

NOTAS PARA LA ELABORACION DE UN MODELO SOBRE LA INSTRUMENTALIZACION DEL TRABAJO CON ESPECIAL REFERENCIA AL TRABAJO EN LOS BUQUES MERCANTES

El objeto de estas notas es presentar una serie de reflexiones sobre posibles indicadores de la actitud instrumentalizadora o utilitaria ante el trabajo (1). No se pretende abundar en la dilatada polémica sobre la alienación y/o la satisfacción en el trabajo. Tampoco se intenta responder a cuestiones tales como si la instrumentalización es o no un signo de la alienación o un síntoma de la insatisfacción general del trabajo. Simplemente se somete a discusión el esquema general de un modelo que pretende explicar la instrumentalización del trabajo.

Con cierta frecuencia puede observarse en las publicaciones de sociología industrial la consideración de la actividad laboral como algo radicalmente separado del resto de las actividades que componen la vida del trabajador. Parecería como si entre el mundo del trabajo y el mundo del no-trabajo no hubiera continuidad, como si fueran dos compartimentos separados. Si bien este planteamiento no parece muy plausible, puesto que la vida del trabajador —dentro y fuera de lo laboral— forma un todo interrelacionado, tampoco parece oportuno, a efectos del análisis, desestimar el nivel subjetivo-objetivo que diferencia el «mundo del trabajo» (T) del «mundo del

(1) Instrumentalización del trabajo: cuando el trabajo «es un simple medio para ganar dinero, no teniendo significado intrínseco que determine la implicación en él del trabajador» (JUAN JOSÉ CABALLERO ROMERO, «Evolución tecnológica y alienación del obrero industrial», en *Revista de Política Social*, núm. 123, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, pág. 148).

Concepción utilitaria del trabajo: cuando «el trabajo no es *nada* más que una necesidad más o menos desagradable, y del cual cuanto menos mejor» (véase E. F. SCHUMACHER, *El buen trabajo*, Editorial Debate, Madrid, 1980, pág. 154).

no-trabajo» (NT); objetivo: porque el espacio físico y el cuerpo normativo pueden ser distintos en T y NT (2); subjetivo: porque cuanto mayores sean las diferencias entre T y NT más intensamente se experimentará la relación entre ambos como una oposición, pudiéndose llegar en casos extremos a sentir que T es una negación de NT.

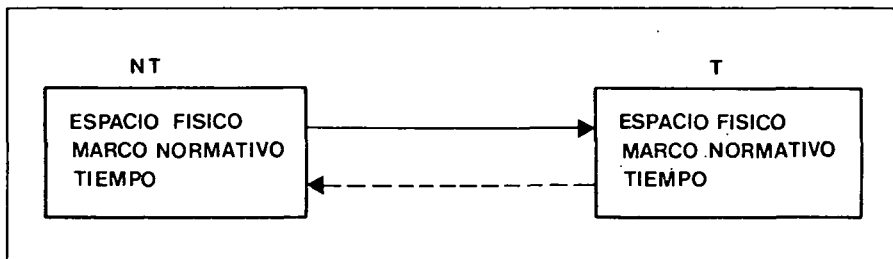
La vida del trabajador es un continuo fluir de un mundo a otro (de T a NT), de un espacio y un marco normativo a otro. La variable tiempo juega así un papel fundamental (tiempo de estancia en cada uno de ambos mundos y tiempo invertido en el paso de uno a otro). Podemos suponer que cuanto más reducidas sean las diferencias entre T y NT menos brusco será el paso de un mundo a otro y, por tanto, se exigirá menor tensión para afrontar el cambio. Dicho de otra forma, cuanto mayores sean las diferencias entre T y NT mayor será el esfuerzo exigido para adaptarse en el paso que conduce de uno a otro (generalmente, de NT a T).

