

2021

INFORMES EN CONTRAST

15 TURISME RESPONSABLE

TREBALL EN CREUERS

De l'ampliació a la intensificació de les jornades laborals

ANGELA TEBERGA





INFORMES EN CONTRAST
15

Treball en creuers. De l'ampliació a la intensificació de les jornades laborals.

Angela Teberga

Alba Sud Editorial
Sèrie Informes en Contrast, núm. 15, 2021

Aquest informe ha estat realitzat en el marc del projecte «Plataforma de recerca en turisme, drets humans i equitat de gènere sobre Amèrica Llatina» amb el suport de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) de la convocatòria de subvencions per a projectes d'educació per al desenvolupament, 2019.



Del text:
Angela Teberga



D'aquesta edició:
Alba Sud Editorial
info@albasud.org
www.albasud.org

Coordinació editorial: Ernest Cañada i Ivan Murray
Traducció al català: Carla Izcara Conde
Disseny gràfic: Boixader & Go
Il·lustracions: Sérgio Lemos
Fotografia de portada: Angela Teberga

Barcelona, 2021
ISBN: 978-84-09-29373-5



Angela Teberga

Professora de Turisme en la Universitat Federal de Tocantins (UFT). Llicenciada en Turisme per la Universitat Federal de São Carlos (UFSCar) i Màster en Turisme per la Universitat de Brasília (UnB). Coordinadora del grup d'estudis Labor Movens – Condições de trabalho no turismo. Investigadora d'Alba Sud i del Grup d'Estudis i Recerca per al Treball (GEPT/UnB). És especialista en el treball turístic del Brasil i en turisme i esclavitud contemporània.

Agraïments

Ernest Cañada, per la invitació, la confiança, l'amistat i l'atenta lectura del text; Richard Santos, pel tractament estadístic de les dades SPSS® (Statistical Package for the Social Science); Vania Herédia, per l'amistat i l'orientació acadèmica en la meva trajectòria doctoral; Sérgio Lemos, per les il·lustracions que componen l'informe; Carla Izcara, per la traducció al català.



Imagen de Angela Teberga

ÍNDEX

pàg. 5	1. Introducció i objectius
pàg. 8	2. Metodologia
pàg. 10	3. El treball en els creuers
pàg. 11	3.1. Composició de la força de treball
pàg. 13	3.2. Principals llocs de feina i jerarquia funcional
pàg. 17	4. Legislació laboral aplicable
pàg. 17	4.1. Banderes de conveniència
pàg. 22	4.2. Maritime Labour Convention
pàg. 26	5. Extensió de les jornades de treball
pàg. 29	5.1. Ampliació de la jornada laboral en els creuers
pàg. 36	5.2. Dades de l'enquesta sobre la prolongació de la jornada laboral
pàg. 41	6. Intensitat de les jornades de treball
pàg. 45	6.1. Intensitat de les jornades de treball en els creuers
pàg. 50	6.1.1. Tecnologia i intensificació del treball en els creuers
pàg. 54	6.2. Dades de l'enquesta sobre la intensitat de les jornades laborals
pàg. 58	7. Per (no) concloure
pàg. 62	Annex 1. Taula dels principals llocs de feina en creuers
pàg. 67	Annex 2. Exemple de contracte marítim (empresa MSC)
pàg. 69	Referències

1.

INTRODUCCIÓ I OBJETIUS

La indústria dels creuers va ser la responsable de generar més de 500.000 llocs de feina directes (tripulació i treballadors a terra) i de pagar més de 21.000 milions de dòlars en salaris l'any 2019 (Clia, 2020). Aquestes dades posen en evidència l'atractiu del sector com a oportunitat d'ocupació per persones de diverses parts del món, sobretot dels països perifèrics.

Malgrat l'atractiu de les xifres, es parla molt poc de les condicions de treball a les quals se sotmet a les tripulacions dels creuers¹. Perquè tots els serveis a bord (hotel, restaurant i entreteniment) funcionin, és necessari que els treballadors els realitzin, cada dia, els set dies de la setmana, sense dies lliures ni festius. Aquesta és una contradicció de la indústria turística (Meliani i Gomes, 2010), i en particular dels creuers (Gibson, 2008), que més que mai ha de qüestionar-se: mentre uns descansen i practiquen turisme, uns altres treballen perquè els primers puguin gaudir del seu temps lliure i relaxar-se.

En aquest context, l'objectiu d'aquesta recerca és **analitzar les variables de durada i intensitat de la jornada laboral com a principals determinants de la precarietat laboral entre els tripulants dels creuers**.

Les variables triades tenen a veure tant amb les antigues manifestacions de la precarietat laboral, com amb les modernes – jornades més flexibles, assignacions funcionals i legislació–.

Les variables triades tenen a veure tant amb les antigues manifestacions de la precarietat laboral –les jornades de 12 hores eren comuns en els inicis de la Revolució Industrial a Anglaterra (Engels, 1975)– com amb les modernes – jornades més flexibles, assignacions funcionals i legislació (Dal Rosso, 2017)–, les quals contribueixen a un fi previst en el món del capital: la plena reducció i adaptació del

treball a la lògica del capital, és a dir, extreure la quantitat més gran de plusvàlua possible.

Per tant, aquesta recerca no pretén estudiar altres manifestacions de precarietat en els vaixells, com ara: la desigualtat de gènere (Teberga i Herédia, 2017), l'assetjament

1 No puc deixar de destacar el treball de Ross Klein, professor de l'Escola de Treball Social de la *Memorial University of Newfoundland* (Canadà) i investigador associat del Centre Canadenc de Polítiques Alternatives. Klein és autor de diversos articles, llibres, capítols de llibres i informes sobre els bastidors de la indústria dels creuers i també és coordinador de la pàgina virtual [Cruise Junkie: Your resource for the other information about the cruise industry](#). La realitat sobre el treball dels tripulants ha estat entre els seus interessos des de principis de la dècada dels 2000.

1.
INTRODUCCIÓ I
OBJETIUS

sexual (Klein i Poulston, 2011; Klein, 2012), la rotació laboral (Lukas, 2011), les condicions precàries d'alimentació i habitatge, la llarga durada dels contractes, els baixos salaris o el pagament il·legal per aconseguir un treball a bord (Klein, 2002).

L'**atenció en particular a les hores de feina** es justifica a partir de:

1. **Raó teòrica:** En una perspectiva marxista, el nivell d'explotació es mesura per la relació entre el treball necessari (aquell en el qual el treballador produeix el valor necessari per a la seva reproducció) i l'excedent, sent aquest últim la part de la jornada que no es retorna al treballador en forma de salari, sinó que es realitza en forma de plusvàlua. Per al capitalista, per tant, és important reduir el treball necessari i augmentar el treball excedent, materialitzat a través de l'extensió o la intensificació de la jornada laboral, perquè el capital s'acumuli (Netto i Braz, 2012). Per això, per a Harvey "és la dominació del temps de treball dels altres el que dona als capitalistes el poder inicial per apropiarse dels beneficis" (1993: 210).
2. **Raó empírica:** Els horaris extenuants són citats per tots els autors consultats com la queixa més important dels tripulants de totes les nacionalitats que treballen en creuers (Mather, 2002; Klein, 2002; Klein, 2006; Lee-Ross, 2006, Chin, 2008a; Sehkaran i Sevcikova, 2011; Bolt i Lashley, 2015; Oyogoa, 2016; Llangco, 2017). La literatura consultada és unànime a entendre que "els treballadors sofreixen per les llargues jornades i l'alta intensitat de treball" (Cole i Eriksson, 2010: 113).

L'informe es divideix en quatre seccions principals:

- **Treball en creuers:** anàlisi descriptiva de la composició de la mà d'obra (per nacionalitat, grup d'edat i sexe), de les principals ocupacions característiques del sector turístic (departaments d'hostaleria, aliments i begudes i entreteniment) i de la jerarquia funcional.
- **Legislació laboral aplicable:** anàlisi de l'ús de les banderes de conveniència com a instrument de flexibilització de les normes laborals i estudi del *Maritime Labour Convention* (2006) com referència normativa laboral internacional per als i les tripulants.
- **Extensió de la jornada laboral:** estudi teòric sobre l'extensió de la jornada laboral com a estratègia d'extracció de plusvàlua absoluta i anàlisi de la realitat dels creuers.
- **Intensitat de la jornada laboral:** estudi teòric sobre l'augment de la productivitat mitjançant la intensificació de la jornada laboral com a estratègia d'extracció de plusvàlua relativa i anàlisi de la realitat dels creuers.

1.
INTRODUCCIÓ I
OBJETIUS

El contingut d'aquest informe és el resultat de part de la meva **Tesi Doctoral en Turisme i Hostaleria a la Universitat de Caxias do Sul** (UCS) (Rio Gran do Sul, el Brasil), en la que investigo malalties i l'ocurrència d'accidents entre els tripulants brasilers causats o intensificats pels torns exhaustius de treball en els creuers.

Finalment, espero que gaudeixin de la lectura i que els tripulants de tot el món se sentin representats per les reflexions realitzades en aquest text. Els dedico aquesta recerca a vostès.



2.

METODOLOGIA

INVESTIGACIÓ BIBLIOGRÀFICA I DOCUMENTAL

La recerca teòrica es va realitzar a partir de les principals revistes científiques i llibres internacionals sobre turisme. L'anàlisi del Maritime Labour Convention (OIT, 2006) va ser realitzada a partir dels principis de l'anàlisi documental de Cellard (2008), que segueix les següents etapes: anàlisi preliminar (lectura detallada i sistematitzada del document segons dimensions determinades pels autors) i anàlisi central (interpretació del document i articulació d'idees a partir dels objectius de la recerca).

QÜESTIONARI EN LÍNIA

Els qüestionaris en línia (o enquestes web) són una tipologia de qüestionaris enviats i completats pels enquestats a través d'Internet. En aquest estudi, l'eina utilitzada per realitzar el qüestionari va ser Google Forms, una plataforma recomanada en casos en els quals existeixen dificultats tècniques per fer qüestionaris presencials (Torini, 2016). L'anàlisi estadística es va realitzar amb el programari SPSS®.

El qüestionari elaborat per aquesta recerca es va dividir en tres blocs de preguntes: perfil del tripulant entrevistat i mesurament de la jornada laboral i de la intensitat del treball. Les preguntes relatives al segon i tercer bloc del qüestionari es van adaptar a partir de la [6a Enquesta Europea sobre les Condicions de Treball](#) (2015) (Eurofound, 2015)².

L'enquesta web es va realitzar a 100 tripulants de creuers entre els mesos d'agost i novembre del 2019. La mostra està composta per 55 homes (55%) i 45 (45%) dones. El 69% dels enquestats té entre 25 i 39 anys, el 5% entre 18 i 24 anys i el 26% més de 40 anys. El 63% dels participants a l'enquesta té un títol universitari i el 32% té estudis de secundària. Els enquestats són de 36 nacionalitats diferents, encara que destaca una participació major de persones del continent asiàtic (Filipines i l'Índia).

2 Radic *et al.* (2020) van desenvolupar un estudi similar, basat en l'aplicació del mateix qüestionari entre els membres de la tripulació d'un creuer. No obstant això, l'enfocament teòric utilitzat se centra en el mesurament del compromís laboral i el benestar de la tripulació. Per una crítica pertinent de la recerca desenvolupada per Eurofound (2015), vegeu Dal Rosso i Cardoso (2015).

2. METODOLOGIA

Quant a l'organització jeràrquica de la tripulació en el vaixell, el 47% dels enquestats són tripulació, el 33% *staff* i el 21% oficials. Les funcions que exerceixen són molt variades, ja que inclouen tasques relacionades amb l'hostaleria, la neteja, el menjar o l'entreteniment. El nombre mitjà de contractes de treball per membre de la tripulació

El nombre mitjà de contractes de treball per membre de la tripulació és de 10, i el temps mitjà de cada contracte és de 6 mesos i mig.

és de 10; a més, el temps mitjà de cada contracte és de 6 mesos i mig. Així mateix, existeix una diversitat de companyies entre els enquestats, destaquen: Carnival Cruise Line (26%), Royal Caribbean Cruise Line (18%), Princess Cruises (11%), Norwegian Cruise Line (6%) i MSC Cruises (6%).



3.

EL TREBALL EN ELS CREUERS

L'apel·lació a l'alta ocupabilitat del turisme reproduïda en discursos i documents polítics s'estén també al mercat dels creuers. Això ocorre perquè, a part que el vaixell és intensiu en mà d'obra (es calcula que per cada tres creueristes s'empra un membre de la tripulació), també exigeix altres activitats a terra que donen suport al funcionament del viatge amb vaixell. A més d'aquests, és important recordar les ocupacions indirectes induïdes per aquest mercat, generades pels proveïdors de béns i serveis, com per exemple d'aliments i begudes, combustibles i equips o serveis de transport i serveis d'agències de viatges.

La generació d'ocupació i ingressos es troba entre les principals contribucions econòmiques considerades per la *Cruise Lines International Association* (CLIA), la representant més important del sector dels creuers en el món. Així, el sector va ser responsable de generar 554.215 llocs de treball directes (tripulació i treballadors d'empreses a terra) i de pagar 21.600 milions de dòlars l'any 2019. No obstant això, les xifres són més expressives l'any anterior, el 2018, quan es van crear 607.000 ocupacions directes i es van pagar més de 28.000 milions als treballadors³.

L'alta ocupabilitat i el pagament en moneda estrangera (dòlar o euro) han despertat l'interès de milers de persones joves i adultes, la qual cosa ha posat en evidència que el mercat de creuers és una alternativa laboral interessant per treballadors de diverses parts del món, sobretot de països perifèrics (com el sud-est asiàtic i Amèrica Llatina⁴), o persones que es troben en situació de desocupació o major vulnerabilitat social.

A molts joves també els encanta treballar en un vaixell. En l'imaginari popular –i que pot confirmar-se en la pràctica en determinades situacions– existeix la idea que el tripulant d'un vaixell pot visitar diverses destinacions turístiques internacionals mentre treballa, una oportunitat que no existiria si el seu treball es realitzés a terra. Es tracta d'un enlluernament típic entre els immigrants dels països perifèrics, com explica Bianchi (2000).

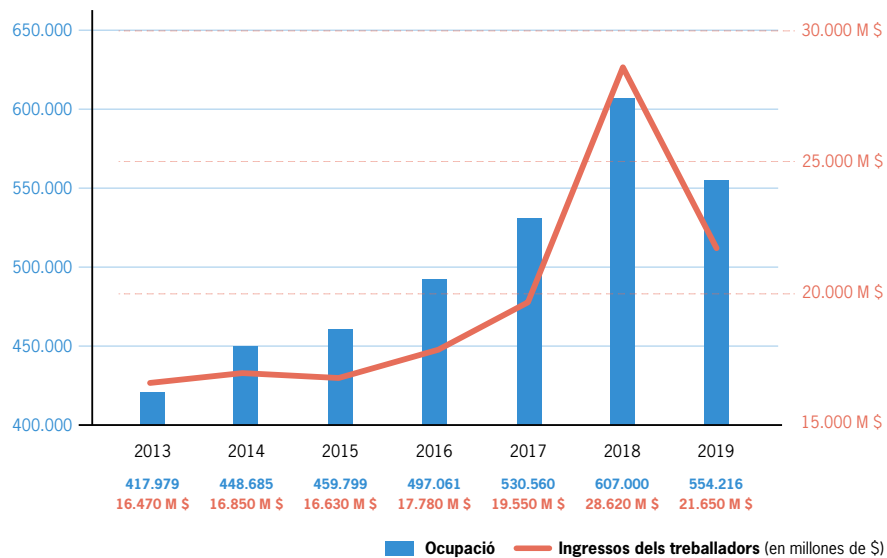
3 A causa de la pandèmia de la COVID-19 i el consegüent tancament de les operacions de creuers (sense salpar) des de març del 2020, les repercussions econòmiques es van notar immediatament en la classe treballadora del sector. Entre març i setembre del 2020, s'estima que el tancament va comportar la pèrdua de més de 518.000 llocs de treball i 23.000 milions de dòlars en salaris (CLIA, 2021).

4 Per més informació sobre l'ocupabilitat dels creuers entre la població argentina, vegeu Corriol et al. (2016), i per la brasilera consulteu Santana i Edra (2020).

3.
EL TREBALL EN
ELS CREUERS

Gràfic 1.

Llocs de feina directetgenerados per la indústria de creuers.



Font: CLIA (2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020). Recopilat per l'autora (2021).

3.1. Composició de la força de treball

Tot turista que ha estat en un creuer s'adona, res més embarcar, que la tripulació del vaixell és extremadament diversa, la qual cosa pot fer l'efecte que el mercat laboral marítim sembla unes "mini Nacions Unides" (Chin, 2008a, 2008b). Aquest fenomen es produeix perquè, igual que el sector dels creuers està globalitzat, també ho està el seu mercat laboral⁵. Aquesta és una característica coneguda de la marina mercant, inclosos els creuers, que poden buscar a tot el món els treballadors més barats disponibles (Meirinho, 2014).

Segons Wu (2005), l'escala i l'abast de la diferenciació per nacionalitat il·lustren el fet que els creuers empenen una força de treball "genuïnament globalitzada" (Sampson, 2018)⁶. En la recerca estan representades 99 nacionalitats, de les quals 10 constitueixen dos terços de la mostra (Filipines, Itàlia, el Regne Unit, Hondures, l'Índia, Indonèsia, Alemanya, Ucraïna, Colòmbia i Grècia).

5 Segons Carelli (2014) la globalització arriba, no obstant això, de diferents maneres entre les nacionalitats. L'autor explica que la globalització només inclou la dimensió humana –la plena llibertat dels "ciutadans del món" per viure, moure's i treballar a tot el món– quan és avantatjosa per als països centrals del capitalisme. En altres paraules, el proteccionisme del mercat laboral intern només s'aflluixa "en nom dels interessos dels Estats que, per satisfer les necessitats econòmiques, creen selectivament oportunitats perquè treballadors de països més pobres, generalment no qualificats, facin treballs de baix cost que els seus ciutadans no tenen interès a fer" (Carelli, 2014: 201).

6 Segons Terry (2011), la globalització de la mà d'obra té uns certs límits, a causa de la demanda de les empreses de mà d'obra qualificada i amb capacitat per comunicar-se en anglès.

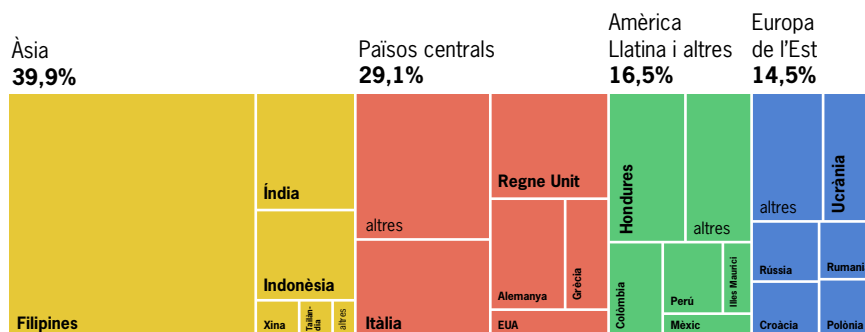
3.
EL TREBALL EN
ELS CREUERS

Filipines apareix de forma destacada en totes les recerques consultades sobre la composició de la mà d'obra de la marina mercant desglossada per països. Segons Calmon Net, el país asiàtic és "notablement conegut per ser un proveïdor de mà d'obra qualificada a preus més assequibles que altres llocs del món" (2014: 128). De fet, el personal d'origen filipí és majoria entre la tripulació, ja que representen el 30% de la mà d'obra marítima mundial⁷. S'estima que, l'any 2014, 79.941 filipins treballaven en vaixells de passatgers, dada que representa una mica més del 19% del total de les persones que treballen en la mar d'aquest país, només superat pel treball en vaixells de càrrega a granel (vaixell de càrrega dissenyat per transportar càrrega a granel). Així mateix, el cap de cuina i el cambrer es troben entre les deu ocupacions més habituals entre treballadors de Filipines, amb 15.890 i 11.538 empleats respectivament l'any 2014 (POEA, 2015).

