicaron a la fórmula desarrollada. A continuación, analicé los datos en función de las siguientes variables: (i) la evolución en el tiempo y (ii) el tamaño del barco. También hubo diferencias sustanciales entre las compañías, pero el objetivo es comprender las tendencias del mercado de cruceros.

26 Esta fórmula ya se utiliza para medir el lujo del barco, porque cuanto menor es la proporción de pasajeros por tripulación, más exclusivo y personalizado es el servicio al pasajero. La proporción de pasajeros por tripulación en los barcos de lujo es de 1,4 a 1,6; en los barcos *premium*, de 1,8 a 2,3; en los barcos contemporáneos, de 2,2 a 2,6; y en los barcos económicos, de más de 2,6. Para entender mejor la relación de “Coef_{SERV}” con la categoría de buque, véase OMT (2008: 63-69).

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

Los barcos más grandes tienen proporcionalmente menos tripulantes, con el objetivo de reducir los costes de explotación y abaratar los viajes para el mercado de consumo.

Estas variables se eligieron teniendo en cuenta la reflexión propuesta por Mather (2002) en cuanto a la relación pasajeros/tripulación. En su opinión, los barcos más grandes –los meganavíos tienen una capacidad de más de 2.000 pasajeros, según Najafipour, Marzi y Mohammad (2014)– tienen proporcionalmente menos tripulantes, con el objetivo de reducir los costes de explotación y abaratar los viajes para el mercado de consumo, a través de la masificación de la producción, como en el régimen fordista. Chin (2008b) observó que los barcos más antiguos se retiran o se rediseñan para competir con los más modernos, lo que confirma que el tamaño de los cruceros influye directamente en el crecimiento de los ingresos: mientras la capacidad de carga se amplía, los costes de explotación permanecen relativamente estables, y los costes de la tripulación aumentan sólo marginalmente, según Zhao (2002).

El tamaño de las grandes compañías está creciendo, al igual que el número y la dimensión de los barcos. [...] Los buques más grandes y nuevos ofrecen menores costes de explotación por pasajero, con una relación pasajero/tripulación de 3:1 frente a la tradicional de 2:1. [...] La cantidad y el tamaño de los nuevos buques encargados sugiere un problema continuo de exceso de capacidad y de guerra de precios para atraer a los clientes. El escenario está preparado, por tanto, para un apretón aún mayor para los cruceros.

(Mather, 2002: 8-9)²⁷

Zhao (2002) también había observado que la proporción de pasajeros por asiento de la tripulación aumenta a medida que aumenta el tamaño del barco. Aunque tradicionalmente la proporción típica era de 2:1 a 2,5:1, dependiendo de la calidad del barco, a principios de la década de 2000 se veía una proporción de 3:1 o incluso 4:1 en la mayoría de los barcos. “¿Y qué significa eso para la tripulación? Significa que el marino tiene que limpiar más camarotes, recordar más nombres y sonreír a más pasajeros” (Zhao, 2002: 23)²⁸.

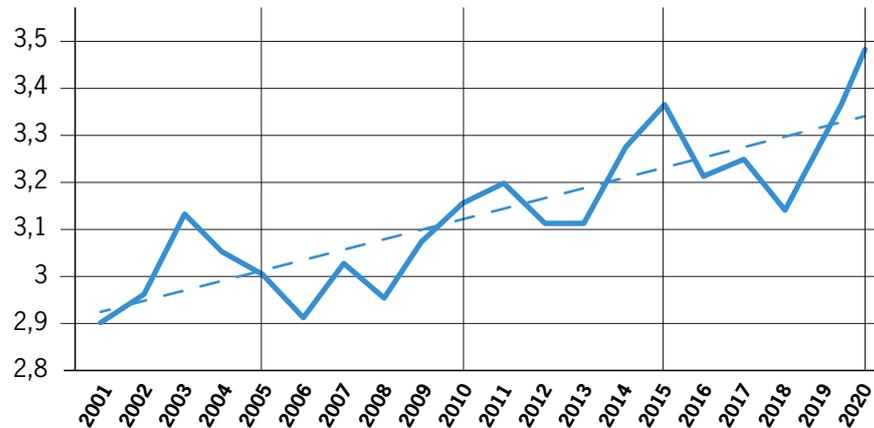
Siguiendo la misma línea de razonamiento, comprobé que hay una tendencia temporal a aumentar la cantidad de trabajo realizado por la tripulación. El valor cambió, en el periodo analizado, de 2,89 (buques botados en 2001) a 3,47 (buques botados en 2020) y, por tanto, superó lo que preveían Mather (2002) y Zhao (2002) a principios del milenio, a pesar de las claras oscilaciones interanuales, como puede verse en el siguiente gráfico.

27 Texto original en inglés: “The size of the largest companies is growing, and so are the number and size of the ships. [...] The larger and newer ships offer lower running costs per passenger, with a passenger: crew ratio of 3:1 compared to the traditional 2:1. [...] The number and size of new ships on order suggest a continuing problem of over-capacity and price wars to attract clientele. The scene is set, then, for an even greater squeeze on cruise ship seafarers”.

28 Texto original en inglés: “What does this mean to seafarers? It means that the seafarer has to clean more cabins, remember more names and smile to more passengers.”

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

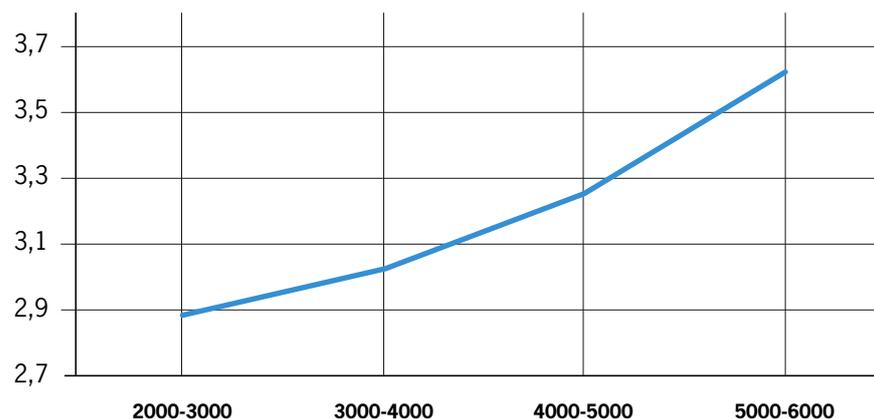
Gráfico 9.
Ratio (i) por año de lanzamiento del buque



Fuente: elaboración propia (2021).

Si se analiza según el tamaño del barco, las correlaciones parecen aún más evidentes. Los barcos más grandes, con más pasajeros, presentan el valor (i) más elevado. Los promedios varían entre 2,88 para los buques con capacidad entre 2.001 y 3.000 pasajeros y 3,60 para los buques con capacidad entre 5.001 y 6.000 pasajeros. Estos datos demuestran que la capacidad de los navíos, que ha aumentado considerablemente con el tiempo (OMT, 2008), influye directamente en la intensidad de trabajo de los miembros de la tripulación.

Gráfico 10.
Ratio (i) por tamaño del buque



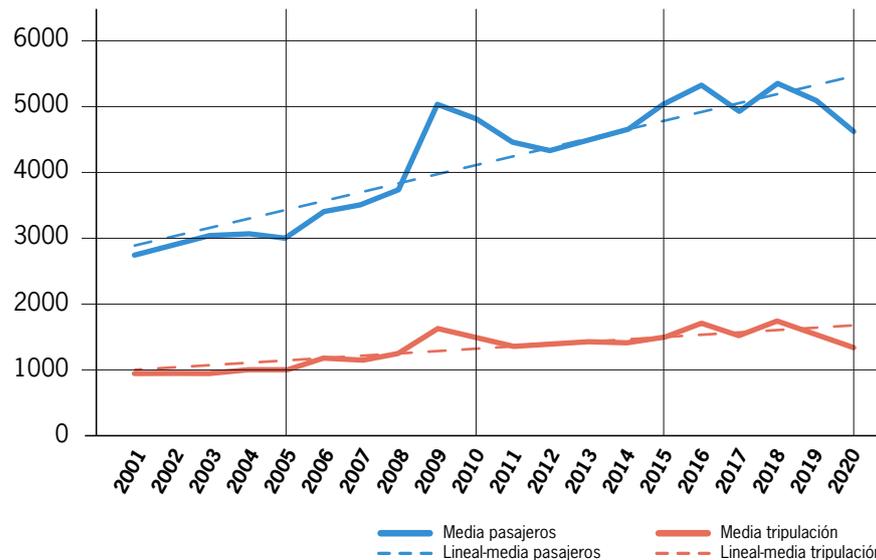
Fuente: elaboración propia (2021).