En principio, se puede señalar la existencia de unos «límites» entre los espacios físicos y los marcos normativos de T y NT. Según esto, la actitud instrumental o utilitaria del trabajo se produciría cuando los «límites» que separan T de NT alcanzan una dimensión tal que el esfuerzo requerido para adaptarse en el paso de uno a otro resulta difícil o imposible de realizar. En suma, la actitud instrumental crecería en la medida en que la oposición entre T y NT fuera mayor, es decir, cuando aumenta la dificultad para poder integrar T en el conjunto de la vida total del trabajador. Esta dificultad de adaptación podría conducir, en casos extremos, a un rechazo del trabajo y, como consecuencia, producir una actitud totalmente utilitaria del mismo. Se rechaza lo que exige demasiado esfuerzo en la adaptación, pero, al mismo tiempo, y en la medida en que el trabajo resulta una obligación ineludible, se intenta extraer de él la mayor cantidad posible de todo aquello que sirva para vivir el tiempo disponible en el mundo del no-trabajo (véase cuadro número I).

La «dimensión» de los «límites» que separan los espacios físicos y los marcos normativos de T y NT puede verse afectada por los tipos de activi-

(2) Las nociones de espacio físico y marco normativo son aproximativas y, por tanto, provisionales. El espacio físico hace referencia al entorno físico-ambiental que enmarca la vida cotidiana en T y NT. El marco normativo se refiere al conjunto de normas que regulan, directa e indirectamente, el comportamiento en el espacio físico. Estas nociones tienen un carácter dinámico, suponiéndose una interdependencia entre ambas. Por otra parte, las nociones de espacio físico y marco normativo no son excluyentes con todo lo que se deriva del rol desempeñado en T y NT, ni con las relaciones de dominación y/o propiedad, tanto si son consecuencia del papel que se desempeña como si son el soporte que lo explica.

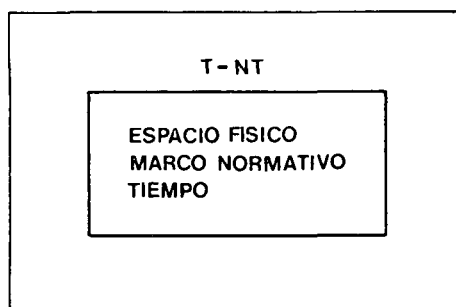
Cuadro número I



dad laboral, ya que su naturaleza difiere considerablemente. Parece necesario, pues, establecer una escala que diferencie y ordene las «dimensiones» de los «límites» en función de la naturaleza de la actividad laboral.

En un extremo de esta hipotética escala encontraríamos los casos del trabajador artesanal por cuenta propia o del pequeño campesino propietario; trabajadores que tienen su centro de trabajo en el lugar físico donde habitan, o que el espacio físico de lo laboral puede considerarse como una prolongación de la casa (del hogar); asimismo, y hasta cierto punto, pueden regular sus condiciones generales de vida y trabajo. En estos casos, los «límites» entre los espacios físicos y los marcos normativos de T y NT prácticamente no existen. Gráficamente podrían representarse estos casos como una superposición de T y NT (véase cuadro número II).

Cuadro número II



En el otro extremo de la escala se encontrarían aquellas actividades en las que los «límites» entre el espacio físico y el marco normativo de T y NT aparecerían claramente diferenciadas. Un ejemplo de éste último caso podría ser el trabajo en los buques mercantes, sobre el cual vamos a detenernos para desarrollar nuestro análisis.

El espacio físico (el buque) y el entorno donde se realiza el trabajo (el mar), así como el sistema de organización socio-profesional profundamente jerarquizado que se da en los barcos, no sólo diferencian a la Marina Mercante (transporte marítimo) del resto de las actividades laborales realizadas en tierra, sino que nos sitúan ante un caso extremo (3). Lo más destacable son las rotundas diferencias entre el espacio físico y el marco normativo de T (esto es, durante el tiempo que se está embarcado) y de NT (es decir, durante el tiempo que se está en tierra de vacaciones). El espacio físico de T (el buque) y su entorno (el mar) se oponen al de NT (la tierra). La desvinculación familiar y social es prácticamente total mientras se está embarcado. Por otra parte, el espacio físico del buque es limitado y su entorno (el mar) es siempre el mismo en tanto que el buque se encuentra navegando (4). Las diferencias espaciales entre T y NT provocan un