Filipines és "notablement conegut per ser un proveïdor de mà d'obra qualificada a preus més assequibles que altres llocs del món".

El següent gràfic, conegut com a "diagrama arbre", pretén il·lustrar la composició de la plantilla dels creuers per nacionalitat amb la grandària de cada rectangle configurada per representar el percentatge de representació de cada país. Filipines apareix amb el 28,5% del total de tripulants, seguida d'Itàlia amb el 6,3%, el Regne Unit amb el 5,8% i l'Índia i Hondures amb el 5,4% (Wu, 2005).

Figura 1.
Composició de la força de treball en creuers per nacionalitat



Font: Wu (2005). Recopilat per l'autora (2021).

L'edat mitjana dels treballadors de totes les nacionalitats és de 33,8 anys, però hi ha diferències segons la categoria laboral i el sexe. Els oficials tenen una mitjana de gairebé cinc anys més que el treballador mitjà d'un creuer, i els oficials superiors tenen una mitjana de més de quaranta anys. L'edat mitjana de les dones marineres és de 30,1 anys (Wu, 2005).

7 Per saber més sobre la vida dels marins filipins en vaixells amb tripulació multinacional, vegeu Sampson (2003); sobre les condicions de treball dels marins filipins en els creuers, vegeu Llangco (2017); i sobre les perspectives futures del treball dels filipins en els creuers, vegeu Milde (2009).

3.
EL TREBALL EN
ELS CREUERS

Els homes representen el 81% de la tripulació i les dones el 19%, però estan distribuïts de manera desigual per departaments i jerarquies. Una gran proporció de dones estan en contacte directe amb els passatgers, i més del 30% d'elles treballen en atenció al client (Wu, 2005).

3.2. Principals llocs de treball i jerarquia funcional

Resulta estrany que un turista digui que es desplaçarà en creuer d'un punt a un altre d'Europa, per exemple, només per motius de mobilitat. La principal característica dels creuers és precisament "fer que els seus hostes gaudeixin de l'excel·lent infraestructura que ofereixen els vaixells" (Palhares, 2002: 234). Per això els principals llocs de feina als creuers estan més relacionats amb un megaresort que amb un mitjà de transport aquàtic pròpiament dit. Aquesta distinció és tan important que les companyies de creuers han preferit anomenar als seus clients hostes (clients d'un hotel) en lloc de passatgers (clients d'un transport) (Zhao, 2002) –encara que evidentment els vaixells es classifiquen en si mateixos com a vaixells de passatgers, al costat dels transbordadors i altres embarcacions similars (Campos, 2017)⁸.

La relació dels creuers amb el turisme és tan simbòlica que l'atractiu dels destins passa a un segon pla, i el creuer és la principal atracció.

No és el propòsit d'aquest informe presentar la diversitat d'atractius presents en els "resorts flotants" (Najafipour, Marzi i Mohammad, 2014; Scazufca, 2016), però és important recordar-ho per contextualitzar la naturalesa del treball que es desenvolupa. Scazufca (2016) explica que la relació dels creuers amb el turisme és tan simbòlica que l'atractiu dels destins passa a un segon pla, i el creuer és la principal atracció. Com el vaixell ofereix allotjament, activitats diferenciades d'oci i gastronòmiques, el creuer es converteix en el motiu del viatge en si mateix, d'aquí la comparació amb els hotels de categoria resort.

Les ocupacions enumerades en l'[Annex 1](#) estan directament relacionades amb els llocs de treball en hostaleria i entreteniment, i constitueixen el 85% de la mà d'obra marítima (Wu, 2005). Es divideixen en els següents departaments:

Operacions d'hostaleria:

- *Housekeeping* (Departament de pisos, neteja)

Operacions de restauració:

- *Food & Beverage* (Aliments i begudes)
- *Galley* (Cuina)

8 El Ministeri de Turisme del Brasil considera els creuers una atracció del segment de turisme nàutic, que es caracteritza "per l'ús d'embarcacions nàutiques amb el propòsit de desplaçaments turístics" (Brasil, 2010:14). El turisme de creuers, al seu torn, està constituït per la "prestació de serveis combinats amb transport, allotjament, alimentació, entreteniment, visita de llocs turístics i serveis connexos, quan són realitzats per embarcacions turístiques" (Brasil, 2010: 17).

3.
EL TREBALL EN
ELS CREUERS

Operacions d'entreteniment:

- *Cruise Staff* (Equip del creuer)
- *Entertainment* (Entreteniment)
- *Gift shop / free shop* (Botigues)
- *Casino* (Casino)
- *Photo* (Fotografia)
- *Shore excursion* (Excursions a terra)
- *Spa* (Spa i saló de bellesa)

Fins i tot les ocupacions típiques del sector turístic estan inscrites en una jerarquia funcional, rígida i vertical, similar a l'organització militar de la Marina. La màxima autoritat d'un vaixell és el capità, que és el responsable de tota la tripulació, la seguretat i el funcionament del vaixell. Per sota del capità hi ha tres subordinats directes: capità d'oficials (manteniment i seguretat del vaixell), cap de màquines (sala de màquines) i director d'hostaleria (departament d'hostaleria).

En aquest sentit, Mazza, Ferreira i Dutra (2014) expliquen que la jerarquia rígida i funcional del treball marítim, però sobretot l'escassa autonomia del tripulant per la promoció professional i el desenvolupament personal, poden implicar dificultats per la permanència dels treballadors brasilers en les empreses marítimes. "La permanència i el desenvolupament d'una carrera a bord es torna recurrent només entre els qui s'adapten a les condicions imposades i es mostren menys autònoms, disposats a seguir els passos indicats per les estratègies de construcció de carrera determinades per l'organització" (Mazza, Ferreira i Dutra, 2014: 13).

La tripulació dels creuers es divideix en tres categories principals: oficials, que representen al voltant del 15% ; staff, amb un 26%; i la crew o ràting amb un 59%.

La tripulació dels creuers es divideix en tres categories principals: oficials (oficials de carrera, enginyers, metges i caps de departament), que representen al voltant del 15% de la tripulació; *staff* (recepció, seguretat, magatzems, fotografia, entreteniment), amb un 26%; i la *crew* o ràting

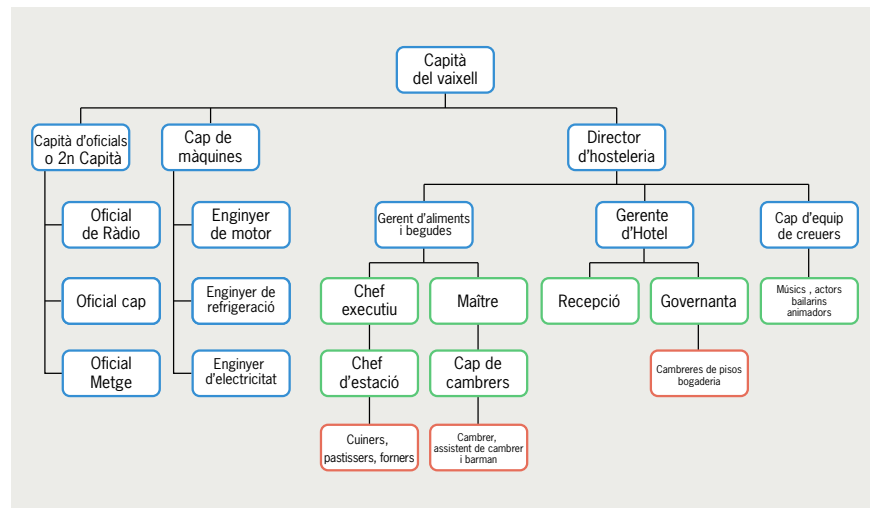
(altres membres de la tripulació de serveis generals), amb un 59% (Wu, 2005)⁹. El següent organigrama es va preparar en base a la jerarquia estàndard de molts creuers, i els colors defineixen les categories d'aquests llocs de feina: oficials en blau, *staff* en verd i *crew* en taronja.

⁹ La jerarquia presentada per Wu (2005) és fins i tot més completa, ja que considera a la tripulació senior, junior. *petty* y *rating*.

3.
EL TREBALL EN
ELS CREUERS

Figura 2.

Organigrama de l'estructura laboral dels creuers



Font: Elaboració pròpia (2021).

No obstant això, les nacionalitats es distribueixen de manera desigual entre els departaments (restaurant, cuina, bar, recepció, pisos, etc.) i les categories (oficials, *staff* i *crew*), com assenyalen Wu (2005) i Wood (2000). Des del punt de vista de la distribució per departaments, Wu (2005) explica que més de la meitat dels tripulants dels països centrals del capitalisme treballen en els serveis de passatgers. En canvi, els tripulants dels països perifèrics tenen presència sobretot en les cuines, restaurants i bars. Per exemple, més del 50% dels tripulants hondurenys treballen en la cuina, restaurants i bars. El mateix ocorre amb els filipins i els indis.

Des del punt de vista de la distribució per categories jeràrquiques, les diferències regionals són encara més evidents, ja que la gran majoria dels tripulants asiàtics i llatinoamericans ocupen posicions de categoria inferior (tripulació o mariner). Els tripulants filipins, per exemple, ocupen al voltant del 40% dins de la categoria inferior i es desconeix la seva participació entre els oficials superiors. D'altra banda, els tripulants europeus, procedents d'Itàlia, Grècia, el Regne Unit, Noruega i Alemanya, representen més del 60% en la categoria d'oficials (Wu, 2005).

Wood (2000) afirma que la divisió internacional del treball es reproduïx dins d'un creuer. L'autor va demostrar l'existència d'una clara segregació ètnica en la jerarquia de les posicions de la tripulació. Alguns autors consideren que l'organització de la jerarquia funcional dels vaixells està "antiquada" i és "colonial" (Mather, 2002: 12), o que fins i tot recorda a les pràctiques de segregació "del segle passat" (Chin, 2008b: 2), perquè el que defineix qui ocupa una determinada funció i quin salari rep és el gènere, la nacionalitat i el color de la pell.

3. EL TREBALL EN ELS CREUERS

En general, els oficials són noruecs o italians; els treballadors qualificats són europeus occidentals o nord-americans; i la resta de la tripulació és asiàtica (sobretot d'Indonèsia i Filipines), del Carib o d'Europa de l'Est. "En la majoria dels vaixells s'observen línies horitzontals i verticals bastant clares d'estratificació ètnica" (Wood, 2000: 10). De fet, va haver-hi una "especialització" en uns certs sectors per part d'alguns països, com és el cas de Noruega a causa de la seva tradició marítima (Wu, 2005). També es reforcen els estereotips ètnics, ja que se sol relacionar a les persones d'origen asiàtic amb una cultura de servei i amb la facilitat "natural" per somriure i saludar als passatgers (Zhao, 2002).

Empresaris del sector, com Dickinson i Vladimir (1997), resten importància a l'abast de l'estratificació ètnica en els creuers i afirmen que els treballadors dels països perifèrics demanden aquesta ocupació perquè els salaris són molt superiors als que es paguen als seus països d'origen. Referent a això, Chin (2008b: 15) és categòrica en la seva crítica: "Portada a la seva conclusió lògica, l'explicació general és condemnatòria en la seva presumpció que no només els mariners del Sud Global haurien d'estar agraiats per tenir una ocupació remunerada, sinó que també estan culturalment adaptats als termes i condicions de treball rebutjats per uns altres".

La participació de les dones en posicions d'oficials és mínima (al voltant del 2%) i la majoria d'elles ocupen llocs de treball en contacte directe amb els passatgers.

El gènere també és un factor important d'estratificació de la tripulació. La participació de les dones en posicions d'oficials és mínima (al voltant del 2%) i la majoria d'elles ocupen llocs de treball en contacte directe amb els passatgers, més del 30% de dones treballen en atenció al client (Wu, 2005). Zhao (2002) va observar, per exemple, que el centre mèdic està compost per dones infermeres i l'àrea de recepció per més d'un 70% de dones membres de la tripulació, la qual cosa suggereix que tindrien habilitats o capacitats "naturals" per aquesta mena de treball.

En la mateixa línia, Teberga i Herédia (2017) mostren que el 58% de les dones tripulants entrevistades perceben una divisió del treball per raons de gènere, que es justifica a causa de la força física atribuïda al gènere masculí (per tant, els llocs d'enginyeria, manteniment, piscina i cuina els ocupen majoritàriament homes) i el sentit de la cura atribuït al gènere femení (així doncs, les dones ocupen llocs d'atenció al client o neteja). Aquestes dades confirmen que la manifestació més notòria de la desigualtat de gènere en els creuers és el sexisme en la jerarquia i en el repartiment de la força de treball.

4.

LEGISLACIÓ LABORAL APLICABLE

4.1. Banderes de conveniència

La pròpia desterritorialitat del vaixell suggereix el foment de la transnacionalització d'aquestes "empreses itinerants", la qual cosa inclou l'administració i el registre dels vaixells en Estats diferents. Encara que és una pràctica ben coneguda en el món del transport marítim, la transnacionalització de la marina mercant es va intensificar amb la neoliberalització de l'economia i, amb ella, l'enfortiment del comerç exterior i la mobilitat sense restriccions de capitals, béns, serveis i mà d'obra iniciada en la dècada dels 80, a escala mundial.

És habitual sentir els membres de la tripulació dir: "el vaixell és un territori sense llei". Aquesta percepció ajuda a caracteritzar la naturalesa *sui generis* dels vaixells. Es caracteritzen per ser empreses transnacionals i tenen la mateixa "estratègia basada en l'objectiu del màxim benefici" (Teitelbaum, 2012: 113), a través de la cerca de països més favorables per la producció i el mercat de consum. Al mateix temps, es diferencien de qualsevol transnacional en terra perquè no estan fixades en un territori determinat, la qual cosa dóna la impressió que no hi hauria legislació a respectar ni normes que complir.

Per contra, des del punt de vista jurídic, la **Convenció de les Nacions Unides sobre el Dret de la Mar** (UNCLOS), aprovada el 1982 a Montego Bay (Jamaica), determina que les normes aplicables al vaixell seran les del país en el qual estigui registrat. L'article 94 del Conveni estableix que "tot Estat exercirà una jurisdicció i control efectius en matèria administrativa, tècnica i social sobre els vaixells que portin la seva bandera" (ONU, 1982: 58).

Entre les obligacions del país d'abanderament està la de dur a terme mesures per garantir les condicions de treball i la formació de la tripulació, deixant clar que "les relacions laborals a bord dels vaixells mercants es regeixen per la legislació de l'Estat d'abanderament" (Meirinho, 2014: 181). A més, Campos (2017: 139-140) presenta els principals deures de l'Estat de Registre, d'acord amb el que s'estableix en el Conveni, a saber:

- Exercir una jurisdicció i un control complets.
- Mantenir un registre dels vaixells.
- Prendre les mesures necessàries per garantir la seguretat al mar.

4.
LEGISLACIÓ
LABORAL
APLICABLE

- Determinar l'apertura d'una investigació sobre qualsevol sinistre marítim o incident de navegació a alta mar.
- Cooperar en la realització de qualsevol investigació relacionada amb un sinistre marítim.
- Promoure la creació, el funcionament i el manteniment d'un servei de cerca i salvament adequat i eficaç.
- Proporcionar i garantir l'eficàcia del deure d'assistència.

En el context americà, el Conveni de Dret Internacional Privat, també conegut com a **Codi de Bustamante**, aprovat el 1928 a l'Havana (Cuba), ja estableix que les relacions laborals dels tripulants de vaixells i aeronaus es regeixen per les lleis del seu lloc de registre (Llei de Bandera). L'article 274 del Conveni estableix que "la nacionalitat dels vaixells es prova per la patent de navegació i el certificat de registre, i té el pavelló com a signe distintiu aparent". L'article 281 estableix que: "les obligacions dels oficials i mariners i l'ordre intern del vaixell estan subjectes a la llei del pavelló" (OAS, 1928: 33-34).

No obstant això, aquest acord en determinar el respecte a la legislació del pavelló, obre el camí perquè els vaixells es registrin en països amb una normativa més interessant o, com es diu, "més convenient". La *Flag of Convenience* (FoC) –pavelló de conveniència– es defineix com "un vaixell amb pavelló de conveniència que enarbora la bandera d'un país diferent al país de propietat" (ITF, 2021) o, també, "el pavelló o la bandera dels Estats que atribueixen la nacionalitat als vaixells sense el requisit del vincle substancial" (Zanella, 2021: 13).

Campos (2017) aclareix que l'ús de pavellons de conveniència viola la Convenció de Nacions Unides en l'article 91, que estableix que ha d'existir "un vincle substancial entre l'Estat i el vaixell" (ONU, 1982: 58). L'autor considera, per tant, que els Estats haurien d'establir uns requisits mínims per l'autorització del registre de vaixells en el seu territori.

Després de la crisi comercial mundial dels anys 70, va haver una carrera desenfrenada de les companyies per registrar els seus vaixells en països amb una legislació "gairebé inexistent".

Diversos autors, estudiosos del transport marítim, han destacat i criticat la influència de la FoC en la definició de la normativa a seguir en aquests espais, com Sampson (2018) i altres investigadors del [Seafarers International Research Centre](#) de la Universitat de Cardiff. De fet, el que s'ha vist, sobretot després de la crisi comercial mundial dels anys 70, va ser una carrera desenfrenada

de les companyies per registrar els seus vaixells en països amb una legislació "gairebé inexistent" (Wood, 2000), a la recerca d'avantatges competitius.

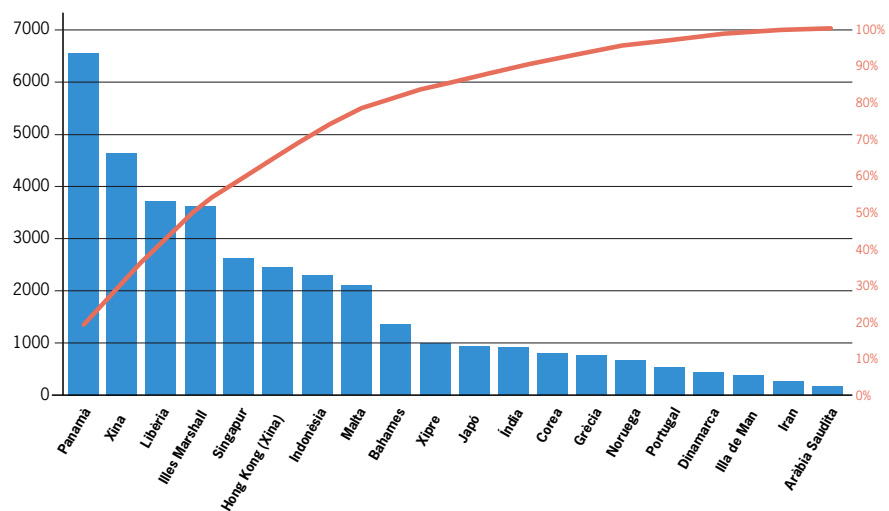
Raymundo i Romay (2014) destaquen que l'ús indiscriminat de la FoC provoca diversos tipus de problemes laborals, des de la inestabilitat laboral fins a l'impagament de vacances i festius entre les pèrdues per als tripulants, els ingressos fiscals i el medi ambient. En definitiva, **els costos laborals poden reduir-se a la meitat a causa de la reducció dels pagaments o de l'impagament de les despeses habituals, com els impostos i les càrregues socials** (Zanella, 2021).