Los datos anteriores y los siguientes confirman la hipótesis de que el aumento de la capacidad de los buques a lo largo de los años no ha ido acompañado del correspondiente aumento de la tripulación. De 2001 a 2020, el número de pasajeros

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

por barco creció una media del 3%, siendo la variación porcentual acumulada del 60% (ángulo de la línea de tendencia 17°). En el mismo periodo, el número de tripulantes por barco creció una media del 2%, siendo la variación porcentual acumulada del 44% (ángulo de la línea de tendencia de 5°).

Gráfico 11.
Evolución del número de pasajeros/tripulación por año de botadura del buque



Fuente: elaboración propia (2021).

6.1.1 Tecnología e intensificación del trabajo en los cruceros

El ritmo y la intensidad del trabajo se ven afectados por la evolución de la tecnología, como se ha explicado anteriormente. En realidad, la inversión en tecnología en el capitalismo ha ido dirigida hacia dos objetivos: a) la mecanización para aumentar el ritmo de trabajo y, en consecuencia, la capacidad productiva²⁹; y b) la automatización que elimina puestos de trabajo mediante la autonomía de la máquina e intensifica el trabajo para los trabajadores que permanecen. La historia ha demostrado que el escenario B es temporalmente más moderno que el A, aunque en la actualidad puedan ocurrir de forma simultánea.

La implantación de sensores de movimiento también sirven como instrumento para controlar el tiempo y la ubicación de los trabajadores.

En el caso de las camareras de hotel, Cañada (2018) señaló que, más que la tecnología sustituya el trabajo humano o, eventualmente, incluso reduzca la intensidad del trabajo, en realidad contribuye a intensificarlo, así como al desgaste físico y mental de las trabajadoras. Un ejemplo de innovación en este sentido es la

29 Festi (2020: 154) explica que cuando la automatización llegó a la industria a mediados del siglo XX, "en contra de la promesa inicial, el trabajo adquirió mayor intensidad, ya que, con la automatización, se implantó una fábrica fluida y en funcionamiento las 24 horas del día, lo que aumentó aún más el control sobre los trabajadores".

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

implantación de sensores de movimiento, que además de optimizar el trabajo de las camareras, evitando paradas o desviaciones de trabajo innecesarias, también sirven como instrumento para controlar el tiempo y la ubicación de los trabajadores por parte de los responsables. Esta interpretación es de suma importancia: el objetivo estratégico de la automatización es siempre el control del trabajo (Festi, 2020).

De hecho, la inversión en tecnología es una tendencia histórica en el capitalismo para aumentar la productividad y reducir los costes (y en consecuencia la competitividad capitalista), pero es necesario considerar que llega a los sectores productivos en diferentes momentos y contextos políticos. Hay factores que impiden o dificultan la entrada de la mecanización en un determinado sector productivo:

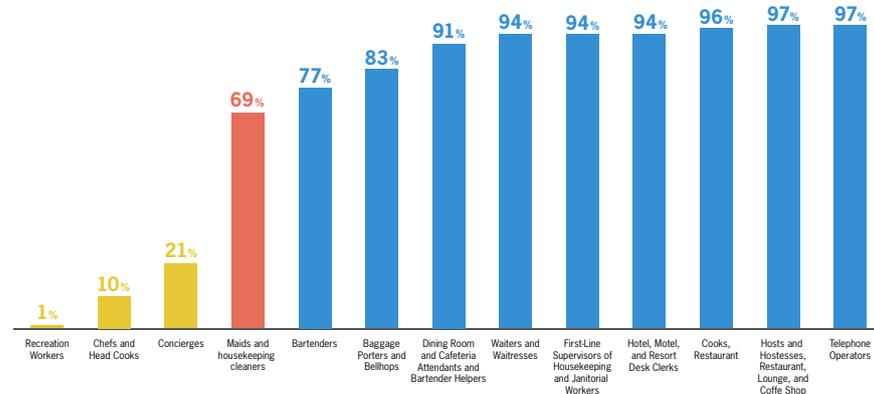
- La economía burguesa es hostil a la mecanización de ciertos sectores, como los servicios, que históricamente ofrecen mano de obra barata y productiva. Pinto aclara que quienes idearon el sistema *toyotista* en Japón entendían que la automatización debía considerarse la última opción en una empresa, al menos mientras los trabajadores produjeran más y mejor: “Lo que importa es el hecho de que la productividad de una máquina es estática, mientras que la capacidad de creatividad –y, por tanto, de productividad– de un ser humano es infinita” (2013: 77).
- La robotización de ciertas funciones es aún una tecnología costosa y con pocas expectativas de masificación. De hecho, los niveles esperados de automatización de los puestos de trabajo están sobreestimados porque descuidan la dificultad de introducir la tecnología, “así como la adaptabilidad de los puestos de trabajo a la transformación digital y a los desarrollos tecnológicos y su masificación” (Albuquerque et al., 2019: 29).
- La definición de la jornada laboral y la intensificación de la misma siguen siendo un resultado directo de la tensión entre la clase burguesa y la clase trabajadora, de ahí la importancia de la organización y el empoderamiento de la clase trabajadora (Marx, 2012; Netto y Braz, 2012).

El siguiente gráfico muestra la probabilidad de automatización de los puestos de trabajo característicos en cruceros, según el experimento de Frey y Osborne (2013) sobre la realidad de estos empleos en Estados Unidos (como se ha explicado anteriormente, este dato está sobreestimado).

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

Gráfico 12.

Probabilidad de automatización de los puestos de trabajo característicos de los cruceros



Fuente: Frey y Osborne (2013). Recopilado por la autora (2021).

El gráfico muestra que ocupaciones como animador, chef y conserje presentan un riesgo de automatización bajo (probabilidad de automatización $\leq 30\%$); camarera y limpiadora presentan un riesgo de automatización medio ($30\% <$ probabilidad de automatización $\leq 70\%$); y barman, mensajero, camarero, gobernanta, recepcionista, cocinero, maître y telefonista presentan un riesgo de automatización alto (probabilidad de automatización $> 70\%$).

La metodología utilizada para estimar los índices de probabilidad de automatización de los puestos de trabajo considera el conjunto de actividades características de cada uno. Por tanto, hay actividades más o menos susceptibles de ser automatizadas. Las tareas relacionadas con valores como la creatividad, la empatía y el cuidado tienen menos posibilidades de ser automatizadas, aunque haya un aumento asociado de la tecnología, como es el caso de las vinculadas a las posiciones de animador, cocinero y conserje.

Más allá de la cuestión de los recortes de empleo, la introducción de la Inteligencia Artificial (IA) en el turismo, un sector que se basa en el trabajo vivo, fue reflejada y criticada por Korstanje, que la califica de “muerte de la hospitalidad” (2020: 4). En opinión de este autor, la creación y utilización de robots estaría deshumanizando las relaciones sociales típicas del turismo o, incluso, proporcionando “la inevitable muerte de la hospitalidad como entidad relacional entre dos seres considerados en igualdad de condiciones” (2020: 8).

Existe, además, un posible problema que hay que afrontar en cuanto a la introducción de ciertas tecnologías en los barcos: la aceptación de los usuarios. Wiegard, Guhr y Breitner (2012) investigaron sobre el grado de aceptación y satisfacción de los pasajeros y descubrieron que los usuarios de los servicios en los cruceros pueden agruparse en tres grupos diferentes: los entusiastas, los indiferentes y los críticos con la adopción de la tecnología.