(3) «La navegación impone al hombre el alejamiento del propio país, de la propia casa, de los afectos familiares. El no es como todos los otros trabajadores, no podrá volver a casa de noche, encontrar un centro de afecto y seguridad (...). El suyo es un trabajo que lo separa de la realidad por largos períodos. De esto deriva una mayor dificultad de inserción en el trabajo respecto a las otras categorías de trabajadores; la erradicación que coincide con el embarco es un trauma, un *shock*. El hombre de mar está obligado a insertarse en un ambiente extraño, a asumir nuevas costumbres. Esto trae un sentido de constante inseguridad, dificultad de integración. El particular clima psicológico que encuentra sobre las naves produce un tipo de afección conocida con el nombre de 'síndrome depresivo de la gente de mar'...» (Véase RENZO RICCHI, *La muerte obrera*, Editorial Nueva Imagen, México, 1981, página 202).

Con respecto al trauma o *shock* que supone el embarque después de un período de vacaciones, JOSEPH CONRAD dice: «... ningún marino está de buen humor durante los días iniciales de una travesía», y también: «Algunos capitanes marcan su partida de la costa nativa contristados, con un espíritu de pesar y descontento. Tienen mujer, tal vez hijos, alguna querencia en todo caso, o quizá solamente algún vicio predilecto que debe dejarse atrás durante un año o más. Sólo recuerdo a un hombre que deambulaba por el puente con paso ligero y anunciara el primer rumbo de la travesía con voz alborozada. Pero aquél, como supe más tarde, no dejaba tras de sí, a excepción de una maraña de deudas y amenazas de acciones legales. En cambio, he conocido a muchos capitanes que, en cuanto su barco abandonaba las estrechas aguas del canal, desaparecían enteramente de la vista de la tripulación durante tres días o a veces más. Realizaban, por así decirlo, una prolongada inmersión en su camarote para emerger tan sólo unos cuantos días después con un semblante más o menos sereno» (véase JOSEPH CONRAD, *El espejo del mar*, Editorial Hiperión, Madrid, 1981, páginas 25-27).

(4) Hay que distinguir entre el tiempo de estancia del buque en la mar y el tiempo que el tripulante se encuentra embarcado (enrolado). El tiempo de estancia en la mar es el tiempo que pasa el barco navegando desde que sale de puerto hasta que vuelve a tocar tierra; cuanto mayor sea este tiempo mayor es el grado de aisla-

doble efecto: aislamiento social y familiar y monotonía espacial. Este efecto doble potencia la importancia del tiempo de vacaciones para el hombre de mar.

Los marcos normativos de T y NT presentan unas diferencias pronunciadas; así por ejemplo, la organización jerarquizada de carácter militarista que se da a bordo se opone al cuadro de relaciones sociales y familiares del marino en tierra (mientras se encuentra en período de vacaciones).

Pero la particularidad del trabajo en la mar obliga a realizar una distinción más, que se refiere a la variable tiempo en el período de embarque. Distinguiremos entre «tiempo de trabajo a bordo» y «tiempo de no-trabajo a bordo». Pues bien, el constreñimiento generado por el entorno (el mar) obliga a conjugar ambos tiempos sobre un espacio común: el buque. Esto, paradójicamente, nos lleva al primer caso de la escala considerada: extensión-prolongación del espacio físico y del marco normativo del tiempo de trabajo al tiempo de no-trabajo, teniendo en cuenta, claro, el hecho de que esta situación sólo se produce mientras el tripulante se encuentra embarcado. Al espacio físico-ambiental donde se desarrolla el tiempo de trabajo a bordo y al marco normativo que lo regula (organización del trabajo y condiciones generales en que éste se realiza) lo denominaremos «condiciones de trabajo» (5). Al espacio físico-ambiental donde se pasa el tiempo de no-trabajo a bordo (condiciones de habitabilidad) (6) y al marco normativo que lo regula lo llamaremos «condiciones de vida». Resulta evidente que