4.
LEGISLACIÓ
LABORAL
APLICABLE

La majoria dels vaixells que utilitzen la FoC estan registrats a Panamà (UNCTAD, 2021), país que la seva llei de registre de vaixells no presenta restriccions per a l'atorgament de la bandera panamenya i autoritza el registre de vaixells nacionals i estrangers sense importar la nacionalitat o residència de les companyies (Campos, 2017). El següent gràfic mostra el nombre de vaixells mercants organitzats per pavelló de registre l'any 2020. Panamà compta amb 6.528 vaixells registrats sota la seva bandera (18% de la flota mundial), seguit de la Xina amb 4.603 vaixells (13% del total), Libèria amb 3.686 vaixells (10% del total) i les Illes Marshall amb 3.592 vaixells (10% del total). En conjunt, aquests quatre països representen una mica més de la meitat de la flota internacional.

Gràfic 2.

Número de vaixells (marina mercant) per bandera de registre (2020)



Font: UNCTAD (2021). Recopilat per l'autora (2021).

Entre els vaixells de passatgers, aquesta realitat no és diferent, sent una pràctica àmpliament utilitzada per diferents companyies (Wood, 2006; Chin, 2008a, 2008b; Boy, 2011; Terry, 2017). En la següent taula, es presenten com exemple les banderes utilitzades per Carnival Cruise Line, Royal Caribbean Cruise Line, Princess Cruises, Norwegian Cruise Line i MSC Cruises – vegeu la llista completa a Terry (2017: 75).

4.
LEGISLACIÓ
LABORAL
APLICABLE

Taula 1.
País de propietat i de registre de les principals companyies de creuers

Empresa	País de propietat	País de registre
Carnival Cruise Line	EUA 	Panamà 
Royal Caribbean Cruise Line	EUA 	Bahamas 
Princess Cruises	EUA 	Bermuda 
Norwegian Cruise Line	EUA 	Bahamas 
MSC Cruises	Suïza 	Panamà / Malta 

Font: Cruise Mapper (2021). Recopilat per l'autora (2021).

S'observa que, encara que els països propietaris dels vaixells, com els Estats Units i Suïssa, són països centrals del capitalisme, registren els seus vaixells en països perifèrics com Panamà, Bahames, Bermudes i Malta –amb l'excepció de l'últim, tots es troben a la regió del Carib¹⁰. L'elecció d'aquests països per registrar els seus vaixells és evidentment per raons econòmiques, ja que "presenten costos d'explotació significativament menors que els que enarboren pavellons d'Estats tradicionalment marítims" (*Meirinho, 2014: 183).

L'Organització Mundial del Turisme considera que desvincular el país de propietat real del país de pavelló dels creuers "és superior que la mitjana de la flota mercant mundial, sobretot, com s'ha assenyalat, pels elevats costos de personal, que es redueixen considerablement amb la no aplicació de les legislacions laborals dels països OCDE" (OMT, 2008: 236).

El següent gràfic mostra les principals banderes del registre de ferris i vaixells de passatgers per valor de la flota registrada, en milions de dòlars, segons la Conferència de les Nacions Unides sobre Comerç i Desenvolupament (UNCTAD). Encara que Panamà

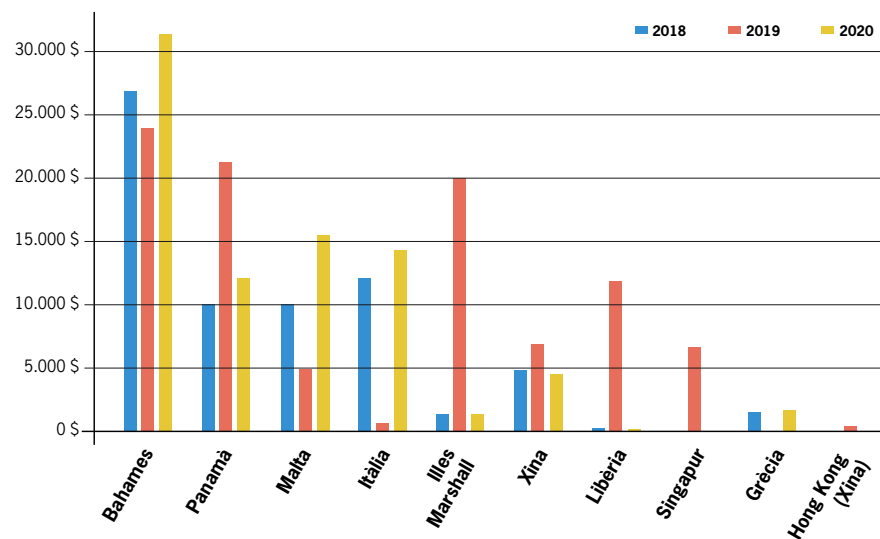
¹⁰ Hi ha un debat interessant sobre la nacionalitat a la qual pertanyen les multinacionals turístiques en Artigues y Blázquez-Salom (2019).

4.
LEGISLACIÓ
LABORAL
APLICABLE

ocupa un lloc destacat, no és el país principal on es registren els vaixells de passatgers en els últims anys. Bahames, país insular de la Comunitat del Carib, va liderar el rànquing de banderes de registre durant el 2018, 2019 i 2020. Contràriament, el 2008 l'OMT (2008) va indicar que Panamà, Libèria i Bahames van liderar els registres de creuers amb una capacitat per acollir respectivament a 38.527 passatgers (34 vaixells), 37.520 (33 vaixells) i 36.231 (38 vaixells).

Gràfic 3.

Principals banderes de registre de ferries i vaixells de passatgers, per valor de la flota registrada.



Font: UNCTAD (2018, 2019, 2020). Organitzat per l'autora (2021).

Atès que el país de registre obté importants beneficis, la intenció dels "països FoC" és continuar sent sempre atractius per les empreses multinacionals. Brida i Zapata (2010: 223) expliquen, per exemple, que l'any 2000 Panamà va signar un acord amb la Florida Caribbean Cruise Association (FCCA), en el qual "el govern es va comprometre a pagar a les companyies per cada passatger desembarcat al país, amb l'objectiu d'incentivar el registre de vaixells sota bandera panamenya" (2010: 223). Al mateix temps, segons Boy (2011), el principal criteri en l'elecció del país d'abanderament dels creuers continua sent uns costos més baixos en relació al país de registre.

4.2. Maritime Labour Convention

Encara que l'ús de banderes de conveniència és una pràctica recurrent dels creuers, la veritat és que, en l'àmbit laboral, l'escenari va canviar significativament el 2013, quan va entrar en vigor la normativa internacional de l'Organització Internacional del Treball (OIT) que es convertí en referència per al treball marítim. El [Conveni sobre el Treball Marítim - MLC 2006](#) va ser adoptat el 2006, durant la 94a reunió de la Conferència Internacional

4.
LEGISLACIÓ
LABORAL
APLICABLE

del Treball, pels governs, els representants dels treballadors i les companyies, però no va entrar en vigor fins a l'any 2013, amb la ratificació del Conveni per part de Filipines, el 30è país en ratificar el Conveni.

El treball marítim ja comptava amb el suport de convenis laborals internacionals específics, però el MLC es considera el més important (i més recent) perquè ha revisat i consolidat diversos convenis i recomanacions existents (Calmon Net, 2014). L'OIT compta amb unes 70 normes internacionals pel sector marítim, destinades a establir unes condicions mínimes per un treball decent en aquest sector. D'elles, el MLC de 2006, es considera la quarta norma de dret marítim internacional més important (Calmon Net, 2014), al costat de:

- SOLAS – *Safety of Life at Sea Convention* (Conveni per la Seguretat de la Vida Humana en el Mar), que exigeix unes normes mínimes de seguretat per la construcció, l'equipament i l'explotació dels vaixells.
- MARPOL – *Maritime Pollution Convention* (Conveni per prevenir la contaminació dels vaixells), l'objectiu del qual és eliminar la contaminació marítima per hidrocarburs, substàncies nocives, aigües residuals i escombraries.
- STCW – *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (Normes de formació, titulació i guàrdia per mariners), que estableix requisits mínims de qualificació per la certificació dels Oficials de la Marina Mercant i mariners.

Calmon Neto afirma que: "El MLC agrega principis i drets bàsics a tots els "treballadors del mar", per garantir unes condicions de treball mínimes i la qualitat de vida a bord dels vaixells que enarboren el pavelló d'un país que hagi ratificat el conveni" (2014: 128). A més, Raymundo i Romay (2014) recorden que les condicions de treball estipulades en el Conveni són millors si es comparen amb els contractes laborals marítics internacionals regulats pels Convenis Col·lectius Internacionals.

La ratificació del Conveni porta beneficis tant per al treballador marítim, a través de les condicions mínimes de treball, com per a l'ocupador marítim, a causa de la seguretat jurídica en les relacions laborals.

Segons Calmon Neto (2014), la ratificació del Conveni porta beneficis tant per al treballador marítim, a través de les condicions mínimes de treball, com per a l'ocupador marítim, a causa de la seguretat jurídica en les relacions laborals. A principis del 2021, 97 països ja han ratificat el MLC (OIT, 2021), la qual cosa demostra l'àmplia "acceptació per part dels coneguts "països propietaris de vaixells" i "països proveïdors de mà d'obra marítima" (Calmon Neto, 2014: 131).

A Filipines, el major proveïdor de tripulants del món, va ratificar aquest Conveni l'agost del 2013, la qual cosa va ser especialment celebrada pels treballadors i les institucions sindicals locals. "Contribuirà de manera decisiva a les condicions de treball decent i a millorar la qualitat de la vida a bord dels mariners", va [afirmar el president del Sindicat Associat d'Oficials i Mariners de Filipines](#).

4.
LEGISLACIÓ
LABORAL
APLICABLE

De fet, el MLC és lloat per persones expertes, ja que pretén garantir els drets laborals socials dels tripulants que treballen en els vaixells dels països signants. Estableix el dret a un lloc de treball segur, a unes condicions d'ocupació justes, a unes condicions de treball i de vida dignes a bord, a la protecció de la salut, a l'assistència mèdica, a les mesures de benestar i a altres formes de protecció social (article IV) (OIT, 2006).

El Conveni compta amb normes relatives a:

- **Requisits mínims per treballar a bord de vaixells:** edat mínima, certificat mèdic, formació i qualificacions i contractació i col·locació.
- **Condicions d'ocupació:** acords d'ocupació, salaris, hores de treball i de descans, dret a vacances, repatriació, indemnització en cas de pèrdua o naufragi del vaixell, dotació, progressió professional i desenvolupament de les aptituds i oportunitats d'ocupació.
- **Allotjament, instal·lacions d'oci, alimentació i servei de cantina:** allotjament i instal·lacions d'esplai decents a bord, alimentació i aigua potable de bona qualitat.
- **Protecció de la salut, atenció mèdica, benestar i protecció social:** atenció mèdica a bord dels vaixells i a terra, protecció de la salut i la seguretat i prevenció d'accidents, accés a instal·lacions de benestar a terra i seguretat social.

Pel que fa específicament a la jornada laboral, objecte d'aquest informe, el Conveni estableix, en principi, que **la jornada normal de treball serà de vuit hores amb un dia de descans a la setmana**, més el descans en dies festius (Norma A2.3, punt 3): "Tot Membre reconeix que la pauta en matèria d'hores normals de treball de la gent de mar, igual que la dels altres treballadors, haurà de basar-se en una jornada laboral de vuit hores, amb un dia de descans setmanal i els dies de descans que corresponguin als dies festius oficials" (OIT, 2006: 31).

No obstant això, el mateix Conveni, a continuació, obre la **possibilitat de flexibilitzar els horaris de treball** a través de dues dinàmiques:

1. Adopció de normes específiques previstes en els convenis col·lectius (Norma A2.3, punt 3): "Tanmateix, això no haurà de ser un impediment perquè els Membres disposin de procediments per autoritzar o registrar un conveni col·lectiu que determini les hores normals de treball de la gent de mar sobre una base no menys favorable que la de la present norma" (OIT, 2006: 31).
2. Imposició de límits màxims de treball o mínims de descans (Norma A2.3, punt 5): "Els límits per les hores de treball o de descans seran els següents: a) el nombre màxim d'hores de treball no excedirà de: i) 14 hores per cada període de 24 hores, ni de ii) 72 hores per cada període de set dies, o b) el nombre mínim d'hores de descans no serà inferior a: i) 10 hores per cada període de 24 hores, ni a ii) 77 hores per cada període de set dies" (OIT, 2006: 32).

4.
LEGISLACIÓ
LABORAL
APLICABLE

A continuació es recopilen les normes corresponents als punts de la jornada laboral. Els articles es divideixen en: elements obligatoris, normes que comencen amb la lletra A i que els signants han de complir; i elements no obligatoris, directrius que comencen amb la lletra B i que són recomanacions pels signants del Conveni Internacional.

Taula 2.

Descripció dels articles sobre les hores de treball en el MLC 2006

Jornada laboral	<p>[OBLIGATORI]</p> <p>Tot Membre reconeix que la pauta en matèria d'hores normals de treball de la gent de mar, igual que la dels altres treballadors, haurà de basar-se en una jornada laboral de vuit hores, amb un dia de descans setmanal i els dies de descans que corresponguin als dies festius oficials (A2.3.3).</p> <p>Els límits d'hores de treball o de descans seran els següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) el nombre màxim d'hores de treball no excedirà de: <ul style="list-style-type: none"> i) 14 hores per cada període de 24 hores, ni de ii) 72 hores per cada període de set dies, o b) el nombre mínim d'hores de descans no serà inferior a: <ul style="list-style-type: none"> i) 10 hores per cada període de 24 hores, ni a ii) 77 hores per cada període de set dies (A2.3.5). <p>Cap disposició de la present norma haurà d'interpretar-se en menyscapte del dret del capità d'un vaixell a exigir que un marí presti servei durant el temps que sigui necessari per garantir la seguretat immediata del vaixell, de les persones a bord o de la càrrega, o per a socórrer a altres vaixells o persones que corrin perill en el mar. Per consegüent, el capità podrà suspendre els horaris normals de treball o de descans i exigir que un marí presti servei el temps que sigui necessari fins que s'hagi restablert la normalitat. Tan aviat com sigui factible, una vegada restablerta la normalitat, el capità haurà de vetllar perquè es concedeixi un període adequat de descans a tot marí que hagi treballat durant el seu horari normal de descans (A2.3.14).</p>
Hores extraordinàries	<p>[NO OBLIGATORI]</p> <p>La taxa o les taxes de remuneració de les hores extraordinàries, que haurien de ser almenys un 25 per cent superiors a la paga o salari bàsic per hora, haurien de fixar-se en la legislació nacional o en els convenis col·lectius, si escau (B2.2.2.c).</p> <p>El capità, o la persona que aquest designi, hauria d'encarregar-se de portar els registres de totes les hores extraordinàries treballades; aquests registres haurien de ser rubricats per la gent de mar a intervals no superiors a un mes (B2.2.2.d).</p>

4.
LEGISLACIÓ
LABORAL
APLICABLE

Descansos durant les jornades	<p>[OBLIGATORI]</p> <p>L'expressió hores de descans designa el temps que no està comprès en les hores de treball; aquesta expressió no abasta les pauses breus (A2.3.1.b).</p>
Interval entre jornades	<p>[OBLIGATORI]</p> <p>Les hores de descans podran agrupar-se en dos períodes com a màxim, un dels quals haurà de ser d'almenys sis hores ininterrompudes, i l'interval entre dos períodes consecutius de descans no excedirà de 14 hores (A2.3.6).</p>
Descans setmanal	<p>[OBLIGATORI]</p> <p>Tot Membre reconeix que la pauta en matèria d'hores normals de treball de la gent de mar, igual que la dels altres treballadors, haurà de basar-se en una jornada laboral de vuit hores, amb un dia de descans setmanal i els dies de descans que corresponguin als dies festius oficials (A2.3.3).</p> <p>[NO OBLIGATORI]</p> <p>En la legislació nacional o els convenis col·lectius es podrà disposar que les hores extraordinàries o el treball realitzat durant el dia de descans setmanal i durant els dies festius oficials es compensin amb un període almenys equivalent d'exempció de servei i presència a bord, o amb vacances addicionals en lloc de la remuneració o de qualsevol altra forma de compensació prevista (B2.2.2.3).</p>

Font: OIT (2006). Recopilat per l'autora (2021).

5.

EXTENSIÓ DE LES JORNADES DE TREBALL

Els inicis de la història del capitalisme estan marcats per jornades laborals extremadament llargues i condicions de treball precàries. Marx (2012) cita que els adults, inclús els nens, treballaven fins a 16, 18 i 20 hores diàries, quan no eren fins i tot més hores en èpoques de major demanda productiva. A aquesta mena d'explotació de la força de treball o, més ben dit, del no pagament del treball excedent, Marx li va donar el nom de **plusvàlua absoluta**. Dal Rosso (1996) afirma que, en el context de la revolució industrial, el temps de treball es va estendre fins a tal punt que l'extracció de treball excedent va ser major que en les societats esclavistes, sent "l'impuls constant de la producció capitalista per apropiarse del treball durant les 24 hores del dia" (Marx, 2012: 297).

El **límit mínim de la jornada laboral** es defineix, segons Marx, pel temps de treball necessari per a la producció d'una determinada mercaderia (aquest temps també defineix el valor de la força de treball). D'altra banda, el **límit màxim de la jornada laboral** varia en funció de la magnitud de l'excés de temps de treball (sobrecàrrega). Així, com més gran sigui el límit màxim de la jornada laboral, major serà l'excés de treball i, en conseqüència, l'explotació (plusvàlua). Encara que al capitalista li interessi augmentar el límit màxim de la jornada laboral, aquest moviment està frenat pels límits físics de resistència dels treballadors i pels límits morals per la satisfacció de les seves necessitats socials.

Com més gran sigui el límit màxim de la jornada laboral, major serà l'excés de treball i, en conseqüència, l'explotació (plusvàlua).

També és important assenyalar que la definició de la jornada laboral s'aplica fonamentalment als contextos de treball heterònom (assalariat, esclau o serf), no al treball autònom, en el qual és el mateix treballador qui el defineix. Això s'explica, segons Dal Rosso (1996), perquè la decisió sobre la durada de la jornada de treball s'estableix entre el capitalista i el treballador o de manera unilateral pel capitalista.