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

Ejemplos de innovaciones que promueven la sustitución de la mano de obra en los cruceros (eliminando las funciones tradicionales del sector) son³⁰:

Tabla 5.
Innovaciones tecnológicas que sustituyen empleo en cruceros

| Compañía | Crucero | Innovación | Ocupación sustituida |
|-----------------------------|--|--|------------------------------|
| Celebrity Cruises | • Celebrity Edge (2018) | Check-in por reconocimiento facial | Recepcionista |
| | | Silent Disco (auriculares con selección de música personalizada) | DJ |
| MSC Cruises | • MSC Bellissima (2019) | Asistente virtual activado por voz (Zoe) en los camarotes de los pasajeros | Telefonista Recepcionista |
| | • MSC Virtuosa (2021) | Barman robot "humanoide" (Rob) | Barman |
| Royal Caribbean Cruise Line | <ul style="list-style-type: none"> • Quantum of the Seas (2014) • Anthem of the Seas (2015) • Ovation of the Seas (2016) • Harmony of the Seas (2016) • Symphony of the Seas (2018) | Barman robots situados en el Bionic Bar | Barman |

Fuente: Celebrity Cruises (2021), MSC (2019; 2021) y Royal Caribbean Cruise Line (2021).
Recopilado por la autora (2021).

30 En el momento de la pandemia de COVID-19, los expertos en tecnología han afirmado que la IA contribuirá a la reanudación segura de las operaciones de los cruceros. Hinojosa (2020) cita tres áreas prioritarias de inversión en desarrollo tecnológico: a) creación de herramientas tecnológicas sin contacto (call center, aplicaciones para *smartphones* y *wearables*); b) potenciación de la inteligencia artificial para mejorar las acciones de marketing; y c) digitalización de las operaciones.

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

6.2. Datos de la encuesta sobre la intensidad de las jornadas laborales

La intensidad de la jornada laboral es percibida de forma diferente por las personas entrevistadas, según su género, grupo de edad y nacionalidad, aunque existen ciertos patrones verificados en la investigación que son importantes explicar. Los datos obtenidos en la encuesta confirman que, además de ampliarse la jornada laboral, se acelera el ritmo de trabajo para satisfacer la demanda de trabajo asignada a cada miembro de la tripulación.

Igualmente se observa hasta qué punto la producción en los cruceros absorbe las principales características de los tres modelos productivos (*taylorista*, *fordista* y *toyotista*), haciéndolos aparentemente homogéneos. A modo de ejemplo, mientras que al camarero de pisos se le exige una hiperespecialización en su función y la limpieza de 25 o más camarotes a un ritmo de producción *fordista*; al agente de la sección de excursiones (*shore excursion*) se le exige una polivalencia significativa, con actividades que van desde la venta de excursiones, de las que hay un objetivo a batir mensualmente, hasta el acompañamiento de pasajeros en tierra, que sigue un estilo de producción "*toyotista*". La intensificación de las horas de trabajo en los cruceros, por tanto, puede explicarse según los principios básicos de cada sistema estudiado.



6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

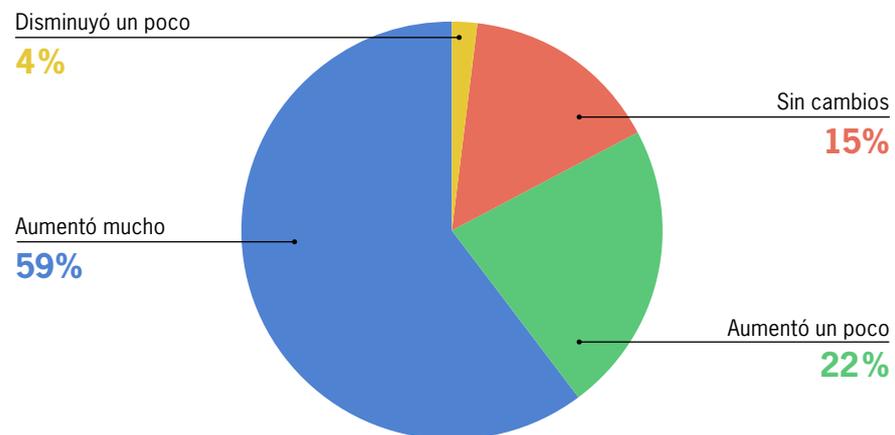
A. CANTIDAD DE TRABAJO EN EL TIEMPO

Excluyendo las respuestas de los entrevistados que concluyeron solo un contrato de trabajo –y que, por tanto, no pueden evaluar los cambios a lo largo del tiempo–, para el 15% de los miembros de la tripulación no hubo ningún cambio en la cantidad de trabajo a lo largo del tiempo, pero para el 81% de los entrevistados hubo un aumento de las tareas y deberes laborales.

Al igual que en el caso de las horas de trabajo, las razones para el aumento de la cantidad de trabajo fueron varias, pero se mencionaron especialmente: los itinerarios del barco, el número insuficiente de tripulantes y el abuso de los jefes en la organización productiva.

Gráfico 13.

Cambios percibidos en la cantidad de trabajo a lo largo del tiempo



Fuente: elaboración propia (2021).

B. ESTABLECIMIENTO DEL RITMO/VELOCIDAD DE TRABAJO

Los siguientes datos pretenden medir el ritmo de trabajo de los trabajadores. Como se ha visto anteriormente, el ritmo de trabajo viene dictado por las expectativas de productividad, y puede depender de varios factores según el nivel de mecanización de la producción o el sistema de organización del trabajo.

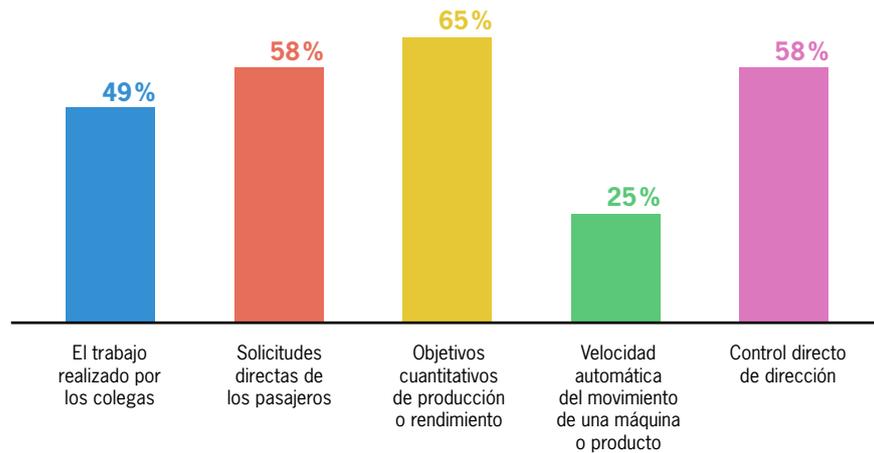
La velocidad automática de una máquina es el elemento que menos influye en el ritmo de trabajo de la tripulación, pero aparece como el principal impulsor de las tareas realizadas en el sector de la lavandería (velocidad de la máquina para lavar, secar y planchar la ropa de los camarotes de pasajeros) y en la limpieza de la cocina (velocidad de la máquina para lavar la vajilla, la cubertería y otros utensilios de cocina). Esto indica que, a pesar de las recientes innovaciones, la mecanización de la producción en los cruceros es insignificante, como es habitual en el conjunto del sector de los servicios.

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

Los objetivos cuantitativos de producción o rendimiento aparecen como el elemento que más influye en el ritmo de trabajo de la tripulación, en todos los sectores del barco, seguido de las peticiones directas de los pasajeros y del control directo de la dirección³¹.

Gráfico 14.

Ritmo/velocidad de trabajo en función de diferentes causales



Fuente: elaboración propia (2021).

C. FACTORES QUE INTENSIFICAN LA JORNADA LABORAL

Los datos de esta sección pretenden comprender los elementos que interfieren directamente en la intensidad del trabajo en el barco. Al igual que en el caso de las horas de trabajo, se pidió al encuestado que indicara el grado de acuerdo con la influencia de cada factor en la intensificación de sus horas de trabajo. Una vez más, existen importantes diferencias en las respuestas sobre este tema en función del departamento al que pertenecen los miembros de la tripulación que respondieron.

Todos los factores tuvieron niveles de acuerdo similares, pero el que aparece como el mayor influyente para la intensificación de la jornada laboral es el control y la forma gestión de los mandos superiores. El control detallado de la calidad y del tiempo empleado para el desarrollo de cada tarea laboral es un principio fundamental en el método de Taylor y, en el barco, se ejemplifica con las juiciosas exigencias, a menudo acompañadas de acoso y humillación moral, de los supervisores jerárquicos de cada función. Algunos miembros de la tripulación informan, por ejemplo, de que se les controla incluso el tiempo asignado para ir al baño durante las horas de trabajo.