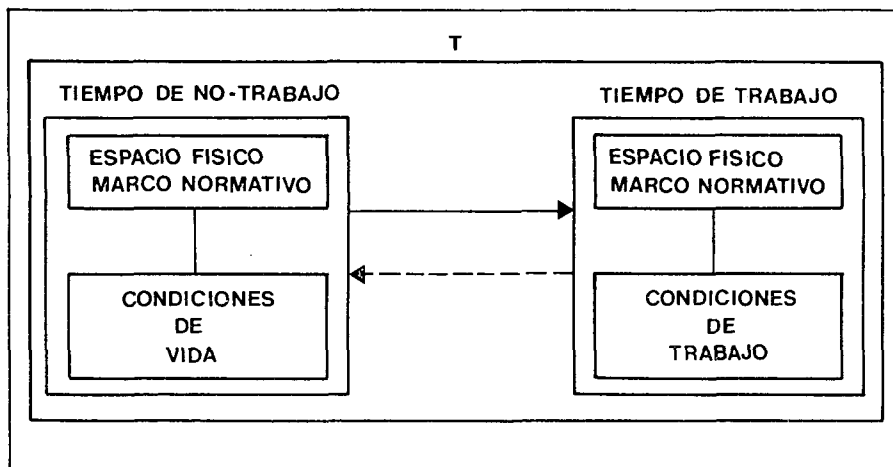
miento del mundo de tierra, del mundo social (entendido en términos muy generales). El tiempo que el tripulante está embarcado se refiere al tiempo durante el cual aquél fija su residencia en el buque hasta que le corresponda desembarcarse (desenrolarse) para disfrutar sus vacaciones. El tiempo de estancia del buque en la mar suele estar determinado por el tipo de buque, su tamaño y la carga transportada. Otras dimensiones temporales a tener en cuenta serían el tiempo de estancia en puerto y las características de éste; si el tiempo de estancia en puerto es tan escaso que impide materialmente que los tripulantes puedan tomar contacto (durante el tiempo de no-trabajo a bordo) con las gentes y los espacios de tierra, o si las características del puerto, como su alejamiento de los núcleos urbanos o la mala comunicación con los mismos, no permiten o dificultan ese contacto social, el hecho de estar en puerto, de tocar tierra, pierde en gran medida el significado liberador que puede tener esta circunstancia para los tripulantes.

(5) Las condiciones de trabajo se refieren a: jornada de trabajo, horas extraordinarias, trabajo por turnos, condiciones físicas del trabajo (posturas durante la actividad laboral, ritmos de trabajo, condiciones ambientales: vibraciones, calor, humedad, ruido, ventilación, gases, productos corrosivos, etc.) y seguridad e higiene.

(6) Las condiciones de habitabilidad hacen referencia a: camarotes; salas de estar y comedores; comida; bibliotecas, cine, televisión, etc.; niveles de ruido en zonas habitadas del buque; aire acondicionado, calefacción, etc.

el espacio físico donde se pasa el tiempo de no-trabajo a bordo es una prolongación-extensión del espacio físico donde se produce el trabajo. Asimismo, el marco normativo del tiempo de trabajo a bordo se extiende, en cierta medida, al tiempo de no-trabajo a bordo: organización jerarquizada profesional, social y espacial (7). Esta prolongación-extensión del espacio físico y del marco normativo de un tiempo a otro produce una relevancia excepcional de lo que hemos definido como condiciones de trabajo y de vida en el buque (véase cuadro número III).