Històricament, la jornada laboral ha sofert profundes variacions segons els sistemes d'acumulació. Dal Rosso (1996) mostra que la jornada laboral es va reduir inicialment des de l'antiga Roma, on l'esclavitud era legal, fins a l'edat mitjana. Després, va haver-hi un profund allargament del temps de treball amb la Revolució Industrial, quan va aconseguir el seu punt àlgid. Sobre la corba històrica de la jornada laboral, Dal Rosso afirma: "En la manera de producció capitalista, el límit superior es va aconseguir quan la jornada de treball anual va arribar al topall de 3.500-4.000 hores a l'any, la qual cosa equival a jornades setmanals de 67-77 hores i jornades diàries que varien entre 11 i 13 hores. És l'etapa de l'home-màquina, de l'home-eina" (1996: 95).

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Posteriorment, es produeix una reducció raonable de la jornada laboral durant el segle XX, després dels moviments de vagues en demanda de la reducció de la jornada laboral. Així, al llarg de la història, la tendència als països centrals és la reducció de la jornada laboral (en la indústria metal·lúrgica alemanya el 1994 només es treballaven 28 hores setmanals!) i, amb això, l'augment del temps no laboral. Països com el Canadà, els Estats Units i altres països europeus tenen una mitjana d'hores de treball inferior a 40 hores setmanals. No obstant això, l'augment de la productivitat, a través de la mecanització de la producció, que estalvia treball, només arriba a alguns llocs o sectors econòmics: als països perifèrics, les hores de treball en general tenen una reducció més lenta, i això pot no produir-se o fins i tot ampliar-se en algunes situacions. Existeix una diferència evident i cridanera entre les hores de treball practicades en el primer i segon grup de països. Hi ha països en fase d'expansió capitalista on la jornada laboral supera les 50 hores (Dal Rosso, 1996).

Però, des d'un punt de vista marxista, l'augment de la productivitat no és l'únic ni el principal factor que redueix les hores de treball. La seva delimitació sempre ha estat resultat directe de la lluita de classes. Amb interessos antagònics, capitalistes i treballadors s'enfronten pel control de l'extensió de la jornada laboral. D'aquesta manera, els sectors econòmics o les regions del món que no tenen tradició sindical són derrotats pel poder econòmic i sofreixen pitjors condicions de treball. De la mateixa manera, als països centrals s'ha reduït la jornada laboral a causa de la pressió dels treballadors i de diversos segments socials (Dal Rosso, 1996).

El segle XXI està marcat principalment per la flexibilitat dels horaris de treball, és a dir, pel fet que la distribució de les hores de treball es torna flexible. A tot el món es tendeix a superar els règims rígids i repetitius practicats en els règims tayloristes i fordistes, cosa que no significa per força la reducció de la jornada laboral. Aquest és un instrument típic del sistema capitalista neoliberal, que ha adoptat l'anomenada "acumulació flexible" (Harvey, 1993) per ampliar el seu rendiment en termes d'acumulació, quan converteix els temps no laboral en temps laboral.

L'era de la flexibilitat no només pressuposa horaris flexibles (flexibilitat horària), sinó també treballadors flexibles (flexibilitat funcional), adaptables als nous models de producció i relacions laborals del neoliberalisme. En aquest punt, és important recordar que el neoliberalisme també tendeix a flexibilitzar la regulació laboral, o preferiblement a desregular-la. Això "significa alterar, d'alguna manera, els criteris i condicions ja establerts per l'exercici de l'activitat laboral, per eliminar del tot o parcialment la legislació prèviament establerta. Significa eliminar els drets laborals històricament adquirits; significa, en definitiva, crear noves condicions per a l'extracció de plusvàlua" (Dal Rosso, 2017: 65).

En *El dret a la peresa*, Paul Lafargue (1983) clama als treballadors perquè limitin la seva jornada laboral a tres hores diàries, i que proclamin el "dret a la peresa". L'autor demostra que la productivitat humana no està directament relacionada amb les hores de treball, al contrari, seria necessari reduir les hores de treball i multiplicar les vacances.

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Això garantiria d'una banda una producció equivalent a la de les setmanes normals, amb menys treballadors desgastats i també un nou públic de consumidors per als béns produïts.

Així, més que mai, es reitera la importància de l'organització i l'enfortiment de la classe obrera. La definició de les jornades de treball ha estat, al llarg de la història capitalista, una implicació directa de la lluita de classes i, per això, Marx reclamava: "Per a protegir-se contra «la serp dels seus turments» els treballadors han d'unir-se i, com a classe, obligar a la promulgació d'una llei que sigui una barrera social infranquejable, capaç d'impedir definitivament que s'embenen a si mateixos i a la seva descendència al capital mitjançant un acord lliure que els condemni a la mort i a l'esclavitud" (2012: 346).

5.1. Ampliació de la jornada laboral en els creuers

Klein creu que "el creuer modern s'assembla a una *sweatshop*" (2003: 17). *Sweatshop* és, de forma literal una "fàbrica de suor", però es pot traduir millor com a "fàbrica d'explotació". El terme s'utilitza per caracteritzar les indústries dels països perifèrics, com l'Índia i Bangladesh, que sotmeten als seus treballadors a condicions laborals extremadament precàries i inhumanes, amb salaris per sota del mínim per sobreviure (Snyder, 2010; Smith, 2016). Mather (2002) juga amb les paraules, barrejant "sweat" (suor) i "ship" (vaixells) per descriure la realitat que es viu sota la coberta, "sweatship" (vaixells suosos), i explica que les llargues i esgotadores jornades són una de les raons per les quals els creuers poden caracteritzar-se d'aquesta manera.



5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Autors com Klein (2006) i Chin (2008a) afirmen que la mitjana d'hores de treball setmanal dels tripulants de creuers és de 100 hores, i la jornada diària supera les 10 hores (Llangco, 2017), i poden arribar fins a 14 (Mather, 2002; Oyogoa, 2016), 16 (Lee-Ross, 2006) o fins i tot 17 hores diàries (Sehkaran i Sevcikova, 2011). "En l'àmbit pràctic, això significa [...] que la persona que serveix [al passatger] en el menjador o que navega pel pont pot haver tingut un descans de només sis hores des d'acabar l'últim torn de treball" (Klein, 2002: 122).

Les llargues jornades de treball de la tripulació, que poden variar entre 11 i 14 hores diàries, sense descans setmanal.

La literatura coincideix sobre les llargues jornades de treball de la tripulació, que poden variar entre 11 i 14 hores diàries, sense descans setmanal. A més dels estudis esmentats anteriorment, no s'han trobat altres estudis que detallin la composició de la jornada laboral o discuteixin les raons de l'ampliació d'aquesta. En aquest article, presento dues hipòtesis que poden explicar les llargues jornades de treball en els creuers.

PRIMERA HIPÒTESI**El confinament en l'espai del vaixell, en el qual conviuen el treball i la vida, repercuteix en la prolongació de la jornada laboral.**

Segons Sehkaran i Sevcikova (2011), l'administració té un control total sobre el temps i l'espai de la tripulació en aquesta mena d'entorn. La divisió entre el públic i el privat és pràcticament inexistent, tant entre els membres de la tripulació com entre aquests i els seus supervisors. Viure en el vaixell provoca l'extensió de la jornada laboral en si mateixa, així com l'abús en la quantitat d'hores extres practicades.

Aquest tipus d'entorn tancat és definit per Goffman com a "institució total", és a dir "un lloc de residència i treball en el qual un gran nombre d'individus en situació similar, separats de la societat en general durant un període de temps considerable, porten una vida tancada i formalment administrada" (2015: 11). El tancament de les institucions a l'exterior és una de les seves principals característiques i, en el cas dels vaixells, la barrera física que separa als interns de la societat és el mateix mar.

L'ampliació de la jornada laboral es produeix en la mesura en què el temps de treball "envaeix" el temps lliure del treballador intern. Hi ha diversos testimonis de membres de la tripulació que admeten rebre trucades pel telèfon de la cabina o a través d'un beeper per anar a treballar fins i tot en moments de descans i esbarjo. Dauer (1995), que va caracteritzar als vaixells de la marina mercant com una institució total, descriu que és molt comú que els membres de la tripulació treballin hores extres perquè la distància entre la seva cabina i el lloc de treball es pot recórrer en pocs minuts, a diferència del treball en terra, que requereix un transport públic per a anar de casa al treball, per exemple.

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

El temps lliure, per cert, està mal aprofitat en analitzar les pràctiques d'oci de la tripulació. En la majoria de les vegades, aquest temps s'utilitza per descansar o recuperar la son: "Això està relacionat amb el fet que el mariner no sempre aconsegueix dormir un nombre d'hores consecutives suficients i llavors passa algunes hores estirat, encara que no dormi" (Dauer, 1995: 141).

Aquesta "invasió" del temps de treball en els períodes de descans és un fenomen típic de la contemporaneïtat, marcada per la flexibilitat dels horaris de treball (Dal Rosso, 2017). Els juristes laborals han destacat la importància de garantir el ple dret al descans, modernament anomenat "dret a la desconexió del treball" (Almeida i Severo, 2016)¹¹:

Els treballadors tenen dret a romandre desconnectats o "desvinculats" de l'empresari i de la demanda de serveis en els seus períodes de descans, sobretot per la possibilitat d'interferència del prenedor del servei en aquests lapsos de temps enfront de les noves tecnologies, com els *beepers* i els telèfons mòbils. Ara bé, si la doctrina reconeix el dret a la desconexió del treballador que se'n va a casa seva cada dia en finalitzar la seva jornada laboral, amb més raó s'hauria de reconèixer el dret a la desconexió del treballador marítim i del treballador que treballa a bord dels vaixells en el seu conjunt, ja que aquests treballadors ni tan sols tenen dret a descansar entre dues jornades de feina en el seu propi domicili i en companyia de la seva família .

(Gondim, 2014: 149)

SEGONA HIPÒTESI

Les companyies s'aprofiten d'una llacuna legal i utilitzen el límit màxim permès d'hores de treball diàries i setmanals.

L'anàlisi d'un contracte de treball signat entre una companyia i un tripulant pot contribuir a aquesta anàlisi (vegeu [Annex 2](#)). El document, segons Botelho és "extremadament mesquí", amb clàusules "cobertes amb el mantell de la foscor" (2018: 225) que fereix el principi de la bona fe contractual, és a dir, d'un comportament guiat per l'honestedat, la transparència i el respecte a les expectatives dels pactes, descartant l'abús de la llibertat contractual.

Botelho (2018) aclareix que el contracte analitzat també qüestiona el principi de la funció social del contracte, en la mesura en què les seves clàusules ataquen les condicions mínimes de treball digne. En aquest punt, és important destacar alguns elements sobre l'horari de treball:

- No existeix cap disposició objectiva sobre el descans setmanal en el contracte laboral.

11 Almeida i Severo (2016: 39) sostenen que el dret a la desconexió en les relacions socials de treball es refereix a la condició de vida digna del treballador. La garantia de limitar la jornada laboral i el dret al descans són "indispensables perquè l'home tingui una vida sana i plaent".

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

- La jornada setmanal de 40 hores no és coherent amb el valor de la remuneració mensual abonada al treballador, el que implica deduir que el tripulant cada setmana treballa molt més del que s'havia previst inicialment.
- Les hores extraordinàries són una pràctica recurrent, ja que es contracten, amb estipulacions mínimes mensuals, en el mateix contracte.

En la mateixa línia, cal analitzar un manual accessori, la *Guia d'Embarcament de la Tripulació*, document lliurat per la mateixa empresa el contracte de la qual va ser analitzat per Botelho (2018). En aquesta guia hi ha instruccions generals per l'embarcament i el treball dins del vaixell. En les primeres pàgines del document s'assenyala que les normes i reglaments s'ajusten als protocols i requisits del MLC 2006. En relació amb l'horari de feina, s'indica que:

L'horari de treball i les hores extres s'expliquen en el contracte. Aquí tens una forma ràpida i precisa de registrar les teves hores de treball i de descans. [...] En general, treballaràs entre 10 i 11 hores al dia, set dies a la setmana, però si fas hores extra, es registren automàticament per al seu pagament en el sistema de targeta de temps electrònic. [...] Les hores mínimes de descans no seran inferiors a 10 hores en un període de 24 hores, ni a 77 hores en un període de set dies. Se li demanarà que assisteixi a la formació en matèria de seguretat, a la formació en matèria de lluita contra incendis i a les reunions exigides per la legislació nacional, però es duran a terme de manera que es minimitzin les interrupcions dels períodes de descans i no s'indueixi la fatiga.

(MSC Cruises, 2015).

Si en el contracte de treball analitzat no es presenten adequadament les hores de treball efectivament practicades (Botelho, 2018), no ocorre el mateix amb la guia del tripulant, que reproduïx *ipsis litteris* les hores màximes de treball autoritzades pel MLC 2006.

Malgrat els importants avanços i garanties del MLC 2006, amb la configuració d'un instrument important per garantir la responsabilitat social en el sector dels creuers (Milde, 2011) i un conjunt de drets mínims per la gent de mar a tot el món (Terry, 2017), és important destacar que la normativa internacional "proporciona només un modest benefici als mariners" (Bauer, 2008: 644)¹², a més de ser excessivament "tolerant" pel que fa a la flexibilitat de la jornada laboral de la tripulació, mitjançant l'autorització de límits màxims de treball (14 hores/dia o 72 hores/setmana).

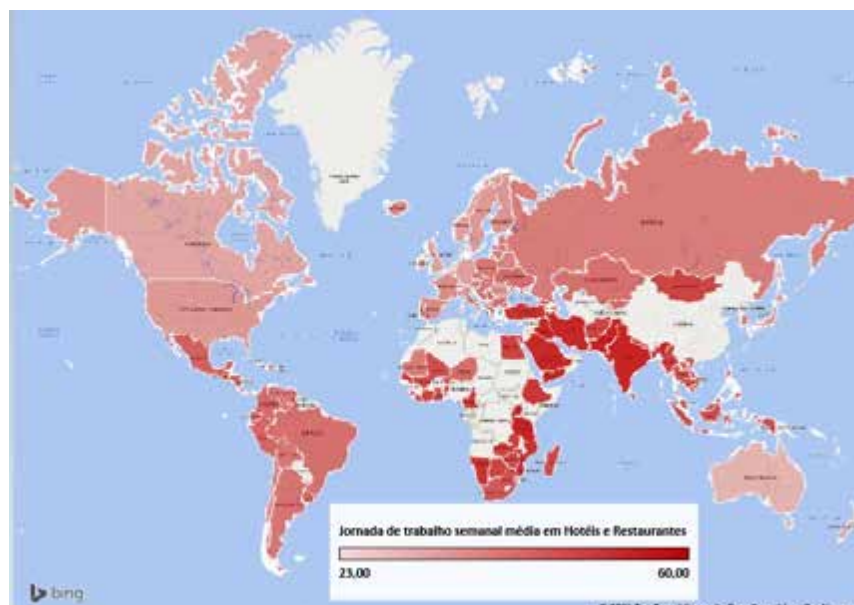
La flexibilització, segons Dal Rosso "proposa una política inversa d'eliminació de la regulació i dels drets laborals, que «augmenten» el valor del treball" (2017: 266). La setmana laboral de 72 hores supera en almenys 24 hores la jornada laboral normal prevista en la normativa internacional i en la legislació laboral de diversos països, considerant la jornada laboral normal de 48 hores (OIT, 2021).

12 Es pot llegir una crítica contundent a la *Maritime Labour Convention* a Bauer (2008).

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

A més, també supera la mitjana d'hores de treball setmanals en hotels i restaurants (subsector de l'economia equivalent al treball en creuers en terra) en tots els països estudiats (OIT, 2021). Llegeix, McCann i Messenger (2009) assenyalen que la mitjana d'hores de treball en el subsector és especialment llarga en comparació amb altres sectors. No obstant això, fins i tot en el cas dels països amb major mitjana d'hores de treball (l'Índia, el Pakistan, Tanzània, Uganda, l'Aràbia Saudita, l'Iran, l'Iraq, Bangladesh, Iemen i Moçambic), entre 2010 i 2019, cap d'ells supera el límit màxim previst en la normativa internacional per al treball marítim.

Figura 3.

Mitja de la jornada laboral setmanal en hotels i restaurants

Font: OIT (2021). Recopilat per l'autora (2021).

Atès que el MLC 2006 estipula un estàndard de 8 hores en una jornada laboral normal, la pràctica de les hores extraordinàries i/o la utilització del límit màxim d'hores de treball permeses ha de ser l'excepció – principalment per garantir la seguretat del vaixell, de la tripulació o de la càrrega, segons el punt A2.3.14 del MLC, i no la norma. Raymundo i Romay recorden que "tota jornada de treball que superi les vuit hores diàries ha de ser considerada excepcional, extraordinària i, per tant, remunerada" (2014: 175). No obstant això, la realitat material ha assenyalat en una altra adreça: la normalitat de l'excepcionalitat, la normalitat de les jornades setmanals de 72 hores. Botelho és categòric sobre aquest tema: "si des del principi ja se sap que la durada setmanal no es limitarà a quaranta hores, no és possible considerar extraordinari el que és ordinari" (2018: 227).

Així mateix, cal recordar la indispensable garantia del descans setmanal o del descans setmanal retribuït, recollit en la norma A2.3.3 del MLC. El dret a un període de descans setmanal d'almenys 24 hores consecutives també és present en altres normatives internacionals i en la legislació laboral de gairebé tothom (Lee, McCann i Messenger,

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

2009). Es va introduir en l'Organització Internacional del Treball mitjançant el Conveni núm. 14 sobre el descans setmanal (indústria), l'any 1921, i es va ampliar a altres sectors mitjançant el Conveni núm. 106 sobre el descans setmanal (comerç i oficines), el 1957.

A més que el descans setmanal contribueix a restringir l'extensió de la jornada laboral setmanal –"la reducció de les hores de treball pot aconseguir-se mitjançant l'ampliació dels períodes de descans setmanal, un mètode històricament adoptat per aconseguir el límit de 40 hores" (Lee, McCann i Messenger, 2009: 18)–, és fonamental garantir la salut i la seguretat del treballador, i això és especialment important per als tripulants, a causa de la naturalesa del seu treball.

Gondim (2014) explica que les companyies de creuers consideren que el pagament de les hores extraordinàries o del treball realitzat en un dia de descans setmanal és suficient per compensar als mariners. En realitat, la monetització de les hores extraordinàries realitzades de manera indiscriminada i rutinària posa en risc la salut i la seguretat del treballador i, per tant, l'autor és taxatiu: la salut no pot ser objecte de comerç.

La monetització de les hores extraordinàries realitzades de manera indiscriminada i rutinària posa en risc la salut i la seguretat del treballador.

Hi hauria un valor suficient per pagar el dia de descans treballat? La possibilitat que les hores extraordinàries o els dies de descans es compensin amb el pagament d'una quantitat corresponent, encara que sigui superior al que es paga per la jornada normal, per a Gondim "només resol la qüestió econòmica, remunerant el treball realitzat en excés, sense preocupar-se per la salut del treballador i sense previsió constitucional expressa per reduir els drets laborals tan durament conquistats" (2014: 153).

Per això, de nou, es reitera el perill de convertir en normal l'excepcionalitat, sigui prolongant la jornada diària o setmanal, o no concedint el descans setmanal retribuït. Després de tot:

Si l'empresari necessita que els seus empleats treballin diàriament més de vuit hores, el problema ha de solucionar-se amb la contractació de nous treballadors i no simplement amb un excés de jornada cada mes de l'any, sempre que es paguin les hores extres treballades o es compensi el descans setmanal no gaudit.