31 Dal Rosso y Cardoso (2015: 641) consideran que erróneamente no se menciona al propio trabajador en esta pregunta de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, como si no tuviera influencia en la cadencia de su trabajo. Esta omisión "debe evaluarse como una forma de empobrecimiento de la Encuesta de datos y un problema en el tratamiento conceptual".

6.
INTENSIDAD DE
LAS JORNADAS
DE TRABAJO

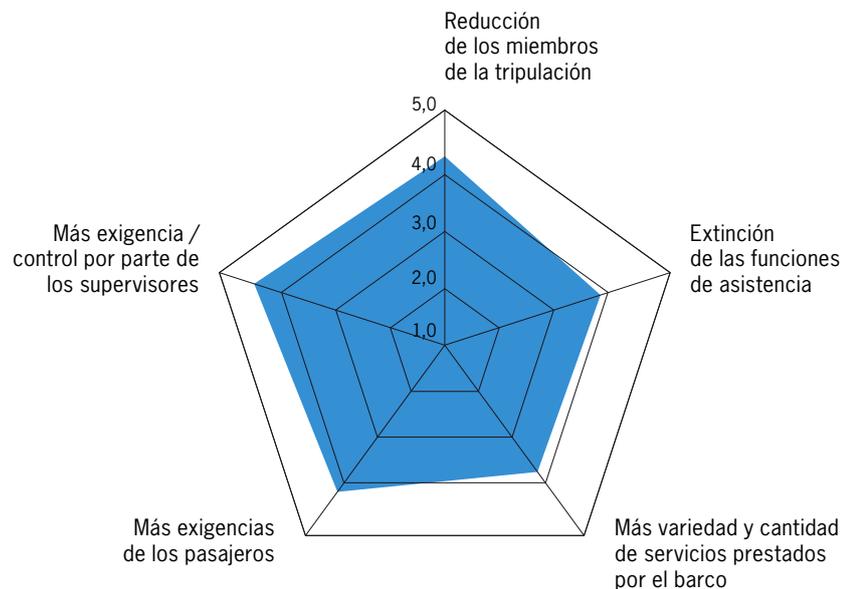
La reducción de los miembros de la tripulación en la sección, junto con la extinción de las funciones de asistencia, son factores que también inciden en la intensidad del trabajo. En el caso de los restaurantes, con el paso del tiempo se ha reducido el número de ayudantes de camarero en varias navieras, y los que quedan tienen que ayudar a dos o más camareros en la tarea de transportar las bandejas desde la cocina hasta el salón del restaurante. Lo mismo se citó para la función de camarera de piso en relación con sus asistentes.

Por último, cabe destacar la influencia del aumento de la demanda de los pasajeros y la mayor variedad y cantidad de servicios ofrecidos por el barco en el control de la intensidad de trabajo de la tripulación. Esto es especialmente válido para aquellas funciones que tienen contacto directo con el pasajero, ya que el trabajo del tripulante es evaluado al final del viaje por los huéspedes. Según Weaver (2005: 19), un miembro de la tripulación que reciba críticas “pobres” o “mediocres” de los turistas puede recibir una reprimenda, ver rebajado su papel o incluso ser despedido.

La intensidad de trabajo influida por la diversidad de servicios también sufre cambios según la nacionalidad del pasajero y el lugar del viaje en crucero. Como ejemplo, un miembro de la tripulación de la sección de restauración explica que es obligatorio incluir una comida diaria adicional cuando la mayoría de los pasajeros son británicos, la “hora del té” (*tea time*), una mini comida que tradicionalmente se sirve a media tarde en Inglaterra.

Gráfico 15.

Factores que intensifican la jornada laboral



Fuente: elaboración propia (2021).

7.

PARA (NO) CONCLUIR

“Me siento bien al margen de la obscenidad de dichos barcos”.

(Zizek, 2020: 27)

La grandiosidad, el lujo y la ostentación de los cruceros son calificados como obscenos por Zizek (2020). De hecho, la construcción y la operación de navíos cada vez más grandes son una tendencia creciente en el mercado de los cruceros. Los buques de gran capacidad son una necesidad del mercado para reducir los costes por unidad (la tarifa diaria de un camarote) y aumentar la rentabilidad de las compañías de cruceros. Los barcos más grandes también son más atractivos para el público, ya que pueden ofrecer un paquete de entretenimiento mucho más diversificado (OMT, 2008).

La operación de megacruceros intensifica los impactos negativos generados por esta industria, y ya son bien conocidos a nivel mundial: emisión de gases contaminantes a la atmósfera y vertido de aguas residuales a los océanos (Klein, 2010; García, 2016); descarte irregular de residuos sólidos (Butt, 2007; Brida, y Zapata, 2010), transmisión acelerada de enfermedades infecciosas entre pasajeros y tripulación (Teberga y Herédia, 2020); masificación turística en las ciudades portuarias (González, 2018), congestión en las carreteras y aumento de la pequeña delincuencia en las ciudades portuarias (Brida et al., 2012), aceleración de la gentrificación en el centro histórico de las ciudades portuarias (González-Pérez, 2019), entre otros efectos.

Aquí añado que **la grandiosidad de los barcos genera otro síntoma todavía poco estudiado: la explotación del trabajo de los tripulantes, a través de jornadas y cargas de trabajo obscenas**. No se puede concebir que el trabajo en los barcos sea tratado como decente cuando la realidad material ha señalado otro camino, un desgaste físico³² de la tripulación (Dahl, Ulven y Horneland, 2008; Radic, 2018), como la consecuencia más evidente del “exceso de trabajo” (Marx, 2012).

El capital encuentra en los cruceros el espacio perfecto para la extracción de plusvalía absoluta (a través de la ampliación de las jornadas de trabajo) y de plusvalía relativa (a través del aumento de la productividad sin el correspondiente pago), como explica Martoni (2019: 199) sobre el sector turístico: “un sector único en la extracción de plusvalía”. Además, se vale de una ventaja especial: los límites máximos de la jornada

32 En un próximo artículo analizaré específicamente los efectos de las jornadas extenuantes en la salud de la tripulación.

7.
PARA (NO)
CONCLUIR

laboral, definidos históricamente en función de los límites físicos y morales, no sufren ninguna interferencia de la legislación laboral internacional, que, por el contrario, los avala. No hay ilegalidad ni impunidad en el caso de los barcos, sino una obscena y legislación flexible bajo la ideología neoliberal: “Lo que es diferente en la industria de los cruceros es que tienes el mismo tipo de condiciones de explotación, pero todas son legales” (Nielsen, 2000)³³.

Cañada (2021) hace una importante reflexión sobre las previsiones de futuro del trabajo en el turismo, que son perfectamente actuales y aplicables al sector de los cruceros. El uso de **mecanismos obscenos para aumentar los beneficios empresariales** ya es una realidad y lo seguirá siendo:

- **Aumento de la presión para reducir los costes laborales:** bajos salarios para los puestos de menor rango y de grupos étnicos periféricos o sin poder sindical/clasista (Klein, 2001; Chin, 2008b), impago de vacaciones, bajas médicas y seguridad social y reducción del número de miembros de la tripulación en los barcos.
- **Monopolización de las empresas propietarias de cruceros:** la concentración empresarial es una característica importante de esta industria, con tres grandes grupos (Carnival Corporation y PLC, Royal Caribbean Cruises Ltd. y Star Cruises) que representan el 88% del mercado (OMT, 2008), y toman decisiones estratégicas de inversión para impedir la entrada de nuevos competidores (Brida y Zapata, 2010). La consolidación y la fusión de empresas del sector también favorecen la reducción de costes, según Najafipour, Marzi y Mohammad (2014).
- **Aceleración de los procesos de digitalización, automatización y robotización:** la inversión en tecnología ha crecido en la última década en el sector de los cruceros, especialmente en lo que respecta a la mejora y diversificación del servicio prestado al pasajero y la comunicación en el mar, vía satélite (OMT, 2008). Mientras tanto, para la tripulación, estos procesos suponen tanto sustituir el trabajo humano como aumentar el control sobre el trabajo.
- **Medidas que impiden la capacidad de organización sindical:** como ocurre con las empresas turísticas (Cañada, 2019) la acción antisindical en los cruceros es aún más pronunciada y el uso de banderas de conveniencia contribuye a impedir la acción de los sindicatos (Klein, 2001; Chin, 2008b), lo cual dificulta su organización transnacional (Koch-Baumgarten, 1998). Además, el MLC de 2006 no protege el derecho de huelga de los trabajadores marítimos (Bauer, 2008).