Cuadro número III



(7) Un claro ejemplo de la extensión del efecto de la organización jerárquica del trabajo al tiempo de no-trabajo se aprecia en la diferenciación de los espacios de buque destinados a zonas habitables. Esquemáticamente, el buque se halla dividido en dos categorías socio-profesionales: oficiales (personal titulado que ocupa la cúpula de la organización) y subalternos (personal no titulado). Los oficiales disponen de camarotes individuales, servicios, sala de estar y comedor, que se sitúan, generalmente, en las zonas altas de la estructura del buque (zonas con buena ventilación natural y aisladas de los espacios que generan ruidos y calor —la sala de máquinas—); por el contrario, los camarotes de los subalternos (en la mayoría de los casos no son individuales), la sala de estar y comedor (normalmente, ambos espacios se reducen a uno, en el caso de los subalternos) y los servicios (que siempre tienen que ser compartidos por todo el personal subalterno), están situados en las zonas más bajas del buque, espacios que, por su proximidad a la sala de máquinas, suelen ser ruidosos, calurosos (cuando el buque no dispone de aire acondicionado), y con mala ventilación natural. La distribución diferenciada de los espacios habitables del buque, según la posición ocupada en la organización jerarquizada, tiene algunas connotaciones como es, por ejemplo, que los subalternos no pueden permanecer, sin razón justificada, en los espacios habitables destinados a los oficiales.

Para simplificar el análisis, vamos a intentar apuntar una actitud instrumentalizadora o utilitaria del trabajo a través de los efectos que las condiciones de trabajo producen en los tripulantes. Y para ello vamos a servirnos de los datos obtenidos en una encuesta realizada durante los tres últimos meses del año 1979 entre los trabajadores de la Marina Mercante (8). En esta encuesta se prestó una cierta atención a la siniestralidad laboral del sector, puesto que se intentaba describir el grado de conciencia que había entre los trabajadores sobre un problema que, por sus dimensiones, puede calificarse de muy grave. Ya que los datos estadísticos cuando se presentan aisladamente pueden resultar poco expresivos, hemos confeccionado un cuadro comparativo de la siniestralidad laboral mortal producida entre los años 1976-1978 en diferentes sectores económico-laborales. En este cuadro se puede comprobar cómo la siniestralidad mortal en la Marina Mercante es notablemente superior al resto de los sectores comparados (véase cuadro número IV).

CUADRO IV

A) TASAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES ENTRE LA POBLACION EMPLEADA EN ESPAÑA, SEGUN EL SECTOR EN QUE SE PRODUJERON

(En miles)

<i>Sectores</i>	<i>Tasas medias período 1976-1978</i>
Marina Mercante	1,47
Construcción	0,38
Industria	0,19
Servicios (a)	0,09
Todos los sectores (media nacional)	0,16

NOTA: Incluye los accidentes *in itinere* y las enfermedades profesionales que han causado muerte.

(a) No se incluye el sector Marina Mercante.

FUENTES: Instituto Social de la Marina, Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, OCDE, INE, Ministerio de Trabajo, Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Las tasas del Cuadro IV A) nos indican que, durante el período 1976-1978, por cada 10.000 trabajadores de cada uno de los sectores considerados murieron al año por término medio:

(8) Véase JOSÉ MANUEL MONTERO LLERANDI, *Estudio sociológico sobre los accidentes de trabajo en la Marina Mercante*, SLMM, Madrid, 1980.

15 trabajadores del sector Marina Mercante,
 4 trabajadores del sector Construcción,
 2 trabajadores del sector Industria, y
 1 trabajador del sector Servicios.

Dicho de otra forma: Proporcionalmente, durante el período 1976-1978, en la Marina Mercante se produjeron: casi cuatro veces más accidentes mortales que en la Construcción, casi ocho veces más accidentes mortales que en la Industria y dieciséis veces más accidentes mortales que en el sector de Servicios.

B) TASA MEDIA ANUAL DE ACCIDENTES MORTALES EN EL CENTRO DE TRABAJO,
 ENTRE LA POBLACION EMPLEADA EN ESPAÑA, SEGUN EL SECTOR EN QUE SE PRODUJERON

(En miles)

<i>Sectores</i>	<i>Tasas medias período 1976-1978</i>
Marina Mercante (a)	1,423
Construcción	0,306
Industria	0,123
Servicios (b)	0,063

NOTA: No se incluyen los accidentes mortales *in itinere*.