(Gondim, 2014: 153).

L'afirmació de Dal Rosso, relativa al límit d'hores de treball, sembla utòpica davant l'escenari del treball en els vaixells. "Puc afirmar sense por a equivocar-me que existeixen condicions econòmiques en les empreses per suportar una reducció de la jornada laboral fins a les quaranta hores, a curt termini, i fins i tot a nivells inferiors" (1996: 344). És evident que, en el cas d'organitzacions multinacionals milionàries, i amb una innovació tecnològica rellevant, com és el cas dels vaixells, existeix viabilitat econòmica i organitzativa per la reducció de la jornada laboral, però no hi ha interès.

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

TREBALL ESCLAU EN UN CREUER AL BRASIL

El primer cas de treball esclau en un creuer al Brasil va ocórrer durant la temporada 2013/2014, quan el vaixell va ser objecte d'una inspecció per part dels inspectors de treball. L'1 d'abril del 2014, 11 tripulants brasilers van ser rescatats en condicions anàlogues a l'esclavitud en el port de Salvador, Badia. Els membres de la tripulació treballaven al vaixell com ajudant de cambrer (2), noi del bufet (1), cambrer (5) i ajudant de cambrer (3) (Teberga i Herédia, 2020).

Els inspectors de treball van detectar jornades exhaustives, fet que caracteritza, al Brasil, el delictes de treball anàleg al de l'esclavitud. Els "empleats treballaven en jornades extenuants, amb evidències d'assetjament moral, desacatant als drets humans fonamentals garantits per l'ordenament constitucional brasiler i pels tractats, acords i convenis internacionals dels quals el Brasil és signatari" (el Brasil, 2014: 1).

Al Brasil, les jornades de treball exhaustives poden qualificar-se de treball esclau, segons l'article 149 del Codi Penal, que preveu una pena de 2 a 8 anys i una multa per als qui "redueixen a algú a una condició anàloga a la d'esclau" (el Brasil, 1940). En el cas de les jornades de treball exhaustives, aquestes es donen quan "la rutina diària de treball porta al treballador a un complet esgotament físic i psicològic i a la impossibilitat de tenir una vida social, donada la intensitat i durada de l'explotació, posant en risc la seva salut i la seva vida" (Sakamoto, 2020: 10).

Entre les infraccions¹³ constatades pel GEFM (Grup Especial d'Inspecció Mòbil), destacaria les més directament relacionades amb la comprovació de l'exhaustivitat de la jornada laboral entre les víctimes:

- No concedir un descans setmanal de 24 hores consecutives.
- No concedir una pausa de descans o d'àpat d'una hora com a mínim i dues hores com a màxim, en qualsevol treball continu que sigui superior a les sis hores.
- No concedir un període mínim d'onze hores consecutives de descans entre dues jornades de treball.
- Prolongar la jornada normal de treball més enllà del límit legal de dues hores diàries, sense cap justificació legal.

La jornada exhaustiva va ser confirmada i justificada per la demandada, al·legant que "el descans setmanal d'un dia, de manera completa i ininterrompuda, és incompatible amb les activitats desenvolupades a bord dels creuers" (Brasil, 2018: 22).

13 Vaig analitzar les dotze actes d'infracció emeses per la Secretaria d'Inspecció del Treball, posades a disposició pel Ministeri de Treball a través del Servei d'Informació al Ciutadà - SIC (amb el suport de la Llei d'Accés a la Informació - Llei nº 12.527/2011).

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL**5.2. Dades de l'enquesta sobre la prolongació de la jornada laboral**

Els resultats de l'enquesta realitzada mostren que els membres de la tripulació treballen de mitjana 10,8 hores al dia i 6,3 dies a la setmana. Si es considera únicament als enquestats que ocupen una posició inferior en la jerarquia de l'estructura laboral (*crew*), la mitjana de les jornades augmenta a 11,3 hores al dia i 6,97 dies a la setmana. La jornada setmanal dels membres de tota la tripulació és, de mitjana, de 67,8 hores i la jornada de la *crew* és, de mitjana, de 79 hores. Les principals diferències en les hores de treball es deuen a la jerarquia, però també hi ha subtils diferències segons l'edat, el sexe i la companyia.

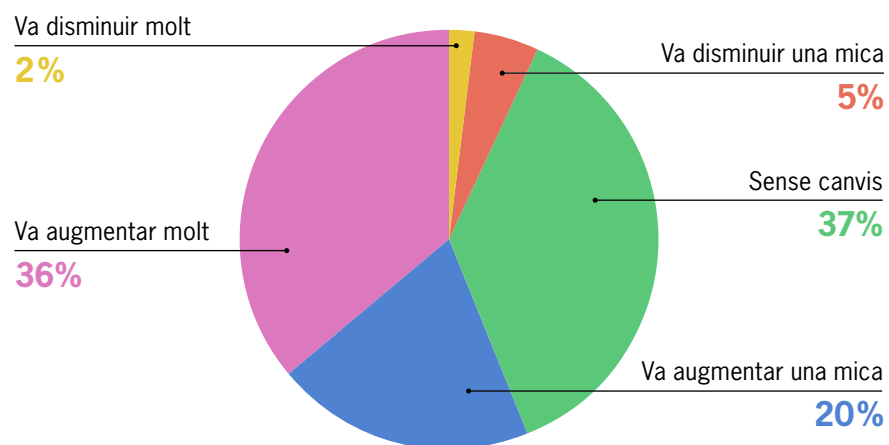
L'alineació de les dades de la recerca bibliogràfica amb els resultats del nostre qüestionari confirma la hipòtesi que **les llargues jornades de treball són el *modus operandi* del treball en els creuers**.

HORES DE TREBALL EN EL TEMPS

Excloent les respostes dels entrevistats que van concloure un sol contracte de treball –i que, per tant, no poden avaluar els canvis al llarg del temps–, resulta que per al 37% dels membres de la tripulació no va haver-hi canvis en la jornada laboral al llarg del temps. Per al 56% dels entrevistats, en canvi, sí que s'ha produït un augment de la jornada laboral al llarg del temps.

Les raons per augmentar la jornada laboral són diverses, però en general, la raó principal és l'increment de la quantitat de treball. Un dels enquestats va afirmar "encara que pugui fer la meva feina en menys temps, els directius continuaran afegint més".

Gràfic 4.

Percepció del canvi de les hores de treball al llarg del temps.

Font: elaboració pròpia.

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

ESTABLECIMENT DELS HORARIS DE FEINA

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.

Gràfic 5.

Possibilitats d'establir l'horari de treball

El meu horari de feina me'l determino jo per complet

2%

Aquests son establerts per la direcció sense possibilitat de canvi

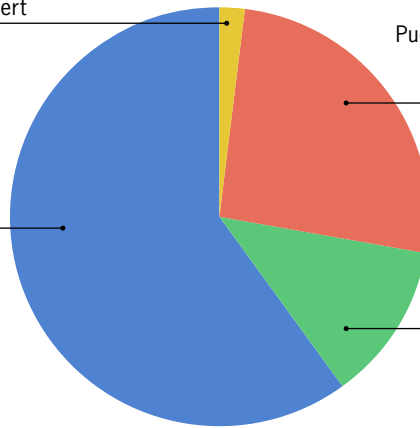
60%

Puc adaptar l'horari de feina dins de certs límits

26%

Puc escollir entre diversos horaris de feina fixes, determinats per l'empresa

12%



Font: elaboració pròpia (2021).



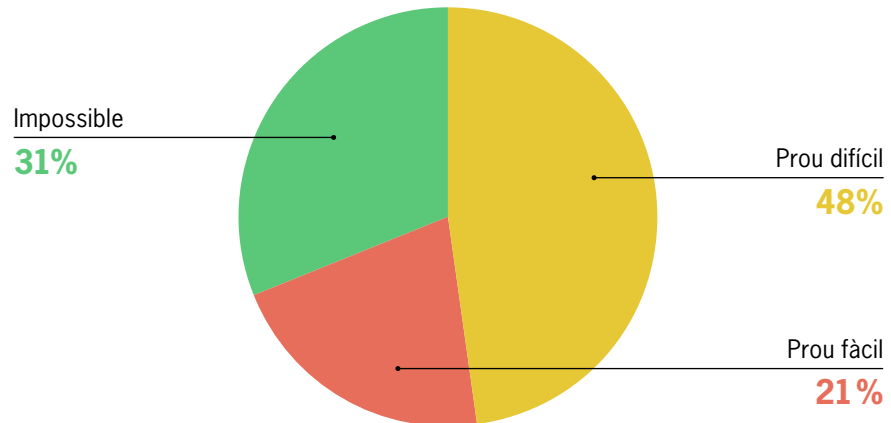
5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

POSSIBILITAT DE DISPOSAR DE TEMPS LLIURE DINS DE LA JORNADA LABORAL

La rigidesa en la fixació de l'horari de feina es confirma quan es comprova si és possible tenir temps lliure durant la jornada laboral. La possibilitat d'aconseguir una o dues hores lliures durant l'horari laboral per atendre assumptes personals o familiars és una cosa difícil per al 48% dels enquestats i impossible per al 31% d'ells.

Gràfic 6.

Posibilitat d'organitzar el temps lliure dins de la jornada



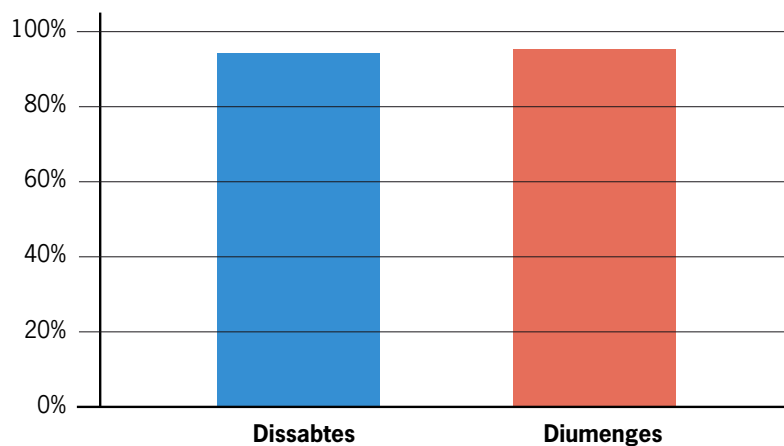
Font: elaboració pròpia (2021).

DIES DE DESCANS SETMANAL

Formalment no hi ha dies lliures de 24 hores consecutives per la tripulació, encara que una part dels entrevistats va declarar tenir algunes hores lliures durant la jornada laboral (mig dia lliure). El funcionament dels serveis en el vaixell és independent del dia de la setmana i de les festes locals, la qual cosa implica que la tripulació treballa normalment en els dies lliures setmanals convencionals (dissabte o diumenge).

Gràfic 7.

Dies de descans setmanals treballats



Font: elaboració pròpia (2021).

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

FACTORS QUE PROLONGUEN LA JORNADA DIÀRIA DE TREBALL

Encara que la jornada laboral mitjana és de 10,8 hores diàries, hi ha factors que prolonguen la jornada diària de la tripulació o a vegades la redueixen. Per cadascun d'aquests factors esmentats amb major freqüència, es va demanar a l'enquetat que indiqués el grau d'acord amb la influència d'un determinat factor en la prolongació de la seva jornada laboral. Existeixen importants diferències en les respostes sobre aquest tema en funció dels departaments en els quals treballen els tripulants enquestats, però els dos causals que van presentar els majors nivells d'acord van ser: els dies de navegació i l'assistència a la formació de seguretat per passatgers (simulacre o *muster drill*).

S'estima que el vaixell està al màxim de la seva capacitat en els dies de navegació, la qual cosa repercuteix en la percepció de tots els enquestats respecte a la prolongació del seu horari de treball diari. En el cas concret dels treballadors de les botigues (botigues de regals i *free shops*) i dels casinos, aquest factor se sent encara més, ja que són seccions que només estan obertes al públic durant el període de navegació dels creuers.

L'augment de la jornada laboral també es produeix quan el membre de la tripulació ha d'acompanyar el *drill* o realitzar algun entrenament. Al contrari del que es presentava anteriorment a la "Guia d'Embarcament de Tripulants" respecte del període de descans del tripulant per a "no induir a la fatiga", aquesta activitat sol ocórrer exactament durant el període de descans i no durant la jornada de treball.

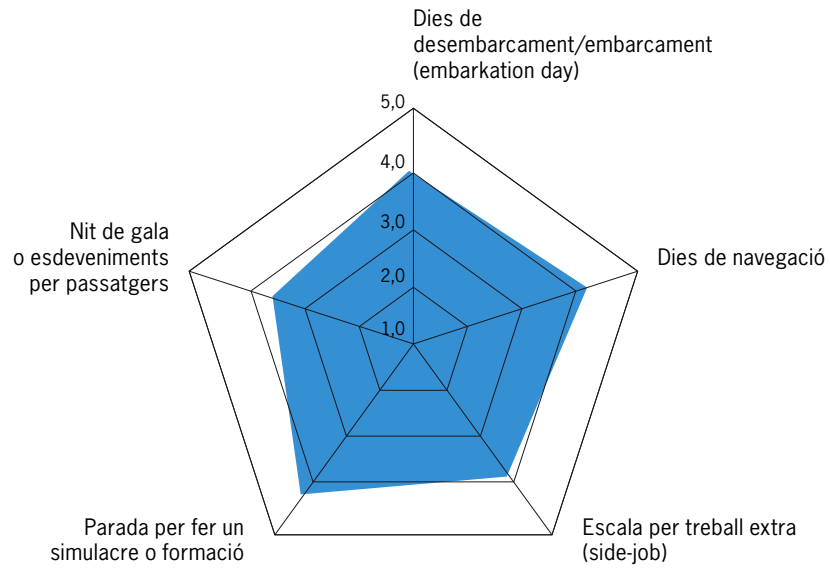
Els membres de la tripulació del departament de pisos destaquen els dies d'embarcament i desembarcament de passatgers (*embarkation day*), en els quals hi ha canvi de passatgers en les cabines. Això ocorre perquè, a part que la neteja de la cabina és més exhaustiva durant aquests dies, la majoria dels cambrers i cambreres de pis han de portar les maletes dels passatgers la matinada del dia anterior de desembarcament des de la coberta de cabines fins a la coberta de sortida del port, i també tornar a fer aquest mateix treball el "*dia d*", portant les maletes dels nous passatgers des de la coberta del port fins a la seva coberta de cabines.

D'altra banda, el barem pel treball extra (*side job*), és a dir, quan hi ha acumulació i desviació de la funció designada en el contracte de treball, els qui més el noten són els cambrers dels restaurants. Alguns membres de la tripulació citen com a exemple el fet que molts cambrers, després d'acabar de sopar, han de netejar el terra, polir les baranes de les escales i fer altres tasques relacionades amb la neteja del restaurant.

5.
EXTENSIÓ DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Gràfic 8.

Factors que prolonguen la jornada laboral diària



Font: elaboració pròpia (2021).



6.

INTENSITAT DE LES JORNADES DE TREBALL

En l'afany d'expansió de la plusvàlua a diferents nivells, el capitalista no escatima esforços, a més d'ampliar la jornada de treball, o fins i tot quan es veu obligat a reduir-la, augmenta aquesta explotació mitjançant la intensificació del treball. Aquest procés, ja sigui a través dels avanços tecnològics o dels mecanismes organitzatius que ho fan possible, es produeix amb vista a l'anomenada **plusvàlua relativa**.

Dal Rosso denomina intensificació del treball a "els processos de qualsevol naturalesa que suposen una major despesa de les capacitats físiques, cognitives i emocionals del treballador amb l'objectiu d'elevat quantitativament o millorar qualitativament els resultats" (2008: 23). Així mateix, Dal Rosso i Cardoso consideren que "la intensitat és l'esforç realitzat pels treballadors per complir amb les limitacions de l'organització del treball durant una unitat de temps" (Dal Rosso i Cardoso, 2015: 636).

La intensificació del treball va aparèixer en la història econòmica de la humanitat sobretot en èpoques d'expansió del capital o en moments en què la legislació imposava límits a la jornada laboral. Si hi ha una limitació de temps i és necessari aconseguir els mateixos o millors resultats de producció, el capitalista utilitza graus més alts d'intensitat de treball. La intensitat varia, segons Dal Rosso en funció de criteris com el "grau d'implicació del treballador, el seu compromís, el seu consum d'energia personal o el seu esforç per fer tasques addicionals" (2008: 23).

L'autor recorda que Marx no utilitza el terme augment de la intensitat del treball, sinó "reducció de les porositats del treball". Les "porositats" són moments de no treball en la jornada laboral, moments en els quals el treballador no produeix valor. A l'intensificar la jornada, aplicant més càrrega de treball, es redueixen proporcionalment els "porus" existents, o temps perduts per la producció (Dal Rosso, 2008).

La intensitat del treball des del punt de vista del treballador també és explicada per Marx com: "major despesa de treball en el mateix interval de temps", "alta tensió de la força de treball", "omplir els intervals de les jornades de treball", "condensació" i "densitat de treball" (Dal Rosso i Cardoso, 2015: 633). L'expansió qualitativa-quantitativa de la producció de treball dels treballadors és l'objectiu a aconseguir mitjançant l'augment de la intensitat del treball, el grau de la qual representa un mecanisme important d'acumulació.

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

L'evolució de les tècniques de producció, junt amb el desenvolupament de l'automatització de les activitats laborals, repercuteix directament en el grau d'intensitat del treball. Al cap i a la fi, si hi ha límits a l'extensió dels dies, la tecnologia serà l'instrument utilitzat per garantir una major productivitat, fent que la gent treballi més intensament en intervals de temps més curts. Sobre això, Pinto (2013) afirma que:

Si certes activitats com la càrrega de pesos excessius o la manipulació de productes tòxics van ser assumides per màquines electromecàniques, es va ampliar el control del treball d'execució per part dels administradors, perquè l'automatització, a més d'incorporar gradualment els coneixements tècnics dels treballadors, va intervenir directament en el ritme i intensitat de les activitats realitzades per ells.

(Pinto, 2013: 21).

Si la tecnologia és històricament la principal aliada de l'augment de la intensitat del treball, la veritat és que no actua sola. Per contra, avança, de la mateixa manera que la racionalització del treball, que s'explica pel creixent control, perfeccionament i especialització de les funcions, per fer cada vegada més eficient i econòmic el procés productiu (Pinto, 2013).

Per això, amb l'objectiu de reduir els costos, es van desenvolupar estratègies d'organització del treball al llarg de la història del capitalisme, i de forma més estructurada en el segle XX. El coneixement sobre l'organització del treball i, més precisament, sobre l'augment de la productivitat, es va convertir en matèria prioritària dels capitalistes per garantir el màxim benefici (Pinto, 2013).

Entre els objectius de l'organització del treball estan l'augment de l'escala de producció, l'estandardització de la qualitat i la reducció de costos. Per a Pinto, les diferents estratègies d'organització de la producció van suposar "l'etapa més cruel de control

Entre els objectius de l'organització del treball estan l'augment de l'escala de producció, l'estandardització de la qualitat i la reducció de costos.

sobre el treball humà emprat en la producció" (2013: 19). En aquest context, la mecanització/automatització actua tant en la incorporació dels coneixements tècnics del treballador, com en la intervenció directa en la cadència i intensitat del treball.