Por último, cabe recordar que las jornadas de trabajo prolongadas e intensas son una categoría marxista fundamental para quienes estudian la precarización laboral. Porque,

33 Texto original en inglés: “What’s different about the cruise industry is you have the same kind of exploitative conditions going on, but they’re all lawful”.

7.
PARA (NO)
CONCLUIR

si bien el acoso moral y sexual y las condiciones de alimentación y vivienda pueden caracterizar, respectivamente, las relaciones sociales del trabajo y el entorno laboral, no explican, en verdad, el principio vital de la explotación: la extracción de plusvalía.

En el caso de los cruceros, la mirada crítica sobre la estipulación de las horas de trabajo es aún más importante y urgente, ya que la materialidad del “exceso de trabajo” es mucho más flagrante e incontrovertible. Los cruceros turísticos son, según el análisis realizado en esta investigación, el laboratorio ideal para la consolidación de los trabajadores productivos, que, como advirtió Marx (2012), no son poseedores de suerte, sino más bien de una enorme mala suerte.





Anexo 1.

Tabla de los principales puestos de trabajo en cruceros

| Departamento | Ocupación | Descripción |
|--|-------------------------|--|
| Food & Beverage (Alimentos y bebidas) | Food & Beverage Manager | Gestión y supervisión de todos los asuntos relacionados con la comida y la bebida |
| | Assist. Food & Beverage | Asistencia al Director de Alimentos y Bebidas |
| | Maître | Gestión de restaurantes, formación y supervisión del personal |
| | Assist. Maître | Asistencia al Maître |
| | Dining Room Hostess | Recibir a los pasajeros en los restaurantes y gestionar los pedidos especiales y las entregas en los camarotes |
| | Dining Room Head Waiter | Supervisar la recepción y el servicio en las mesas de los pasajeros en el restaurante |
| | Dining Room Waiter | Atención y servicio a una mesa de pasajeros en el restaurante |
| | Assist. Waiter | Asistencia al Dining Room Waiter |
| | Bar Manager | Gestionar y contabilizar las ventas del bar, formar y supervisar al personal |
| | Assist. Bar Manager | Ayudar al Bar Manager |
| | Bartender/Barman | Preparado de bebidas alcohólicas |
| | Bar Waiter | Asistencia y servicio de bebidas |
| | Bar Boy Bar Utility | Limpieza de salones y reposición de vasos o bebidas en los bares |
| | Sommelier | Asistencia y servicio de vinos |

(cont.)

| Departamento | Ocupación | Descripción |
|----------------------------|---|--|
| Galley (Cocina) | Executive Chef | Gestión y supervisión de la cocina |
| | Assistant Executive Chef | Asistencia al Chef Ejecutivo |
| | Chef de Partie Station chef | Jefe de cocina a cargo de un puesto específico del restaurante |
| | First Cook | Cocinar y preparar las comidas y supervisar a los Second Cook, Third Cook e Pastry Cooks |
| | Second Cook | Cocinar y preparar las comidas |
| | Third Cook | Cocinar y preparar las comidas |
| | Pastry Chef | Jefe de cocina de pastelería |
| | Assist. Pastry Chef | Asistencia al Pastry Chef |
| | Pastry Man | Creación y preparación de alimentos de confitería |
| | Baker Supervisor | Supervisor responsable de la panadería |
| | Assist. Baker Supervisor | Asistencia al Baker Supervisor |
| | Baker | Creación y preparación de los alimentos de la panadería |
| | Galley Cleaner Dishwasher | Mantenimiento y limpieza de la cocina |
| | Provision Master Storekeeper | Supervisión, almacenamiento y distribución de suministros en la cocina |
| | Assist. Provision Master Assist. Storekeeper | Asistencia al Provision Master |

(cont.)

| Departamento | Ocupación | Descripción |
|---|---|---|
| Housekeeping (Departamento de pisos) | Chief Housekeeper Housekeeping Manager | Supervisión del servicio de limpieza, del personal y de los servicios de limpieza |
| | Assist. Chief Housekeeper Assist. Housekeeping Manager | Asistencia al Chief Housekeeper |
| | Floor Supervisor | Supervisión del mantenimiento y la limpieza del suelo |
| | Head Room Steward Housekeeping Cabin | Limpieza y mantenimiento de las cabinas en una sección designada |
| | Assist. Cabin Steward Assist. Housekeeping Cabin Floor Runner | Asistencia al Head Room Steward |
| | Bell Boy | Servicio de entrega en cabina, servicio de cabina, carga de equipaje |
| | Room Service Operator | Gestión de pedidos en cabina |
| | Cleaner Utility Cleaner | Limpieza general de las zonas comunes |
| | Laundry Supervisor | Gestión, control y supervisión de la lavandería y de los empleados |
| | Assist. Laundry Supervisor | Asistencia al Laundry Supervisor |
| | Laundry Man Linen Keeper | Realiza tareas en la lavandería |
| | Pool Attendant Pool Boy | Limpieza y mantenimiento de piscinas |

(cont.)

| Departamento | Ocupación | Descripción |
|--|--|---|
| Cruise Staff (Equipo del Crucero) | Cruise Director | Coordinación y realización de actividades de entretenimiento, maestro de ceremonias en eventos de gala |
| | Assist. Cruise Director | Asistencia al Cruise Director, apoyo en la creación y desarrollo de la programación de actividades de entretenimiento |
| | Social Hostess | Realización de actividades y eventos sociales |
| | Cruise Activities Staff | Organización de actividades recreativas para pasajeros |
| | DJ | Seleccionar, mezclar y poner música en la discoteca o en eventos sociales |
| | Youth Activities Coordinator Youth Counsellor | Organización y ejecución de actividades recreativas para jóvenes |
| | Children Animator | Organización y ejecución de actividades recreativas para niños |
| Entertainment (Entretenimiento) | Production Manager Musical Director | Gestión de producciones y espectáculos principales |
| | Assist. Production Manager Assist. Musical Director | Asistencia al Production Manager Musical Director |
| | Dancer and Singer | Bailar y cantar en las producciones y espectáculos principales |
| | Sound & Light Technician | Iluminación y sonido para las producciones y los espectáculos principales y mantenimiento de los equipos |
| | Musician | Ejecución de la música (canto, instrumento musical) en los salones del barco y otros eventos |

(cont.)

| Departamento | Ocupación | Descripción |
|--|------------------------------------|--|
| Gift shop / free shop (Tiendas) | Gift Shop Manager | Supervisión y gestión de las operaciones de la tienda |
| | Assist. Gift Shop Manager | Asistencia al Gift Shop Manager |
| | Gift Shop Sales Associate | Organización de los escaparates y venta de mercancías de la tienda |
| Casino | Casino Manager | Gestión de las operaciones, contabilidad y supervisión del personal del Casino |
| | Assist. Casino Manager | Ayudar al Casino Manager |
| | Casino Dealer Croupier | Dirigir las mesas de juego en el Casino |
| | Slot Technician | Mantenimiento y reparación de los equipos y máquinas del Casino |
| | Cashier | Contabilidad y facturación de las cuentas del Casino |
| | Casino Hostess | Recibir a los pasajeros en el Casino y dirigir las mesas de juego |
| Photo (Fotografía) | Photo Manager | Gestión del departamento de fotografía |
| | Assist. Photo Manager | Asistencia al Photo Manager |
| | Photographer | Toma, desarrollo y venta de las fotografías |
| Shore excursion (Excursiones en tierra) | Shore Excursion Manager | Organización y promoción de las excursiones ofrecidas en los días de puerto |
| | Assist. Shore Excursion Manager | Asistencia al Shore Excursion Manager |

(cont.)

| Departamento | Ocupación | Descripción |
|--------------|-------------------------------------|--|
| Spa | Beauty Salon Manager SPA Manager | Gestión del Spa y del Salón de Belleza y supervisión del personal |
| | Assist. Beauty Salon Manager | Asistencia al Beauty Salon & SPA Manager |
| | Beauty Therapist | Realización de servicios de belleza y cuidado de la piel, maquillaje y depilación |
| | Hair Stylist Hairdresser | Realización de servicios de peluquería: corte, peinado, tinte |
| | Massage Therapist | Ejecución de servicios de masoterapia: masajes profesionales y tratamientos corporales (relajación, deportivos, drenaje linfático) |
| | Nail Technician Nail Stylist | Servicios de manicura y pedicura: cuticura, pintura |
| | Aerobic & Fitness Instructor | Supervisión del gimnasio e implementación de los servicios de entrenamiento personal |

Fuente: Elaboración propia (2021).