(a) El porcentaje estimado de accidentes *in itinere* en la Marina Mercante es de un 3 por 100 sobre el total de víctimas que se produce anualmente en este sector.

(b) No se incluye el sector Marina Mercante.

FUENTES: Instituto Social de la Marina, Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, OCDE, INE, Ministerio de Trabajo, Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Las tasas del Cuadro IV B) nos indican que, durante el período 1976-1978, por cada 10.000 trabajadores de cada uno de los sectores considerados murieron al año por término medio:

14 trabajadores del sector Marina Mercante,
 3 trabajadores del sector Construcción,
 1 trabajador del sector Industria, y
 1 trabajador del sector Servicios.

Dicho de otra forma: Proporcionalmente, durante el período 1976-1978, en la Marina Mercante se produjeron: casi cinco veces más accidentes mortales que en la Construcción, casi doce veces más accidentes mortales que en la Industria y casi veintitrés veces más accidentes mortales que en el sector de Servicios. Teniendo en cuenta, claro está, que en la comparación de estos datos no se han incluido las víctimas producidas en los accidentes *in itinere*.

INSTRUMENTALIZACION DEL TRABAJO

C) TASA MEDIA ANUAL DE ACCIDENTES MORTALES EN EL CENTRO DE TRABAJO,
ENTRE LA POBLACION EMPLEADA EN ESPAÑA, SEGUN EL SECTOR EN QUE SE PRODUJERON

(En miles)

<i>Sectores</i>	<i>Tasas medias período 1976-1978</i>
Marina Mercante (a)	0,869
Construcción	0,306
Industria	0,123
Servicios (b)	0,063

NOTA: No se incluyen los accidentes mortales *in itinere*.

(a) No se incluyen ni los accidentes mortales *in itinere* ni las víctimas producidas por accidentes marítimos.

(b) No se incluye el sector Marina Mercante.

FUENTES: Instituto Social de la Marina, Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, OCDE, INE, Ministerio de Trabajo, Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Las tasas del Cuadro IV C) nos indican que, durante el período 1976-1978, por cada 10.000 trabajadores de cada uno de los sectores considerados murieron al año por término medio:

- 9 trabajadores del sector Marina Mercante,
- 3 trabajadores del sector Construcción,
- 1 trabajador del sector Industria, y
- 1 trabajador del sector Servicios.

Dicho de otra forma: Proporcionalmente, durante el período 1976-1978, en la Marina Mercante se produjeron en el centro de trabajo, y sin considerar las víctimas producidas por los accidentes marítimos, casi tres veces más accidentes mortales que en la Construcción, siete veces más accidentes mortales que en la Industria y casi catorce veces más accidentes mortales que en el sector Servicios. Teniendo en cuenta, claro está, que en la comparación de estos datos no se ha incluido a las víctimas producidas por accidentes *in itinere*.

Los datos de la encuesta a la que nos hemos referido anteriormente, muestran que existe una clara conciencia del peligro del trabajo en la mar: casi un 94 por 100 del colectivo encuestado respondió que el trabajo en la

mar es peligroso, y un 54 por 100 de las respuestas consideraba que el trabajo era bastante o muy peligroso (9).

Preguntados sobre la raíz del peligro, las respuestas concentraron un 59 por 100 en que el origen se encontraba en las condiciones de trabajo (10). Para controlar la coherencia de las respuestas a esta pregunta se formuló otra que interrogaba acerca de la causa de los accidentes de trabajo en la mar; el resultado fue que un 59 por 100 confirmaba que la causa de la siniestralidad laboral en la mar eran las condiciones de trabajo (11).

Por último, se realizó una pregunta que intentaba describir cómo interpretaba el colectivo consultado los accidentes de trabajo, es decir, cuál era su opinión sobre la naturaleza de la siniestralidad laboral. Pues bien, casi un 73 por 100 opinaba que los accidentes de trabajo en la mar eran previsibles y evitables (12).