Els tres sistemes d'organització del treball en la indústria de l'automòbil s'han fet més coneguts i s'han reproduït àmpliament a escala mundial: el *taylorisme*, el *fordisme* i el *toyotisme*. Cada mètode pot considerar-se una "evolució" de l'anterior, encara que cada temps històric ha engendrat les determinacions que van fer possible el desenvolupament del sistema.

El **sistema taylorista** es considera pioner en les formes racionals d'organització del treball. Desenvolupat per Frederick Taylor (1856-1915), a finals del segle XIX, el seu principal objectiu era augmentar la productivitat (i amb ella, els beneficis empresarials), a través del control meticulós de la qualitat i del temps emprat en el desenvolupament de cada tasca laboral. La hiperespecialització de totes les funcions i activitats va ser el propòsit fonamental de Taylor, el qual creia que la velocitat i la precisió eren obligatòries per tal d'augmentar la productivitat (Pinto, 2013).

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

El **sistema fordista** porta el nom del seu creador Henry Ford (1862-1947), mundialment conegut per la creació de la marca d'automòbils del mateix nom. L'objectiu continuava sent l'augment de la productivitat, però en aquest model la idea és la producció a gran escala, és a dir, produir el màxim possible per abaratir els costos unitaris del producte. La novetat introduïda per Ford en la planta fabril és la línia de producció en sèrie, l'objectiu de la qual és elevar "el control del ritme de treball a una cadència única prèviament determinada per milers de mans" (Pinto, 2013: 40). La idea de l'automatisme mecànic és precisament reduir la "porositat del treball".

Cal recordar que els models tayloristes-fordistes van ser concebuts en el marc d'una economia internacional en creixement i amb un mercat de consum, nacional i estranger prometedor. Però a partir de la segona meitat del segle XX, especialment en la dècada de 1970, la inestabilitat econòmica mundial va frenar les inversions en la indústria i la producció en massa i la gran escala es va convertir en una "camisa de força" (Pinto, 2013) per al creixement econòmic, la qual cosa fa que els sistemes perdin força i entrin en joc altres formes alternatives de producció.

En aquest context, sorgeix un nou model, conegut com a **sistema toyotista**, desenvolupat a Toyota Motor Company, al Japó, i dirigit per Taiichi Ohno. En aquest sistema, a diferència dels anteriors, l'objectiu és produir diversos models de productes a petita escala. El règim de comanda-producció-entrega, amb la formació de petits inventaris a les companyies, es va denominar *just-in-time*, és a dir, producció sota demanda del client i per al moment en què es requereix. (Pinto, 2013).

Es van reorganitzar les plantes de la indústria en funció de la producció del producte principal i, per a això, es va fer neteja de certs llocs de treball, es va augmentar la "multifuncionalitat" dels que mantenien i es va subcontractar empreses proveïdores de productes i activitats. El control i la intensificació del treball, en aquest sistema, està garantit per la "desespecialització" dels treballadors, exigint la polivalència i soscant qualsevol iniciativa de negociació per part dels més qualificats (Pinto, 2013).

El control i la intensificació del treball, en aquest sistema, està garantit per la "desespecialització" dels treballadors.

David Harvey (1993) diu "**acumulació flexible**" al nou règim d'acumulació capitalista a escala mundial. La flexibilització és, de fet, l'èmfasi del sistema Toyota: flexibilitzar la producció, relaxar les lleis laborals, els mercats de treball i les hores de treball, relaxar les barreres comercials i les intervencions estatals. A continuació, l'autor presenta les diferències més estructurals entre la producció *fordista* i la *toyotista* quant a les relacions laborals.

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Taula 3.

Contrast entre el fordisme i l'acumulació flexible en les relacions laborals

Producció fordista (basada en economies d'escala)	Producció toyotista (basada en les economies d'abast)
Realització d'una única tasca per part del treballador	Múltiples tasques
Pagament prorratejat (basat en els criteris de definició del lloc de feina)	Pagament personal (sistema de bonificació detallat)
Alt grau d'especialització en les tasques	Esborrar la demarcació de la tasca
Poca o cap formació en el lloc de feina	Llarga formació en el lloc de feina
Organització vertical de la feina	Organització més horitzontal de la feina
No hi ha experiència d'aprenentatge	Aprenentatge en el lloc de feina
Èmfasis en la reducció de la responsabilitat dels treballadors (disciplinar la mà d'obra)	Èmfasis en la corresponsabilitat del treballador
Múltiples tasques	Alta seguretat laboral pels treballadors de la base (feina estable) i cap seguretat laboral i males condicions de feina pels treballadors temporals

Font: Harvey (1993: 167).

La intensificació del treball en el sistema japonès és promoguda, entre altres coses, per una major implicació del treballador amb el treball, dins i fora de les esferes productives, la qual cosa es tradueix en una "captura de la subjectivitat del treball" (Alves, 2011), que és essencial per l'acumulació. A diferència dels règims anteriors, el *toyotisme* busca integrar al treballador de manera "orgànica" al treball, i això no implica només les seves capacitats físiques i mecàniques, sinó també les psicològiques, afectives, comunicatives i intel·lectuals.

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

6.1. Intensitat de les jornades de treball en els creuers

La referència a estàndards d'intensitat, encara que són extremadament importants per definir el límit màxim d'intensitat utilitzat en cada activitat pel treballador, solen ser poc freqüents i més difícils de mesurar, si es compara, per exemple, amb els estàndards de dies de treball. Però, igual que amb els horaris de treball, els graus d'intensitat són objecte d'una disputa permanent entre capitalistes i treballadors i són, la majoria de les vegades (almenys en el treball heterònom), definits unilateralment pel capitalista (Dal Rosso, 2008).

Històricament, els estudis sobre la intensitat del treball tenen com objecte el treball material, especialment en el sector industrial i metal·lúrgic. La idea és mesurar quant produeixen els treballadors, mantenint les mateixes condicions de producció i hores de treball. És sabut, per descomptat, que la intensitat del treball traspasa la frontera de la materialitat de la mercaderia i del sector productiu, per la qual cosa s'utilitza com a mecanisme de precarització recurrent en diverses activitats, com és el cas del treball en el turisme. L'augment del proletariat dels serveis en el segle XXI mostra la urgència de realitzar estudis capaços de mesurar la intensitat del treball en aquest sector. Això es deu al fet que la intensificació del treball en el sector dels serveis implica un estrès físic i psicològic de naturalesa diferent del sector industrial (Dal Rosso, 2008).

Encara que Marx va defensar la tesi que "la intensificació és susceptible de demostració empírica" (Dal Rosso, 2008: 54), en la pràctica, **mesurar el grau d'intensitat de treball de les tripulacions dels vaixells resulta particularment ardu**. En primer lloc, perquè el tipus d'activitat, i en conseqüència el grau d'intensitat, varia considerablement en cada sector de la indústria turística (hostaleria, restauració i oci). Fins i tot dins de cada sector hi ha una gran varietat d'activitats executades. En el sector hotelier, la intensitat de treball de l'aparcador de cotxes és diferent de la del recepcionista, per exemple. En els restaurants, la intensitat del treball de l'ajudant de cuina difereix amb la del cambrer. Hauríem d'acotar de forma més específica per mesurar el grau d'intensitat de cada activitat acomplerta en el vaixell.

En segon lloc, perquè quan es tracta d'activitats vinculades al sector terciari de l'economia, mesurar la producció és una tasca molt complexa. Com es mesura, per exemple, la intensitat de treball del recepcionista d'un vaixell? Què significa aconseguir més o millors resultats per aquesta funció? Per tant, existeix un problema característic en la producció del sector serveis. Perquè si el grau d'intensitat del treball es mesura fonamentalment per la relació entre els béns produïts i el temps de treball, la fórmula resulta poc pràctica per les situacions de producció immaterial, que es donen majoritàriament en aquest sector.

En forma d'exemple, el següent full de càlcul demostra com es podria mesurar el grau d'intensitat d'alguns llocs de treball característics dels creuers en relació amb el temps disponible per realitzar l'activitat.

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Taula 4.
Exemples de mesurament del grau d'intensitat dels llocs de feina seleccionats

Cambrer de pisos (<i>Housekeeping Cabin</i>) i Assistent de cambrer de pisos (<i>Assist. Housekeeping Cabin</i>)	Quantitat d'unitats d'habitacions (UH) netejades i ordenades en relació amb el temps de treball
Cambrer de sala (<i>Dining Room Waiter</i>) i Assistent de cambrer de sala (<i>Assist. Waiter</i>)	Quantitat de comensals atesos i servits per taula de passatgers en el restaurant (la quantitat pot definir-se segons l'avaluació prèvia del creuer) en relació amb el temps de treball
Barman (<i>Bar Waiter</i>)	Quantitat de paquets de begudes venuts (els objectius de venda es fixen en casa creuer) en relació amb el temps de treball.
Cuiner (<i>Cook</i>)	Quantitat de menjars preparats en relació amb el temps de treball.

Font: elaboració pròpia (2021).

No obstant això, per aquesta investigació, vaig buscar problematitzar d'una manera més general la intensitat del treball de la tripulació dels vaixells. La intenció és entendre com s'expressa la intensificació del treball en els vaixells a partir d'una estimació que mesura el grau d'implicació del tripulant amb la feina. Així doncs, si el nucli del treball dels tripulants en el sector turístic és el servei al passatger/hoste –ja sigui en l'hostaleria, allotjant-lo, en el restaurant, alimentant-lo, o en l'oci, entretenant-lo, el meu objectiu és estimar el grau de capacitat del tripulant per servir als passatgers embarcats i analitzar les implicacions d'aquesta estimació.

Per això, reproduïxo la fórmula que mesura la relació passatgers/tripulació¹⁴. En la següent fórmula, el numerador és el nombre de passatgers (pax) del vaixell utilitzant la seva capacitat total; el denominador és el nombre de membres de la tripulació del vaixell. Així, quant menor sigui el nombre de tripulants, major serà el valor "i" (pax/T). El valor "i" estima el grau d'intensitat de la mà d'obra. Si aquest valor en un vaixell determinat és alt, significa que el mateix tripulant ha d'atendre un major nombre de passatgers i, per tant, exercir una major quantitat de treball.

14 Aquesta fórmula ja s'utilitza per mesurar el luxe del vaixell, perquè quant menor és la proporció de passatgers per tripulació, més exclusiu i personalitzat és el servei al passatger. La proporció de passatgers per tripulació en els vaixells de luxe és d'1,4 a 1,6; en els vaixells *premium*, d'1,8 a 2,3; en els vaixells contemporanis, de 2,2 a 2,6; i en els vaixells econòmics, de més de 2,6. Per entendre millor la relació de "CoefSERV" amb la categoria de vaixell, vegeu OMT (2008: 63-69).

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

$$i \text{ (Relació pax/T)} = \frac{\text{Pax (n}^\circ \text{ de Passatgers)}}{\text{T (n}^\circ \text{ de Tripulants)}}$$

Aquesta fórmula representa una estimació i té algunes limitacions. En primer lloc, perquè el nombre disponible de tripulants per vaixell inclou a tota la tripulació, incloses les funcions d'enginyeria i seguretat, que no són objecte d'aquesta recerca. En segon lloc, perquè algunes de les funcions estudiades no s'intensifiquen en funció de la taxa d'ocupació del vaixell, és a dir, del número de passatgers.

Per aquest informe, vaig realitzar una recerca exploratòria sobre el nombre de passatgers i de membres de la tripulació de tots els vaixells de les companyies: Carnival Cruise Line (18), MSC Cruises (19), Norwegian Cruise Line (15), Princess Cruises (14) i Royal Caribbean Cruise Line (21), avarats en el període comprès entre 2001 i 2020. Les companyies seleccionades per aquesta recerca són les més citades en la nostra enquesta. El nombre de passatgers i membres de la tripulació es va obtenir de la pàgina virtual Cruise Mapper (2021). Les dades es van tabular i es van aplicar a la fórmula desenvolupada. A continuació, vaig analitzar les dades en funció de les següents variables: (i) l'evolució en el temps i (ii) la grandària del vaixell. També va haver-hi diferències substancials entre les companyies, però l'objectiu és comprendre les tendències del mercat de creuers.

Aquestes variables es van triar tenint en compte la reflexió proposada per Mather (2002) sobre la relació passatgers/tripulació. En la seva opinió, els vaixells més grans –els megavaixells tenen una capacitat de més de 2.000 passatgers, segons Najafipour, Marzi i Mohammad (2014)– tenen proporcionalment menys tripulants, amb l'objectiu de reduir els costos d'explotació i abaratir els viatges per al mercat de consum, a través de la massificació de la producció, com en el règim *fordista*. Chin (2008b) va observar que els vaixells més antics es retiren o es redissenen per competir amb els més moderns, la qual cosa confirma que la grandària dels creuers influeix directament en l'augment dels ingressos: mentre la capacitat de càrrega s'amplia, els costos d'explotació romanen relativament estables, i els costos de la tripulació augmenten només marginalment, segons Zhao (2002).

Els megavaixells tenen proporcionalment menys tripulants, amb l'objectiu de reduir els costos d'explotació i abaratir els viatges per al mercat de consum.

La mida de les grans companyies està creixent, igual que el número i la dimensió dels vaixells. [...] Els vaixells més grans i nous ofereixen menors costos d'explotació per passatger, amb una relació passatger/tripulació de 3:1 enfront de la tradicional de 2:1. [...] La quantitat i la grandària dels nous vaixells encarregats suggereix un problema continu d'excés de capacitat i de guerra de preus per atreure clients. L'escenari està preparat, per tant, per crear majors dificultats pels creuers.

(Mather, 2002: 8-9).

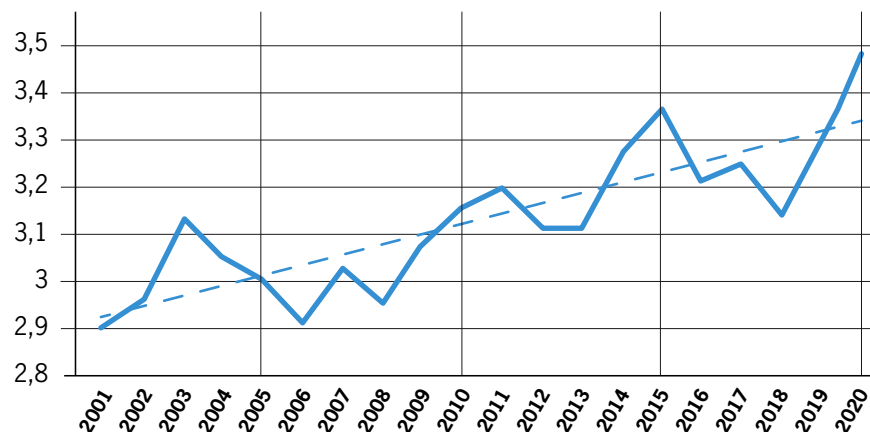
6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Zhao (2002) també havia observat que la proporció de passatgers per seient de la tripulació creix a mesura que augmenta la grandària del vaixell. Encara que tradicionalment la proporció típica era de 2:1 a 2,5:1, en funció de la qualitat del vaixell, a principis de la dècada del 2000 es veia una proporció de 3:1 o fins i tot 4:1 en la majoria dels vaixells. "I què significa això per la tripulació? Vol dir que el tripulant ha de netejar més cabines, recordar més noms i somriure a més passatgers" (Zhao, 2002: 23).

Hi ha una tendència temporal a augmentar la quantitat de treball realitzat per la tripulació.

Seguint la mateixa línia de raonament, vaig comprovar que hi ha una tendència temporal a augmentar la quantitat de treball realitzat per la tripulació. El valor va canviar, en el període analitzat, de 2,89 (vaixells avarats el 2001) a 3,47 (vaixells avarats el 2020) i, per tant, va superar el que preveïen Mather (2002) i Zhao (2002) a principis del mil·lenni, malgrat les clares oscil·lacions interanuals, com pot veure's en el següent gràfic.

Gràfic 9.
Ratio (i) per any d'avarada del vaixell

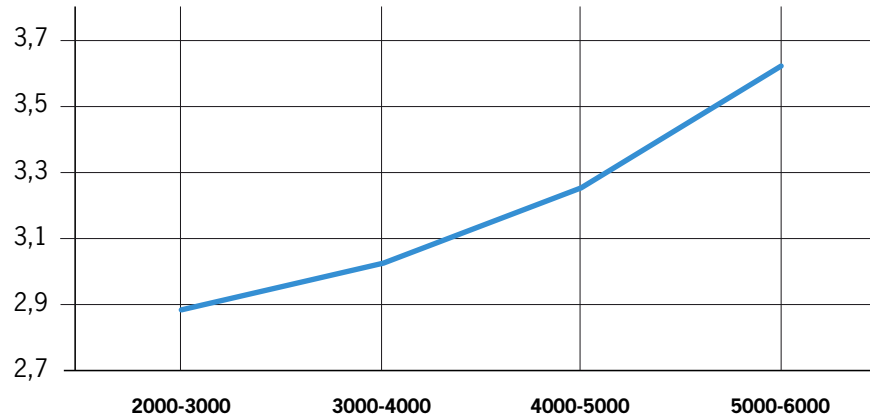


Fonte: Elaboració pròpia (2021).

Si s'analitza segons la grandària del vaixell, les correlacions semblen encara més evidents. Els vaixells més grans, amb més passatgers, presenten el valor (i) més elevat. Les mitjanes varien entre 2,88 pels vaixells amb capacitat entre 2.001 i 3.000 passatgers i 3,60 pels vaixells amb capacitat entre 5.001 i 6.000 passatgers. Aquestes dades demostren que la capacitat dels navilis, que ha augmentat considerablement amb el temps (OMT, 2008), influeix directament en la intensitat de treball dels membres de la tripulació.

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Gràfic 10.
Ratio (i) por grandària del vaixell



Fonte: elaboració pròpia (2021).

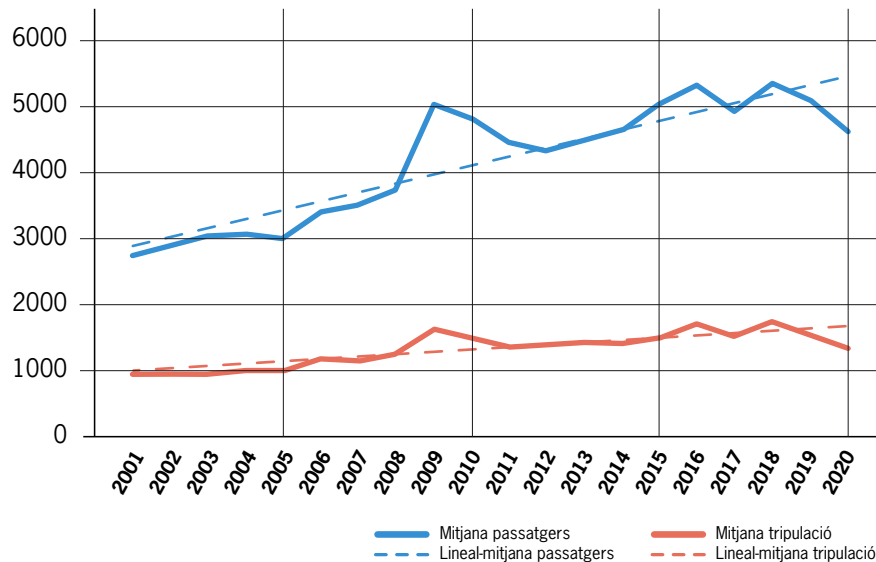
Les dades anteriors i les següents confirmen la hipòtesi que l'augment de la capacitat dels vaixells al llarg dels anys no ha anat acompanyada del corresponent augment de la tripulació. De 2001 a 2020, el número de passatgers per vaixell va créixer una mitjana del 3%, sent la variació percentual acumulada del 60% (angle de la línia de tendència 17°). En el mateix període, el nombre de tripulants per vaixell va créixer una mitjana del 2%, sent la variació percentual acumulada del 44% (angle de la línia de tendència de 5°).