Anexo 2.

Ejemplo de contrato de trabajo marítimo (empresa MSC)

CONTRATO DE TRABAJO MARÍTIMO

Ubicación:

Acordado para entrar en vigor a partir de: ____/____/_____

El presente contrato de trabajo se celebra entre el marino y la compañía de cruceros

MARINO

Apellido:

Nombre:

Dirección completa:

Ocupación:

Certificado médico expedido el:

Nacionalidad:

Pasaporte:

Lugar y fecha de nacimiento:

Licencia marítima:

PROPIETARIO DEL NAVÍO

Nombre: MSC

OMI N.

Bandera:

Puerto de Registro:

CONDICIONES DEL CONTRATO

| | | |
|---|----------------------------|---|
| Período de contrato: | Sueldos desde y hasta: | Horas de trabajo semanales: 40 |
| Salario base: | Horas extra mínimas fijas: | Precio de la hora extra trabajada en exceso de xxx horas: |
| Sábados, domingos y festivos: | Compensación por ausencia: | Total de dinero en efectivo: |
| Bonificación: los salarios adicionales se regularán por los procedimientos de la empresa. | | |

PAGOS

| | | |
|--|-----------------------------------|-----------|
| X | Dinero | Cantidad: |
| | Cuota mensual a través del agente | |
| Los marinos tienen derecho a adelantar el cobro de sus horas extraordinarias, a excepción de los pagos de compensación de vacaciones y de las primas, hasta un máximo del 70% hasta el día de la paga, cuando el saldo del salario se pagará restando las deducciones realizadas de acuerdo con el Convenio Colectivo. | | |

| | |
|---|--|
| 1 | El actual Convenio Colectivo de la ITF se incorpora y forma parte de este contrato. |
| 2 | El Acuerdo de Embarque incluirá los términos de este Acuerdo (incluyendo el Acuerdo ITF) y la Compañía debe asegurarse de que el Acuerdo de Embarque refleje estos términos. Estas condiciones prevalecerán sobre todas las demás. |

| | |
|----|--|
| 3 | Autorizo al Agente y a la Compañía a utilizar mis datos personales de acuerdo con la Ley de Privacidad. |
| 4 | He leído, entendido y aceptado todos los términos y condiciones de empleo identificados en el Convenio Colectivo de Líneas de Cruceros. |
| 5 | Toda modificación posterior de las condiciones de servicio que se produzca a partir de entonces deberá ser debidamente notificada y aplicada a la categoría correspondiente. |
| 6 | He leído, comprendido y aceptado los artículos 14, 15 y 16 relativos a la cobertura de asistencia médica de MSC. |
| 7 | He recibido una copia y he visto el contrato en los procedimientos estándar y la lista de privilegios. |
| 8 | En mi país, he realizado un curso de formación sobre: Seguridad, familiarización con el buque y procedimientos estándar del MSC. |
| 9 | Se mantendrá un período de prueba de tres meses a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo para los marinos recién contratados. |
| 10 | MSC correrá con los gastos de viaje para el embarque y desembarque (cuando cumpla el acuerdo) desde su aeropuerto más cercano. |
| 11 | Queda prohibido el uso de los logotipos de MSC Crociere, de la compañía MSC y de marcas no relacionadas con el servicio. |
| 12 | Está prohibido divulgar/utilizar los procedimientos estándar, la información protegida y los manuales del MSC en operaciones no relacionadas con el servicio. |
| 13 | Se prohíbe el uso indebido de las imágenes relativas a los buques y propiedades de MSC. |
| 14 | El marino es consciente de que, si el capitán del buque o el oficial de la tripulación lo solicitan, será sometido a pruebas toxicológicas de alcohol y drogas. |
| 15 | He leído, comprendido y aceptado todos los términos y condiciones relativos al "Temo de Ajuste de Conduta de acordo com a Lei Brasileira". Sólo para marinos brasileños. |

CONFIRMACIÓN DEL CONTRATO

El nombre de la empresa
(firma)

Firma del marino
(firma)

Comandante del navío
(firma)

Fuente: Botelho (2018).

REFERENCIAS

- Albuquerque, P. H. M., Saavedra, C. A. P. B., Morais, R. L. de, Alves, P. F. y Yaohao, P. (2019). *Na era das máquinas, o emprego é de quem?* Estimación da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. Texto para discussão 2457. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea.
- Almeida, A. E. de y Severo, V. S. (2016). *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: LTr.
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- Artigues, A. y Blázquez-Salom, M. (2019). Empresas multinacionales turísticas. En: E. Cañada e I. Murray. *Turistificación global: Perspectivas críticas en turismo*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Bauer, P. J. (2008). The Maritime Labour Convention: An Adequate Guarantee of Seafarer Rights, or an Impediment to True Reforms? *Chicago Journal of International Law*, 8(2), 643-659.
- Bianchi, R. V. (2000). Migrant Tourist-Workers: Exploring the "Contact Zones" of Post-Industrial Tourism. *Current Issues in Tourism*, 3(2): 107-137.
- Bolt, E. E. T. y Lashley, C. (2015). All at sea: Insights into crew work experiences on a cruise liner. *Research in Hospitality Management*, 5(2), 199-206.
- Botelho, P. R. (2018). M. *A influência das Cláusulas Gerais na Formação, Execução e Extinção do Contrato de trabalho: Análise de Contratos*. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil.
- Boy, C. (2011). The Development and meaning of vessel flags in the cruise Industry. En P. Gibson, A. Papathanassis y M. Petra (Eds.). *Cruise Sector Challenges: Making Progress in an Uncertain World*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Brasil. (1940). [Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940](#). Código Penal.
- Brasil. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região Primeira Turma. (2018). Acórdão - Processo nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Partes: Ministério Público do Trabalho, MSC Crociere S.A., MSC Cruzeiros do Brasil Ltda., MSC Mediterranean Shipping do Brasil Ltda., Defensoria Pública da União. Salvador.
- Brasil. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. (2014). *Termo de Registro de Inspeção*. Empregador: MSC Crociere S.A., MSC Cruzeiros do Brasil Ltda., MSC Mediterranean Shipping do Brasil Ltda. Fecha da consulta: 16/03/2014 a 11/04/2014. Salvador.
- Brasil. Ministério do Turismo. (2010). Turismo Náutico: orientações básicas. Ministério do Turismo, Secretaria Nacional de Políticas de Turismo, Departamento de Estruturação, Articulação e Ordenamento Turístico, Coordenação Geral de Segmentação. Brasília: Ministério do Turismo.
- Brida, J. G. y Zapata, S. (2010). Cruise tourism: economic, socio-cultural and environmental impacts. *Int. J. Leisure and Tourism Marketing*, 1(3), 205-226.
- Brida, J. G., Del Chiappa, G., Meleddu, M. y Pulina, M. (2012). The perceptions of an island community towards cruise tourism: A factor analysis. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 60(1), 29-42.
- Butt, N. (2007). The impact of cruise ship generated waste on home ports and ports of call: A study of Southampton. *Marine Policy*, 31(5), 591-598.
- Calmon Neto, P. (2014). MLC – Maritime Labour Convention – Evolução e garantias dos direitos do trabalhador do mar. In: A. G. S. Meirinho y M. C. P. de Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTr.
- Campos, I. Z. A. (2017). *Curso de direito marítimo sistematizado: direito marítimo e processual com esquemas didáticos*. Curitiba: Juruá.
- Cañada, E. [¿Qué efectos pueden tener los cambios tecnológicos sobre el trabajo de las camareras de piso?](#) *Alba Sud*, 03/09/2018.
- Cañada, E. (2019). Trabajo turístico y precariedad. En E. Cañada e I. Murray. *Turistificación global: Perspectivas críticas en turismo*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Cañada, E. (2021). [Trabajo turístico: nuevos riesgos de precarización pospandemia](#). *Alba Sud*, 04/01/2021.
- Carelli, R. de L. (2014). O Trabalho do Estrangeiro no Setor Aquaviário: uma Análise da Resolução Normativa n. 72 do Conselho Nacional de Imigração. En: A. G. S. Meirinho y M. C. P. Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTr.
- Celebrity Cruises. (2021). [Celebrity Edge](#).
- Cellard, A. (2008). A análise documental. En J. Poupard, J. Deslauriers, L. Groulx, A. Laperrrière, R. Mayer y A. Pires. *A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Vozes.