(9) En su opinión, el trabajo en la mar es:

— Muy peligroso	25,2 %
— Bastante peligroso	29 %
— Peligroso	39,4 %
— Poco peligroso	2,6 %
— Nada peligroso	0,6 %
— No sabe	0 %
— No contesta	3,2 %

(10) En su opinión, ¿a qué se debe la peligrosidad del trabajo en la mar?:

— Fallos humanos-fallos mecánicos	12,2 %
— Las condiciones de trabajo	59,3 %
— La mar es un medio muy peligroso	11,6 %
— Escasa preparación profesional	5,2 %
— Insuficiencia o incumplimiento de la legislación	7,8 %
— No sabe	2,6 %
— No contesta	1,3 %

(11) En su opinión, ¿cuál es la causa más frecuente de los accidentes de trabajo en la mar?:

— La falta de preparación técnica	20,7 %
— Las condiciones de trabajo	59,4 %
— Insuficiencia o incumplimiento de la legislación	10,3 %
— Otros	1,9 %
— No sabe	5,2 %
— No contesta	2,6 %

(12) En su opinión, los accidentes de trabajo en la mar son:

— Fatales e inevitables	14,8 %
— Previsibles y evitables	72,9 %
— No sabe	3,9 %
— No contesta	8,4 %

El conjunto de los datos presentados, que tienen un carácter descriptivo, revela una conciencia bastante clara del fenómeno siniestralidad laboral, con un significativo porcentaje (el 59 por 100) que ve sus causas en las condiciones de trabajo. Así, pues, en opinión de los encuestados, uno de los efectos que se producen durante el tiempo de trabajo a bordo se traduce en hechos concretos: los accidentes de trabajo.

La encuesta que estamos comentando hacía una pregunta por medio de la cual podemos interpretar, a partir de la constatación de la conciencia sobre la siniestralidad, la actitud de los tripulantes hacia el trabajo a bordo. La pregunta en cuestión se refería a los aspectos que más se valoran en la negociación colectiva. Los resultados son, aparentemente, desconcertantes:

Pregunta: En su opinión, ¿cuál es el aspecto más positivo de los convenios colectivos?:

— Los aumentos salariales	12,9 %
— Los aumentos de vacaciones	9 %
— La mejora de las condiciones de trabajo	11,6 %
— Las mejoras que se obtienen en general	61,3 %
— No sabe	1,9 %
— No contesta	3,2 %

Sólo un 11,6 por 100 (casi un 12 por 100) valora fundamentalmente la mejora de las condiciones de trabajo. Pero lo más sorprendente es ese 61,3 por 100 de las respuestas que se pronuncia por las mejoras que se obtienen en general (13). ¿Cómo interpretar este resultado? En una primera impresión podría pensarse que las condiciones generales de vida y trabajo en los buques mercantes, el nivel salarial y el tiempo de vacaciones, se encontraban, en el momento de realización de la encuesta, en niveles muy bajos y, consecuentemente, las aspiraciones de los tripulantes eran las de mejorar el nivel general. Pero examinando el contenido del primero y segundo Convenio General de la Marina Mercante, aplicados durante los años 1978 y

(13) Las mejoras que se obtienen en general se refieren, entre otros, a temas como: salario, vacaciones, condiciones de trabajo (véase nota número 5); condiciones de habitabilidad a bordo (véase nota número 6); evolución tecnológica y estructural (excedente de mano de obra y normas sobre despido, nueva contratación, ayuda a los trabajadores despedidos, disposiciones relativas a los cambios técnicos —readaptación profesional, traslado a otro puesto de trabajo, trabajadores de edad—, etc.), y la relaciones profesionales (derechos sindicales y protección de los representantes de los trabajadores, derechos de la dirección de las empresas, prácticas de contratación, interpretación y revisión de los convenios colectivos, conflictos y solución de los mismos, procedimientos para el examen de quejas, mecanismo paritario de consulta), etc.