6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Gràfic 11.

Evolució del número de passatgers/tripulació por any d'avarada del vaixell



Font: elaboració pròpia (2021).

6.1.1. Tecnologia i intensificació del treball en els creuers

El ritme i la intensitat de treball es veuen afectats per l'evolució de la tecnologia, com s'ha explicat anteriorment. En realitat, la inversió en tecnologia en el capitalisme ha anat dirigida cap a dos objectius: a) la mecanització per augmentar el ritme de treball i, en conseqüència, la capacitat productiva¹⁵; i b) l'automatització que elimina llocs de treball mitjançant l'autonomia de la màquina i intensifica el treball per als treballadors que romanen. La història ha demostrat que l'escenari B és temporalment més modern que l'A, encara que en l'actualitat puguin ocórrer de manera simultània.

En el cas de les cambres d'hotel, Cañada (2018) va assenyalar que, més que la tecnologia substitueixi el treball humà o, eventualment, fins i tot redueixi la intensitat del treball, en realitat contribueix a intensificar-lo, així com al desgast físic i mental de les treballadores. Un exemple d'innovació en aquest sentit és la implantació de sensors de moviment, que a més d'optimitzar el treball de les cambres, evitant parades o desviacions de treball innecessàries, també serveixen com a instrument per controlar el temps i la ubicació dels treballadors per part dels responsables. Aquesta interpretació és de suma importància: l'objectiu estratègic de l'automatització és sempre el control del treball (Festi, 2020).

15 Festi (2020: 154) explica que quan l'automatització va arribar a la indústria a mitjans del segle XX, "en contra de la promesa inicial, el treball va adquirir major intensitat, ja que, amb l'automatització, es va implantar una fàbrica fluida i en funcionament les 24 hores del dia, la qual cosa va augmentar encara més el control sobre els treballadors".

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

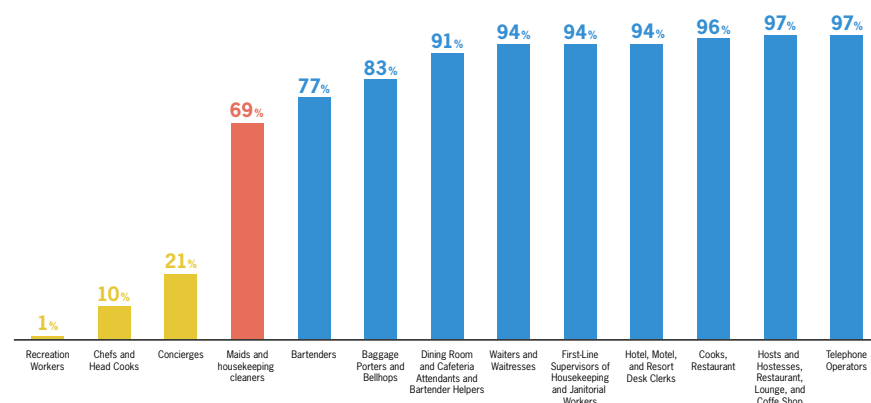
De fet, la inversió en tecnologia és una tendència històrica en el capitalisme per augmentar la productivitat i reduir els costos (i en conseqüència la competitivitat capitalista), però és necessari considerar que arriba als sectors productius en diferents moments i contextos polítics. Hi ha factors que impedeixen o dificulten l'entrada de la mecanització en un determinat sector productiu:

- L'economia burgesa és hostil a la mecanització d'uns certs sectors, com els serveis, que històricament ofereixen mà d'obra barata i productiva. Pinto aclareix que els qui van idear el sistema *toyotista* al Japó entenien que l'automatització havia de considerar-se l'última opció en una empresa, almenys mentre els treballadors produïssin més i millor: "El que importa és el fet que la productivitat d'una màquina és estàtica, mentre que la capacitat de creativitat –i, per tant, de productivitat– d'un ésser humà és infinita" (2013: 77).
- La robotització d'unes certes funcions és encara una tecnologia costosa i amb poques expectatives de massificació. De fet, els nivells esperats d'automatització dels llocs de treball estan sobreestimats perquè descuiden la dificultat d'introduir la tecnologia, "així com l'adaptabilitat dels llocs de treball a la transformació digital i als desenvolupaments tecnològics i la seva massificació" (Albuquerque et al., 2019: 29).
- La definició de la jornada laboral i la intensificació d'aquesta segueixen generant un resultat directe en la tensió entre la classe burgesa i la classe treballadora, d'aquí la importància de l'organització i l'empoderament de la classe treballadora (Marx, 2012; Netto i Braz, 2012).

El següent gràfic mostra la probabilitat d'automatització dels llocs de treball característics en creuers, segons l'experiment de Frey i Osborne (2013) sobre la realitat d'aquestes ocupacions als Estats Units (com s'ha explicat anteriorment, aquesta dada està sobreestimada).

Gràfic 12.

Probabilitat d'automatització dels llocs de treball característics dels creuers



Font: Frey i Osborne (2013). Recopilat per l'autora (2021).

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

El gràfic mostra que ocupacions com la d'animador, xef i conserge presenten un risc d'automatització baix (probabilitat d'automatització $\leq 30\%$); cambrera i netejadora presenten un risc d'automatització mitjà ($30\% < \text{probabilitat d'automatització} \leq 70\%$); i barman, missatger, cambrer, governanta, recepcionista, cuiner, màitre i telefonista presenten un risc d'automatització alt (probabilitat d'automatització $> 70\%$).

La metodologia utilitzada per estimar els índexs de probabilitat d'automatització dels llocs de treball considera el conjunt de tasques característiques de cadascun. Per tant, hi ha activitats més o menys susceptibles de ser automatitzades. Les tasques relacionades amb valors com la creativitat, l'empatia i la cura tenen menys possibilitats de ser automatitzades, encara que hi hagi un augment associat de la tecnologia, com és el cas de les vinculades a les posicions d'animador, cuiner i conserge.

Les tasques relacionades amb valors com la creativitat, l'empatia i la cura tenen menys possibilitats de ser automatitzades.

Més enllà de la qüestió de les retallades de llocs de feina, la introducció de la Intel·ligència Artificial (IA) en el turisme, un sector que es basa en el treball viu, va ser reflectida i criticada per Korstanje, que ho qualifica com a "mort de l'hospitalitat" (2020: 4). En opinió d'aquest autor, la creació i utilització de robots estaria deshumanitzant les relacions socials típiques del turisme o, fins i tot, proporcionant "la inevitable mort de l'hospitalitat com a entitat relacional entre dos éssers considerats en igualtat de condicions" (2020: 8).

Existeix, a més, un possible problema que cal afrontar pel que fa a la introducció de determinades tecnologies en els vaixells: l'acceptació d'aquestes per part dels usuaris. Wiegard, Guhr i Breitner (2012) van investigar sobre el grau d'acceptació i satisfacció dels passatgers i van descobrir que els usuaris dels serveis en els creuers poden agrupar-se en tres grups diferents: els entusiastes, els indiferents i els crítics amb l'adopció de la tecnologia.

Els exemples d'innovacions que promouen la substitució de la mà d'obra en els creuers (eliminant les funcions tradicionals del sector) son¹⁶:

16 En el moment de la pandèmia de COVID-19, els experts en tecnologia han afirmat que la IA contribuirà a la represa segura de les operacions dels creuers. Hinojosa (2020) cita tres àrees prioritàries d'inversió en desenvolupament tecnològic: a) creació d'eines tecnològiques sense contacte (*call center*, aplicacions per telèfons intel·ligents i *wearables*); b) potenciació de la intel·ligència artificial per millorar les accions de màrqueting; i c) digitalització de les operacions.

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Taula 4.

Innovacions tecnològiques que substitueixen llocs de feina en els creuers

Companyia	Creuer	Innovació	Ocupació substituïda
Celebrity Cruises	• Celebrity Edge (2018)	Check-in per reconeixement facial	Recepcionista
		Silent Disco (auriculars amb selecció de música personalitzada)	DJ
MSC Cruises	• MSC Bellissima (2019)	Assistent virtual activat per veu (Zoe) en les cabines dels passatgers	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 situats en el Bionic Bar	Barman

Font: Celebrity Cruises (2021), MSC (2019; 2021) i Royal Caribbean Cruise Line (2021).
Recopilat per l'autora (2021).

6.2. Dades de l'enquesta sobre la intensitat de les jornades laborals

La intensitat de la jornada laboral és percebuda de manera diferent per les persones entrevistades, segons el seu gènere, grup d'edat i nacionalitat, encara que existeixen uns certs patrons verificats en la investigació que són importants d'explicar. Les dades obtingudes en l'enquesta confirmen que, a més d'ampliar-se la jornada laboral, s'accelera el ritme laboral per satisfer la demanda de treball assignada a cada membre de la tripulació.

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

Igualment s'observa fins a quin punt la producció en els creuers absorbeix les principals característiques dels tres models productius (*taylorista*, *fordista* i *toyotista*), fent-los aparentment homogenis. Com a exemple, mentre que al cambrer de pisos se li exigeix una hiperespecialització en la seva funció i la neteja de 25 o més cabines a un ritme de producció *fordista*; a l'agent de la secció d'excursions (*shore excursion*) se li exigeix una polivalència significativa, amb activitats que van des de la venda d'excursions, de les quals hi ha un objectiu a assolir mensualment, fins a l'acompanyament de passatgers en terra, que segueix un estil de producció "*toyotista*". La intensificació de les hores de treball en els creuers, per tant, pot explicar-se segons els principis bàsics de cada sistema estudiat.

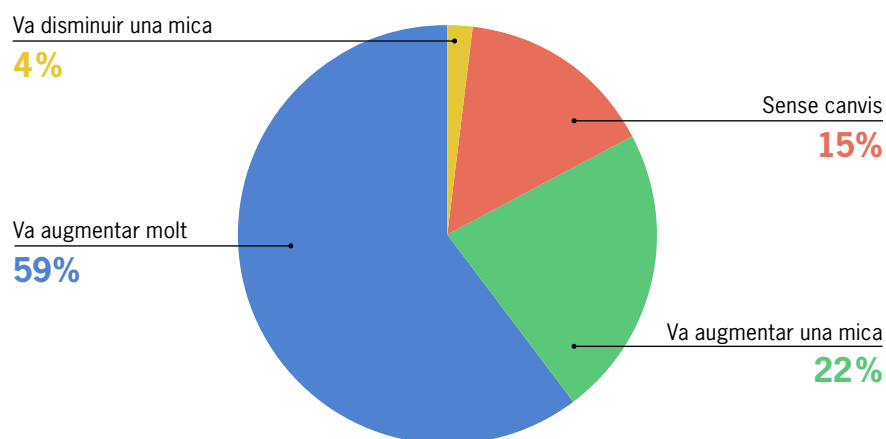
A. QUANTITAT DE TREBALL AL LLARG DEL TEMPS

Excloent les respostes dels entrevistats que van concloure només un contracte de treball –i que, per tant, no poden avaluar els canvis al llarg del temps–, per al 15% dels membres de la tripulació no va haver-hi cap canvi en la quantitat de treball al llarg del temps, però per al 81% dels entrevistats va haver-hi un augment de les tasques i deures laborals.

Igual que en el cas de les hores de treball, les raons per aquest augment de la quantitat de treball van ser vàries, però es van esmentar especialment: els itineraris del vaixell, el nombre insuficient de tripulants i l'abús dels caps en l'organització productiva.

Gràfic 13.

Canvis percebuts en la quantitat de treball al llarg del temps



Font: elaboració pròpia (2021).

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

B. ESTABLIMENT DEL RITME/VELOCITAT DE TREBALL

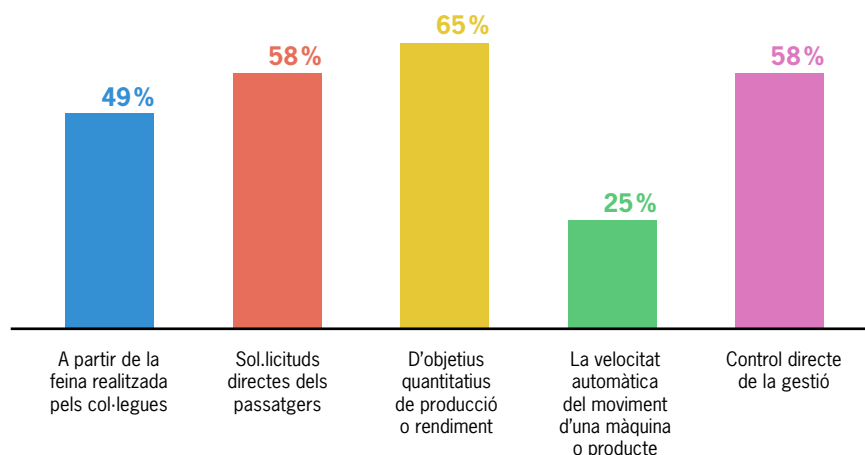
Les següents dades pretenen mesurar el ritme de treball dels treballadors. Com s'ha vist anteriorment, el ritme de treball ve dictat per les expectatives de productivitat, i pot dependre de diversos factors segons el nivell de mecanització de la producció o el sistema d'organització del treball.

Malgrat les innovacions recents, la mecanització de la producció en els creuers és insignificant, com és habitual en el conjunt del sector dels serveis.

La velocitat automàtica d'una màquina és l'element que menys influeix en el ritme de treball de la tripulació, però apareix com el principal impulsor de les tasques dutes a terme en el departament de bugaderia (velocitat de la màquina per rentar, eixugar i planxar la roba de les cabines de passatgers) i en la neteja de la cuina (velocitat de la màquina per rentar la vaixela, la cobrateria i altres utensilis de cuina). Això indica que, malgrat les innovacions recents, la mecanització de la producció en els creuers és insignificant, com és habitual en el conjunt del sector dels serveis.

Els objectius quantitius de producció o rendiment apareixen com l'element que més influeix en el ritme de treball de la tripulació, en tots els sectors del vaixell, seguit de les peticions directes dels passatgers i del control directe de la direcció¹⁷.

Gràfic 14.
Ritme/velocitat de treball en funció de diferents causals



Font: elaboració pròpia (2021).

¹⁷ Dal Rosso i Cardoso (2015: 641) consideren que erròniament no es menciona al mateix treballador en aquesta pregunta de l'Enquesta Europea sobre les Condicions de Treball, com si no tingués influència en la cadència del seu treball. Aquesta omisió "ha d'avaluar-se com una forma d'empobriment de l'enquesta de dades i un problema en el tractament conceptual".

6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL

C. FACTORS QUE INTENSIFIQUEN LA JORNADA LABORAL

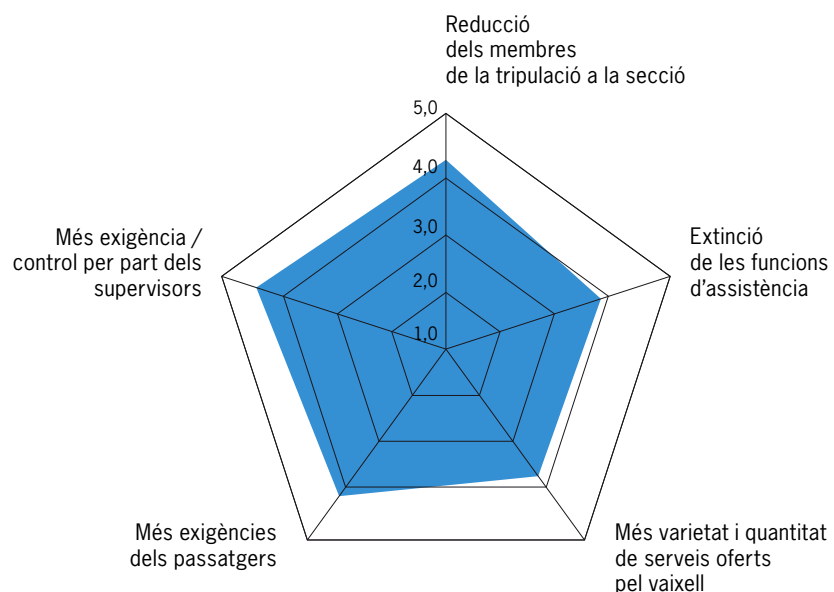
Les dades d'aquesta secció pretenen comprendre els elements que interfereixen directament en la intensitat del treball en el vaixell. Igual que en el cas de les hores de treball, es va demanar a l'enquestat que indiqués el grau d'acord amb la influència de cada factor en la intensificació de les seves hores de treball. Una vegada més, existeixen diferències importants en les respostes sobre aquest tema en funció del departament al qual pertanyen els membres de la tripulació que van respondre.

Tots els factors van tenir nivells d'acord similars, però el que apareix com el que més influeix en la intensificació de la jornada laboral és el control i la forma gestió dels comandaments superiors. El control detallat de la qualitat i del temps emprat pel desenvolupament de cada tasca laboral és un principi fonamental en el mètode de Taylor i, en el vaixell, s'exemplifica amb les judicioses exigències, sovint acompanyades d'assetjament i humiliació moral, dels supervisors jeràrquics de cada funció. Alguns membres de la tripulació informen, per exemple, que se'ls controla fins i tot el temps assignat per utilitzar els serveis durant les hores de treball.

La reducció dels membres de la tripulació en la secció, juntament amb l'extinció de les funcions d'assistència, són factors que també incideixen en la intensitat del treball. En el cas dels restaurants, amb el pas del temps s'ha reduït el nombre d'ajudants de cambrer en diverses navilieres, i els que queden han d'ajudar a dos o més cambrers en la tasca de transportar les safates des de la cuina fins al saló del restaurant. El mateix es va citar per la funció de cambra de pis en relació amb els seus assistents.

Gràfic 15.

Factors que intensifiquen la jornada laboral



Font: elaboració pròpia (2021).

**6.
INTENSITAT DE
LES JORNADES
DE TREBALL**

Finalment, cal destacar la influència de l'augment de la demanda dels passatgers i la varietat i quantitat més gran de serveis oferts pel vaixell en el control de la intensitat de treball de la tripulació. Això és especialment vàlid per aquelles funcions que tenen contacte directe amb el passatger, ja que el treball del tripulant és avaluat al final del viatge pels hostes. Segons Weaver (2005: 19), un membre de la tripulació que rebi crítiques "pobres" o "mediocres" dels turistes pot rebre una reprimenda, veure rebaixat el seu paper o fins i tot ser acomiadat.

La intensitat de treball influïda per la diversitat de serveis també sofreix canvis segons la nacionalitat del passatger i el lloc del viatge en creuer. Com a exemple, un membre de la tripulació de la secció de restauració explica que és obligatori incloure un menjar diari addicional quan la majoria dels passatgers són britànics, "l'hora del te" (*tea time*), un mini menjar que tradicionalment se serveix a mitjan tarda a Anglaterra.



7.