REFERENCIAS

- Chin, C. B. N. (2008a). *Cruising in the Global Economy: Profits, Pleasure and Work at Sea*. Aldershot: Ashgate.
- Chin, C. B. N. (2008b). Labour Flexibilization at Sea. *International Feminist Journal of Politics*, 10(1), 1-18.
- Claro, J. A. C. dos S. (2016). Cruzeiros marítimos no Brasil: estudo exploratório sobre a qualificação profissional da tripulação brasileira. *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 14(4), 949-962.
- Cole, S. y Eriksson, J. (2010). Tourism and Human Rights. En S. Cole y N. Morgan (Eds.). *Tourism and Inequality: Problems and Prospects*. Wallingford: CABI.
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2014). [The Global Economic Contribution of Cruise Tourism 2013](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2015). [The Global Economic Contribution of Cruise Tourism 2014](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2016). [The Global Economic Contribution of Cruise Tourism 2015](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2017). [The Contribution of the International Cruise Industry to the Global Economy in 2016](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2018). [The Contribution of the International Cruise Industry to the Global Economy in 2017](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2019). [The Contribution of the International Cruise Industry to the Global Economy in 2018](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2020). [The Economic Contribution of the International Cruise Industry Globally in 2019](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2021). [State of the Cruise Industry Outlook 2021](#).
- Cruise Mapper. (2021). [Cruise Lines](#).
- Dahl, E., Ulven, A. y Horneland, A. M. (2008). Crew accidents reported during 3 years on a cruise ship. *Int Marit Health*, 59(1-4), 19-33.
- Dal Rosso, S. (1996). *Jornada de trabalho na sociedade: O castigo de Prometeu*. São Paulo: LTR.
- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo.
- Dal Rosso, S. (2017). *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo.
- Dal Rosso, S. y Cardoso, A. C. M. (2015). Intensidade do trabalho: questões conceituais e metodológicas. *Revista Sociedade e Estado*, 30(3), 631-650.
- Dauer, R. R-M i. (1995). *El buque mercante como institución total*. Tesis Doctoral. Universitat Politècnica de Catalunya. Departament de Ciències i Enginyeria Nàutiques. Barcelona.
- Dickinson, B. y Vladimir, A. (1997). *Selling the Sea: An Inside Look at the Cruise Industry*. New York: John Wiley & Sons.
- Engels, F. (1975). *A Situação da Classe Trabalhadora em Inglaterra*. Porto: Edições Afrontamento.
- Eurofound. (2015). [6th European Working Conditions Survey \(EWCS\)](#).
- Festi, R. (2020). Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. En R. Antunes (Ed.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo.
- Frey, C. B. y Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- García, M. (2016). [Cruceros: Colosos del turismo masivo de alta contaminación](#). *Ecología Política*, 52.
- Gibson, P. (2008). Cruising in the 21st century: Who works while others play? *International Journal of Hospitality Management*, 27, 42–52.
- Gondim, A. da R. C. (2014). Jornada de Trabalho do Aquaviário e o Direito à Desconexão. En A. G. S. Meirinho y M. C. P. de Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTR.
- González, A. T. (2018). Venice: the problem of overtourism and the impact of cruises. *Investigaciones Regionales, Journal of Regional Research*, 42, 35-51.
- González-Pérez, J. M. (2019). The dispute over tourist cities. Tourism gentrification in the historic Centre of Palma (Majorca, Spain). *Tourism Geographies*, 22(1), 171-191.
- Harvey, D. (1993). *A condição pós-moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural*. São Paulo: Edições Loyola.
- Hinojosa, V. (2020). [Nueva tecnología para la nueva normalidad en el mundo de los cruceros](#). *Hosteltur*, 30/10/2020.
- International Transport Workers Federation – ITF. (2021). [Flags of convenience](#).
- Klein, R. A. (2001). [High Seas, low pay: Working on Cruise Ships](#). *Our Times: Canada's Independent Labour Magazine*.
- Klein, R. A. (2002). *Cruise Ship Blues: The underside of the cruise industry*. Vancouver: New Society Publishers.
- Klein, R. A. (2003). *Cruising – Out of Control: The Cruise Industry, The Environment, Workers, and the Maritimes*. Halifax: Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Klein, R. A. (2006). Troubled Seas: Social Activism and the Cruise Industry. En R. K. Dowling (Ed.). *Cruise Ship Tourism*. Wallingford: CABI.
- Klein, R. A. (2010). The cruise sector and its environmental impact. En C. Schott (Ed.). *Tourism and the Implications of Climate Change: Issues and actions*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

REFERENCIAS

- Klein, R. A. (2012). Sexual Crimes on Cruise Ships: A Historical Perspective on Security Issues for Passengers and Crew. En A. Papathanassis, T. Lukovic y M. Vogel (Eds.). *Cruise Tourism and Society: A socio-economic perspective*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Klein, R. A. y Poulston, J. (2011). Sex at sea: sexual crimes aboard cruise ships. *Tourism in Marine Environments*, 7(2), 67-80.
- Koch-Baumgarten, S. (1998). Trade Union Regime Formation Under the Conditions of Globalization in the Transport Sector: Attempts at Transnational Trade Union Regulation of Flag-of-Convenience Shipping. *International Review of Social History*, 43, 369-402.
- Korstanje, M. E. (2020). El nacimiento de la anti-hospitalidad: no debemos confiar en los robots. *Turismo: Estudos e Práticas*, 9(1), 1-11.
- Lafargue, P. (1983). *O Direito à Preguiça*. São Paulo: Kairós.
- Lee, S., McCann, D. y Messenger, J. C. (2009). *Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT.
- Lee-Ross, D. (2006). Cruise Tourism and Organizational Culture: The Case for Occupational Communities. En R. K. Dowling (Ed.). *Cruise Ship Tourism*. Wallingford: CABl.
- Llangco, M. O. S. (2017). *Filipino Seafarers On-board Cruise Ships: Shared Viewpoints on Working Lives*. PhD Thesis. Doctor of Philosophy. School of Social Sciences. Cardiff: Cardiff University.
- Lukas, W. (2011). Crew retention. En P. Gibson, A. Papathanassis y M. Petra (Eds.). *Cruise Sector Challenges: Making Progress in an Uncertain World*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Martoni, R. M. (2019). *Turismo & capital*. Curitiba: Appris.
- Marx, K. (2012). *O Capital: crítica da economia política: livro I*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Mather, C. (2002). [Sweatships: What it's really like to work on board cruise ships. For War on Want and ITF.](#)
- Mazza, L. L. S.; Ferreira, M. A. A. y Dutra, J. S. (2014). [Fatores recorrentes entre os tripulantes brasileiros que optam pela carreira a bordo de navios de cruzeiros marítimos](#). En *Seminários em Administração da Universidade de São Paulo*, 17. São Paulo: SemeAd.
- Meirinho, A. G. C. (2014). Navios de bandeiras estrangeiras operando em Águas Jurisdicionais Brasileiras: Competência da Justiça do Trabalho e Aplicação da Legislação Brasileira. En A. G. S. Meirinho y M. C. P. de Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTr.
- Meliani, P. F. y Gomes, E. T. (2010). Contradições entre a importância do trabalhador e a precarização das relações de trabalho no turismo: notas primeiras de uma pesquisa de tese para doutoramento. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 1(13/14), 117-126.
- Milde, P. C. (2009). The future of Filipino workforce in the cruise sector. En A. Papathanassis (Ed.). *Cruise Sector Growth: Managing Emerging Markets, Human Resources, Processes and Systems*. Wiesbaden: Gabler.
- Milde, P. C. (2011). The Maritime Labour Convention 2006: An instrument to improve social responsibility in the cruise industry. En P. Gibson, A. Papathanassis y M. Petra (Eds.). *Cruise Sector Challenges: Making Progress in an Uncertain World*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- MSC Cruises. (2015). *Crew Guidebook 2015/2016. Welcome Aboard! MSC Human Resource Department*. Piano di Sorrento, Napoli, Italy. 20/01/2015. Versão n. 33. 28 p.
- MSC Cruises. (2019). [Conheça a Zoe, a primeira assistente pessoal virtual de Cruzeiros do mundo, que utiliza inteligência artificial e foi criada exclusivamente para os hóspedes da MSC Cruzeiros. MSC Cruises, 2019.](#)
- MSC Cruises. (2021). [MSC Starship Club: Nossa imersiva e futurística experiência no mar. MSC Cruises, 2021.](#)
- Najafipour, A. A.; Marzi, V. y Mohammad, H. F. (2014). The future of cruise ship tourism industry; the challenges of cruising market and operations management. *Journal of Social Issues & Humanities*, 2(7), 213-224.
- Netto, J. P. y Braz, M. (2012). *Economia política: uma introdução crítica*. São Paulo: Cortez.
- Nielsen, K. (2000). [The Perfect Scam: For the Workers Life Is No Carnival. Believe It or Not](#). Miami New Times, 03/02/2000.
- Organization of American States – OAS. (1928). [Código de Derecho Internacional Privado \(Código de Bustamante\)](#). Adoptado por el Convenio de Derecho Internacional Privado de La Habana.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2006). [Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006](#). 94ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2013). [Que los sueños de los marineros no se conviertan en pesadillas](#). OIT, 21/08/2013.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2021). [Mean weekly hours usually worked per employed person by economic activity](#).
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2021). [Ratifications of MLC, 2006 - Maritime Labour Convention, 2006 \(MLC, 2006\)](#).

REFERENCIAS

- Organización Mundial del Turismo - OMT (2008). *Turismo de cruceros: situación actual y tendencias*. Madrid: OMT
- Organización de Naciones Unidas - ONU (1982). [United Nations Convention on the Law of the Sea](#). III Conferencia de Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar.
- Oyogoa, F. (2016). Cruise ships: Continuity and Change in the World System. *Journal of World-Systems Research*, 22(1), 31-37.
- Pacheco, J. N., Panosso Netto, A. y Lohmann, G. (2010). [Condições de trabalho de tripulantes brasileiros em navios de cruzeiros marítimos](#). En *Seminário da Associação Brasileira de Pesquisa e Pós-Graduação em Turismo*, 7. São Paulo: ANPTUR.
- Palhares, G. L. (2002). *Transportes turísticos*. São Paulo: Aleph.
- Philippine Overseas Employment Administration – POEA (2015). [Annual Report 2014](#).
- Pinto, G. A. (2013). *A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular.
- Radic, A. (2018). Occupational and health safety on cruise ships: dimensions of injuries among crew members. *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*, 11(1), 51-60.
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H. y Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 1-9.
- Raymundo, J. B. y Romay, C. G. (2014). O conflito espacial das normas trabalhistas na questão do trabalho marítimo e o trabalho de tripulantes brasileiros em navios de cruzeiro. En A. G. S. Meirinho y M. C. P. de Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTr.
- Royal Caribbean Cruise Line. (2021). [Cruise ships](#).
- Sakamoto, L. (org.). (2020). *Escravidão contemporânea*. São Paulo: Contexto.
- Sampson, H. (2003). Transnational drifters or hyperspace dwellers: an exploration of the lives of Filipino seafarers aboard and ashore. *Ethnic and Racial Studies*, 26(2), 253-277.
- Sampson, H. (2018). *Trabalhadores marítimos internacionais e transnacionalismo no século XXI*. Campinas, SP: Editora da Unicamp.
- Santana, C. P. y Edra, F. P. M. (2020). Efeitos das mudanças na temporada de cruzeiros marítimos para o mercado de trabalho dos tripulantes brasileiros. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo*, 14(2), 1-20.
- Scazufca, M. (2016). Cruzeiros marítimos: resorts flutuantes? En H. C. Vargas y R. A. Paiva (Eds.). *Turismo, arquitetura e cidade*. Barueri: Manole.
- Sehkaran, S. N. y Sevcikova, D. (2011). 'All aboard': Motivating Service Employees on Cruise Ships. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 18(1), 70-78.
- Smith, J. (2016). *Imperialism in the Twenty-First Century: Globalization, Super-Exploitation, and Capitalism's Final Crisis*. New York: Monthly Review Press.
- Snyder, J. (2010). Exploitation and Sweatshop Labor: Perspectives and Issues. *Business Ethics Quarterly*, Vol. 20(2), 187-213.
- Teberga, A. y Herédia, V. B. M. (2017). Trabalho e Desigualdade de Gênero em Navios de Cruzeiro Marítimo. *Revista da RET – Rede de Estudos do Trabalho*, 9(21), 129-148.
- Teberga, A. y Herédia, V. B. M. (2020). Atividades características do turismo (ACTs) e Trabalho Escravo Contemporâneo: Uma aproximação inicial. *Turismo: Estudos e Práticas*, 9, Dossiê 2, 1-18.
- Teberga, A. y Herédia, V. B. M. (2020). COVID-19 and Cruise Ships: a Drama Announced. *Études caribéennes. Le tourisme de croisière: défis et perspectives*, 47, 1-17.
- Teitelbaum, A. (2012). Empresa transnacional. En J. H. Zubizarreta, E. González y P. Ramiro (Eds.). *Diccionario crítico de empresas transnacionales: claves para enfrentar el poder de las grandes corporaciones*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Terry, W. C. (2011). Geographic limits to global labor market flexibility: The human resources paradox of the cruise industry. *Geoforum*, 42(6), 660-670.
- Terry, W. C. (2017). Flags of Convenience and the Global Cruise Labour Market. En R. K. Dowling y C. Weeden (Eds.). *Cruise Ship Tourism*. Wallingford: CABLI.
- Torini, D. (2016). Questionários on-line. En Sesc São Paulo. *Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: Bloco Quantitativo*. São Paulo: Sesc São Paulo/CEBRAP.
- United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD (2018). [Review of Maritime Transport 2018](#).
- United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD (2019). [Review of Maritime Transport 2019](#).
- United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD (2020). [Review of Maritime Transport 2020](#).
- United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD (2021). [Merchant fleet by country of beneficial ownership, annual, 2014 – 2020](#).
- Vereda, M. Cárdenas, S. Jensen, M. Galdames, M. y Rubio, R. (2016). Los recursos humanos locales como personal de expedición en el mercado de cruceros antárticos. *Pasos: Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 14(4), 797-810.
- Weaver, A. (2005). Interactive service work and performative metaphors: The case of the cruise industry. *Tourist Studies*, 5(1), 5-27.

REFERENCIAS

- Wiegard, R., Guhr, N. y Breitner, M. H. (2012). A Specific Technology Acceptance Model for Mobile Services in the Cruise Sector. En A. Papatthanassis, T. Lukovic y M. Vogel (Eds.). *Cruise Tourism and Society: A socio-economic perspective*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Wood, R. E. (2000). Turismo de Cruceros en el Caribe: La globalización en el mar. *Annals of Tourism Research en español*, 2(1), 99-128.
- Wood, R. E. (2006). Cruise Tourism: A Paradigmatic Case of Globalization? En R. K. Dowling (Ed.). *Cruise Ship Tourism*. Wallingford: CABI.
- Wu, B. (2005). *The World Cruise Industry: A Profile of the Global Labour Market*. Cardiff: Seafarers International Research Centre (SIRC), Cardiff University.
- Zanella, T. V. (2021). *Direito do Mar: Fundamentos e Conceitos Normativos*. Salvador: Instituto Brasileiro de Direito do Mar.
- Zhao, M. (2002). *Emotional Labour in a Globalised Labour Market: Seafarers on Cruise Ships*. Cardiff: Seafarers International Research Centre (SIRC), Cardiff University.
- Zizek, S. (2020). Coronavirus es un golpe al capitalismo al estilo "Kill Bill". En P. Amadeo (Ed.). *Sopa de Wuhan: pensamiento contemporáneo en tiempos de pandemias*. ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio).

Una publicación de

ALBA SUD 
investigación y comunicación para el desarrollo

www.albasud.org

Con el apoyo de



**Generalitat
de Catalunya**



**Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament**

ISBN: 978-84-09-29373-5



9 788409 293735