PER (NO) CONCLoure

“Em sento bé al marge de l'obscenitat d'aquests vaixells”.

(Zizek, 2020: 27)

La grandiositat, el luxe i l'ostentació dels creuers són descrits com a obscens per Zizek (2020). De fet, la construcció i l'operació de navilis cada vegada més grans són una tendència creixent en el mercat dels creuers. Els vaixells de gran capacitat són una necessitat del mercat per reduir els costos per unitat (la tarifa diària d'una cabina) i augmentar la rendibilitat de les companyies de creuers. Els vaixells més grans també són més atractius per al públic, ja que poden oferir un paquet d'entreteniment molt més diversificat (OMT, 2008).

L'operació de megacreuers intensifica els impactes negatius generats per aquesta indústria, els quals són ben coneguts a escala mundial: emissió de gasos contaminants a l'atmosfera i abocament d'aigües residuals als oceans (Klein, 2010; García, 2016); eliminació irregular de residus sòlids (Butt, 2007; Brida, i Zapata, 2010), transmissió accelerada de malalties infeccioses entre passatgers i tripulació (Teberga i Herédia, 2020); massificació turística a les ciutats portuàries (González, 2018), congestió en les carreteres i augment de la petita delinqüència a les ciutats portuàries (Brida et al., 2012), acceleració de la gentrificació en el centre històric de les ciutats portuàries (González-Pérez, 2019), entre altres efectes.

Aquí afegixo que **la grandiositat dels vaixells genera un altre símptoma encara poc estudiat: l'explotació laboral dels tripulants, a través de jornades i càrregues de treball obscenes**. No es pot concebre que el treball en els vaixells sigui tractat com a decent quan la realitat material ha assenyalat un altre camí, un desgast físic de la tripulació (Dahl, Ulven i Horneland, 2008; Radic, 2018), com la conseqüència més evident de "l'excés de treball" (Marx, 2012).

El capital troba en els creuers l'espai perfecte per l'extracció de plusvàlua absoluta (a través de l'ampliació de les jornades de treball) i de plusvàlua relativa (a través de l'augment de la productivitat sense el corresponent pagament), com explica Martoni (2019: 199) sobre el sector turístic: "un sector únic en l'extracció de plusvàlua". A més, té un avantatge especial: els límits màxims de la jornada laboral, definits històricament en funció dels límits físics i morals, no sofreixen cap interferència de la legislació laboral internacional, que, per contra, els avala. No hi ha il·legalitat ni impunitat en el

7.
PER (NO)
CONCLOURE

cas dels vaixells, sinó una **obscena i flexible legislació** sota la ideologia neoliberal: "El que és diferent en la indústria dels creuers és que tens el mateix tipus de condicions d'explotació, però totes són legals" (Nielsen, 2000).

Cañada (2021) fa una reflexió important sobre les previsions de futur del treball en el turisme, que són perfectament actuals i aplicables al sector dels creuers. L'ús de **mecanismes obscens per augmentar els beneficis empresarials** ja és una realitat i el continuarà sent:

- **Augment de la pressió per reduir els costos laborals:** baixos salaris pels llocs de menor rang i de grups ètnics perifèrics o sense poder sindical/classista (Klein, 2001; Chin, 2008b), impagament de vacances, baixes mèdiques i seguretat social i reducció del nombre de membres de la tripulació en els vaixells.
- **Monopolització de les empreses propietàries de cruers:** la concentració empresarial és una característica important d'aquesta indústria, amb tres grans grups (Carnival Corporation i PLC, Royal Caribbean Cruises Ltd. i Star Cruises) que representen el 88% del mercat (OMT, 2008), i prenen decisions estratègiques d'inversió per impedir l'entrada de nous competidors (Brida i Zapata, 2010). La consolidació i la fusió d'empreses del sector també afavoreixen la reducció de costos, segons Najafipour, Marzi i Mohammad (2014).
- **Acceleració dels processos de digitalització, automatització i robotització:** la inversió en tecnologia ha crescut en l'última dècada en el sector dels creuers, especialment pel que fa a la millora i diversificació del servei prestat al passatger i la comunicació en la mar, via satèl·lit (OMT, 2008). Mentrestant, per la tripulació, aquests processos suposen substituir el treball humà i augmentar el control sobre el treball.
- **Mesures que impedeixen la capacitat d'organització:** com ocorre amb les empreses turístiques (Cañada, 2019) l'acció antisindical en els creuers és encara més pronunciada i l'ús de banderes de conveniència contribueix a impedir l'acció dels sindicats (Klein, 2001; Chin, 2008b), la qual cosa dificulta la seva organització transnacional (Koch-Baumgarten, 1998). A més, el MLC de 2006 no protegeix el dret de vaga dels treballadors marítims (Bauer, 2008).

Les jornades de treball prolongades i intenses són una categoria marxista fonamental per als qui estudien la precarització laboral.

Finalment, cal recordar que les jornades de treball prolongades i intenses són una categoria marxista fonamental per als qui estudien la precarització laboral. Perquè, si bé l'assetjament moral i sexual i les condicions d'alimentació i habitatge poden caracteritzar, respectivament, les relacions socials del treball i l'entorn laboral, no expliquen, en veritat, el principi vital de l'explotació: l'extracció de plusvàlua.

7.
PER (NO)
CONCLOURE

En el cas dels creuers, la mirada crítica sobre l'estipulació de les hores de treball és encara més important i urgent, ja que la materialitat de "l'excés de treball" és molt més flagrant i incontrovertible. Els creuers turístics són, segons l'anàlisi feta en aquesta recerca, el laboratori ideal per la consolidació dels treballadors productius, que, com va advertir Marx (2012), no són posseïdors de sort, sinó més aviat d'una enorme mala sort.





Annex 1. Taula dels principals llocs de feina en creuers

Departament	Ocupació	Descripció
Food & Beverage (Aliments i begudes)	Food & Beverage Manager	Gestió i supervisió de tots els assumptes relacionats amb el menjar i la beguda
	Assist. Food & Beverage	Assistència al Director d'Aliments i Begudes
	Maître	Gestió de restaurants, formació i supervisió del personal
	Assist. Maître	Assistència al Maître
	Dining Room Hostess	Rebre als passatgers en els restaurants i gestionar les comandes especials i els lliuraments en les cabines
	Dining Room Head Waiter	Supervisar la recepció i el servei a les taules dels passatgers en el restaurant
	Dining Room Waiter	Atenció i servei a una taula de passatgers en el restaurant
	Assist. Waiter	Assistència al Dining Room Waiter
	Bar Manager	Gestionar i contabilitzar les vendes del bar, formar i supervisar al personal
	Assist. Bar Manager	Ajudar al Bar Manager
	Bartender/Barman	Preparat de begudes alcohòliques
	Bar Waiter	Assistència i servei de begudes
	Bar Boy Bar Utility	Neteja de salons i reposició de gots o begudes en els bars
	Sommelier	Assistència i servei de vins

(cont.)

Departament	Ocupació	Descripció
Galley (Cuina)	Executive Chef	Gestió i supervisió de la cuina
	Assistant Executive Chef	Assistència al Xef Executiu
	Chef de Partie Station chef	Cap de cuina a càrrec d'un lloc específic del restaurant
	First Cook	Cuinar i preparar els menjars i supervisar als Second Cook, Third Cook i Pastry Cooks
	Second Cook	Cuinar i preparar els menjars
	Third Cook	Cuinar i preparar els menjars
	Pastry Chef	Cap de cuina de pastisseria
	Assist. Pastry Chef	Assistència al Pastry Xef
	Pastry Man	Creació i preparació d'aliments de confiteria
	Baker Supervisor	Supervisor responsable del pa
	Assist. Baker Supervisor	Assistència al Baker Supervisor
	Baker	Creació i preparació dels aliments de la fleca
	Galley Cleaner Dishwasher	Manteniment i neteja de la cuina
	Provision Master Storekeeper	Supervisió, emmagatzematge i distribució de subministraments en la cucina
	Assist. Provision Master Assist. Storekeeper	Assistència al Provision Master

(cont.)

Departament	Ocupació	Descripció
Housekeeping (Departament de pisos)	Chief Housekeeper Housekeeping Manager	Supervisió del servei de neteja, del personal i dels serveis de neteja
	Assist. Chief Housekeeper Assist. Housekeeping Manager	Assistència al Chief Housekeeper
	Floor Supervisor	Supervisió del manteniment i la neteja del sòl
	Head Room Steward Housekeeping Cabin	Neteja i manteniment de les cabines en una secció designada
	Assist. Cabin Steward Assist. Housekeeping Cabin Floor Runner	Assistència al Head Room Steward
	Bell Boy	Servei de lliurament en cabina, servei de cabina, càrrega d'equipatge
	Room Service Operator	Gestió de comandes en cabina
	Cleaner Utility Cleaner	Neteja general de les zones comuns
	Laundry Supervisor	Gestió, control i supervisió de la bugaderia i dels treballadors
	Assist. Laundry Supervisor	Assistència al Laundry Supervisor
	Laundry Man Linen Keeper	Fa tasques en la bugaderia
	Pool Attendant Pool Boy	Neteja i manteniment de piscines

(cont.)

Departament	Ocupació	Descripció
Cruise Staff (Equip del Creuer)	Cruise Director	Coordinació i realització d'activitats d'entreteniment, mestre de cerimònies en esdeveniments de gal·la
	Assist. Cruise Director	Assistència al Cruise Director, suport en la creació i desenvolupament de la programació d'activitats d'entreteniment
	Social Hostess	Realització d'activitats i esdeveniments socials
	Cruise Activities Staff	Organització d'activitats recreatives pels passatgers
	DJ	Seleccionar, mesclar i posar música en la discoteca o en esdeveniments socials
	Youth Activities Coordinator Youth Counsellor	Organització i execució d'activitats recreatives pels joves
	Children Animator	Organització i execució d'activitats recreatives pels nens
Entertainment (Entreteniment)	Production Manager Musical Director	Gestió de produccions i espectacles principals
	Assist. Production Manager Assist. Musical Director	Assistència al Production Manager i al Musical Director
	Dancer and Singer	Ballar i cantar en les produccions i espectacles principals
	Sound & Light Technician	Il·luminació i so per les produccions i els espectacles principals i manteniment dels equips
	Musician	Execució de la música (cant, instrument musical) en els salons del vaixell i altres esdeveniments

(cont.)

Departament	Ocupació	Descripció
Gift shop / free shop (Botigues)	Gift Shop Manager	Supervisió i gestió de les operacions de la botiga
	Assist. Gift Shop Manager	Assistència al Gift Shop Manager
	Gift Shop Sales Associate	Organització dels aparadors i venda de mercaderies de la botiga
Casino	Casino Manager	Gestió de les operacions, comptabilitat i supervisió del personal del Casino
	Assist. Casino Manager	Ajudar al Casino Manager
	Casino Dealer Croupier	Dirigir les taules de joc en el Casino
	Slot Technician	Manteniment i reparació dels equips i màquines del Casino
	Cashier	Comptabilitat i facturació dels comptes del Casino
	Casino Hostess	Rebre als passatgers en el Casino i dirigir-los a les taules de joc
Photo (Fotografia)	Photo Manager	Gestió del departament de fotografia
	Assist. Photo Manager	Assistència al Photo Manager
	Photographer	Prendre i vendre fotografies
Shore excursion (Excursions a terra)	Shore Excursion Manager	Organització i promoció de les excursions ofertes en els dies de port
	Assist. Shore Excursion Manager	Assistència al Shore Excursion Manager

(cont.)

Departament	Ocupació	Descripció
Spa	Beauty Salon Manager SPA Manager	Gestió de l'Spa i del Saló de Bellesa i supervisió del personal
	Assist. Beauty Salon Manager	Assistència al Beauty Salon & SPA Manager
	Beauty Therapist	Realització de serveis de bellesa i cura de la pell, maquillatge i depilació
	Hair Stylist Hairdresser	Realització de serveis de perruqueria: tallar, pentinar, tenyir
	Massage Therapist	Execució de serveis de massoteràpia: massatges professionals i tractaments corporals (relaxació, esportius, drenatge limfàtic)
	Nail Technician Nail Stylist	Serveis de manicura i pedicura: cuticura, pintar
	Aerobic & Fitness Instructor	Supervisió del gimnàs i implementació dels serveis d'entrenament personal

Font: elaboració pròpia (2021).

Annex 2.

Exemple de contrate de treball marítim (empresa MSC)

CONTRATE DE TREBALL MARÍTIM

Ubicació:

Acordat per entrar en vigor a partir de: ____/____/_____

El contrate actual de treball se celebra entre el mariner i la companyia de creuers

MARINER

Cognom:

Nom:

Direcció completa:

Ocupació:

Certificat mèdic expedit el:

Nacionalitat:

Passaport:

Lloc i data de neixement:

Llicència marítima:

PROPIETARI DEL NAVILI

Nom: MSC

OMI N.

Bandera:

Port de Registre:

CONDICIONS DEL CONTRATE

Període de contrate:	Sous des de i fins a:	Hores de feina setmanals: 40
Salari base:	Hores extres mínimes fixes:	Preu de l'hora extra treballada en excés de xxx hores:
Dissabtes, diumenges i festius:	Compensació per absència:	Total de diners en efectiu:
Bonificació: els salaris addicionals es regularan pels procediments de l'empresa.		

PAGAMENTS

X	Diners	Quantitat:
	Quota mensual a través de l'agent	
Els mariners tenen dret a avançar el cobrament de les seves hores extraordinàries, a excepció dels pagaments de compensació de vacances i de les primes, fins a un màxim del 70% fins al dia de la paga, quan el saldo del salari es pagarà restant les deduccions realitzades d'acord amb el Conveni Col·lectiu.		

1	L'actual Conveni Col·lectiu de la ITF s'incorpora i forma part d'aquest contracte.
2	L'Acord d'Embarcament inclourà els termes d'aquest Acord (incloent l'Acord ITF) i la Companyia ha d'assegurar-se que l'Acord d'Embarcament reflecteixi aquests termes. Aquestes condicions prevaldran sobre totes les altres.
3	Autoritzo a l'Agent i a la Companyia a utilitzar les meves dades personals d'acord amb la Llei de Privacitat.

4	He llegit, entès i acceptat tots els termes i condicions d'ocupació identificats en el Conveni Col·lectiu de Línies de Creuers.
5	Tota modificació posterior de les condicions de servei que es produeixi a partir de llavors haurà de ser degudament notificada i aplicada a la categoria corresponent.
6	He llegit, comprès i acceptat els articles 14, 15 i 16 relatius a la cobertura d'assistència mèdica de MSC.
7	He rebut una còpia i he vist el contracte en els procediments estàndard i la llista de privilegis.
8	Al meu país, he realitzat un curs de formació sobre: seguretat, familiarització amb el vaixell i procediments estàndard del MSC.
9	Es mantindrà un període de prova de tres mesos a partir de la data de la signatura del present acord per als mariners acabats de contractar.
10	MSC correrà amb les despeses de viatge per l'embarcament i desembarcament (quan compleixi l'acord) des del seu aeroport més pròxim.
11	Queda prohibit l'ús dels logotips d'MSC Crociere, de la companyia MSC i de marques no relacionades amb el servei.
12	Està prohibit divulgar/utilitzar els procediments estàndard, la informació protegida i els manuals del MSC en operacions no relacionades amb el servei.
13	Es prohibeix l'ús indegut de les imatges relatives als vaixells i propietats de MSC.
14	El marí és conscient que, si el capità del vaixell o l'oficial de la tripulació el sol·liciten, serà sotmès a proves toxicològiques d'alcohol i drogues.
15	He llegit, comprès i acceptat tots els termes i condicions relatius al "Temo de Ajuste de Conduta de acordo com a Lei Brasileira". Només per a mariners brasilers.

CONFIRMACIÓ DEL CONTRATE

En nom de l'empresa
(firma)

Firma del mariner
(firma)

Comandant del vaixell
(firma)

Font: Botelho (2018).

REFERÈNCIES

- Albuquerque, P. H. M., Saavedra, C. A. P. B., Morais, R. L. de, Alves, P. F. i Yaohao, P. (2019). *Na era das máquinas, o emprego é de quem?* Estimacão da probabilidade de automacão de ocupacões no Brasil. Texto para discussão 2457. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea.
- Almeida, A. E. de i 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. i Blázquez-Salom, M. (2019). Empresas multinacionales turísticas. A E. Cañada i 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. i 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. Papatthanassis 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](#). Codi 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. Data de 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. i 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. i 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. A E. Cañada e I. Murray. *Turistificación global: Perspectivas críticas en turismo*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Cañada, E. (2021). [Treball turístic: nous riscos de precarització postpandèmia](#). *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 i A. Pires. *A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Vozes.

REFERÈNCIES

- 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. i Eriksson, J. (2010). Tourism and Human Rights. A S. Cole i 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. i 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. i 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. i 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. A R. Antunes (Ed.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo.
- Frey, C. B. i 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. A A. G. S. Meirinho i 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.

REFERÈNCIES

- Klein, R. A. (2012). Sexual Crimes on Cruise Ships: A Historical Perspective on Security Issues for Passengers and Crew. A A. Papathanassis, T. Lukovic i M. Vogel (Eds.). *Cruise Tourism and Society: A socio-economic perspective*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Klein, R. A. i 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. i 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. A 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. A P. Gibson, A. Papathanassis i 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). [Sweatshops: 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. i 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. A A. G. S. Meirinho i M. C. P. de Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTR.
- Meliani, P. F. i 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. A 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. A P. Gibson, A. Papathanassis i 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. i 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. i 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.
- Organització Internacional del Treball - OIT (2006). [Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006](#). 94ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- Organització Internacional del Treball - OIT (2013). [Que los sueños de los marineros no se conviertan en pesadillas](#). OIT, 21/08/2013.
- Organització Internacional del Treball - OIT. (2021). [Mean weekly hours usually worked per employed person by economic activity](#).
- Organització Internacional del Treball - OIT. (2021). [Ratifications of MLC, 2006 - Maritime Labour Convention, 2006 \(MLC, 2006\)](#).

REFERÈNCIES

- Organització Mundial del Turisme - OMT (2008). *Turismo de cruceros: situación actual y tendencias*. Madrid: OMT
- Organització de Naciones Unidas - ONU (1982). [United Nations Convention on the Law of the Sea](#). III Conferència de Nacions Unides sobre el Dret 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. i Lohmann, G. (2010). [Condições de trabalho de tripulantes brasileiros em navios de cruzeiros marítimos](#). A 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. i 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. i 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. A A. G. S. Meirinho i 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. i 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? A H. C. Vargas i R. A. Paiva (Eds.). *Turismo, arquitetura e cidade*. Barueri: Manole.
- Sehkaran, S. N. i 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. i 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. i 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. i 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 i 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. A R. K. Dowling i 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. i 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.

REFERÈNCIES

- Weaver, A. (2005). Interactive service work and performative metaphors: The case of the cruise industry. *Tourist Studies*, 5(1), 5-27.
- Wiegard, R., Guhr, N. i Breitner, M. H. (2012). A Specific Technology Acceptance Model for Mobile Services in the Cruise Sector. A A. Papathanassis, T. Lukovic i 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? A 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 publicació de

ALBA SUD 
investigació i comunicació per al desenvolupament

www.albasud.org

Amb el suport de de



**Generalitat
de Catalunya**



**Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament**

ISBN: 978-84-09-29373-5



9 788409 293735