1979 (14), así como los valores medios del salario, las horas de trabajo a la semana y los días de vacaciones anuales, según los datos de la encuesta (15), resulta difícil concluir que el nivel general del sector es muy bajo. Lo que parece deducirse es precisamente lo contrario, es decir, que el nivel general alcanzado en los últimos años (1978-1979) ha generado un amplio estado de satisfacción, haciendo que la meta inmediata sea el mejorar en general, sin especificar.

Casi un 13 por 100 cree que lo más positivo son los aumentos salariales, y un 9 por 100 los aumentos de vacaciones. Pues bien, correlacionando la preferencia por el aumento de vacaciones y el tiempo real de vacaciones disfrutadas, se ha obtenido un coeficiente *etha* de valor 0,01, es decir, que no hay asociación estadística entre estas dos variables; y lo mismo sucede al correlacionar la preferencia por el aumento salarial y el salario real percibido, el coeficiente *etha* toma un valor de 0,03, esto es, prácticamente cero (16). Podemos concluir que no son aquellos que tienen un salario más

(14) Véase *Segundo Convenio General de la Marina Mercante*, SLMM, Madrid, 1979. En el anexo I de esta publicación se encuentra el texto del Primer Convenio General de la Marina Mercante. El SLMM reconocía que en el Primer Convenio General se habían obtenido «unas vacaciones medianamente satisfactorias» (pág. 4). En cuanto a lo obtenido en el Segundo Convenio General, el SLMM decía: «En este Convenio, los marinos mercantes hemos conseguido no sólo mejorar los salarios y otras retribuciones, sino, lo que es más importante, iniciar una transformación a fondo de las condiciones de vida y trabajo a bordo, regulándolas de una manera más justa y racional e introduciendo en ellas la participación, el protagonismo y el control de los propios trabajadores» (véase Presentación).

(15) Según los datos de la encuesta realizada en el sector, en el año 1979 los valores medios (medias) de las horas trabajadas a la semana, los días de vacaciones anuales y el salario total mensual, eran, según el cargo a bordo, los siguientes:

	<i>Horas trabajadas a la semana</i>	<i>Días de vacaciones anuales</i>	<i>Salario total mensual (pesetas)</i>
Cargos a bordo titulados (oficiales) ...	66	95	83.000
Cargos a bordo no titulados (subalternos)	58	90	49.000

(16) Coeficientes *etha*:

<i>Opinión sobre el aspecto más positivo de los convenios colectivos</i>	<i>Número total de días de vacaciones anuales que se disfrutaron</i>				
	<i>51-80</i>	<i>81-90</i>	<i>91-100</i>	<i>101-110</i>	<i>111-120</i>
Aumento vacaciones	3	1	2	4	4
Otros	21	21	20	47	24
	24	22	22	51	28

etha'= 0,01

bajo, o los que tienen menos días de vacaciones, los que se han manifestado partidarios de mejorar el nivel salarial o el tiempo de vacaciones.

La elección del aumento salarial, del tiempo de vacaciones o de las mejoras en general, pone de manifiesto que lo primordial no es el cambio de las condiciones de trabajo, a pesar de que, indirectamente, los que se han decidido por las mejoras en general consideran que es un factor más del conjunto general a mejorar.

Si ante unas determinadas condiciones de peligro en el trabajo, percibidas como tales, no se busca su transformación, sino que se produce una huida hacia fuera del trabajo (NT), dejando intactos (o casi) los elementos generadores del peligro (las condiciones de trabajo, en opinión de los trabajadores), no podemos interpretar esta actitud más que como una negación del trabajo. La instrumentalización del trabajo se manifiesta cuando ante unas condiciones concretas como las analizadas (condiciones objetivas: alta tasa de siniestralidad; condiciones subjetivas: conciencia sobre el origen y causa de los accidentes) se opta por la inhibición, buscando la mejora de todo aquello que tienda a mejorar el mundo del no-trabajo (véase cuadro número V). Y esta actitud instrumental habría que explicarla en función de esa inadaptación que, como comentábamos al principio de estas notas, se produce en el paso de NT a T, como consecuencia del esfuerzo exigido en la adaptación de uno a otro, dada la magnitud de los «límites» que los separan.

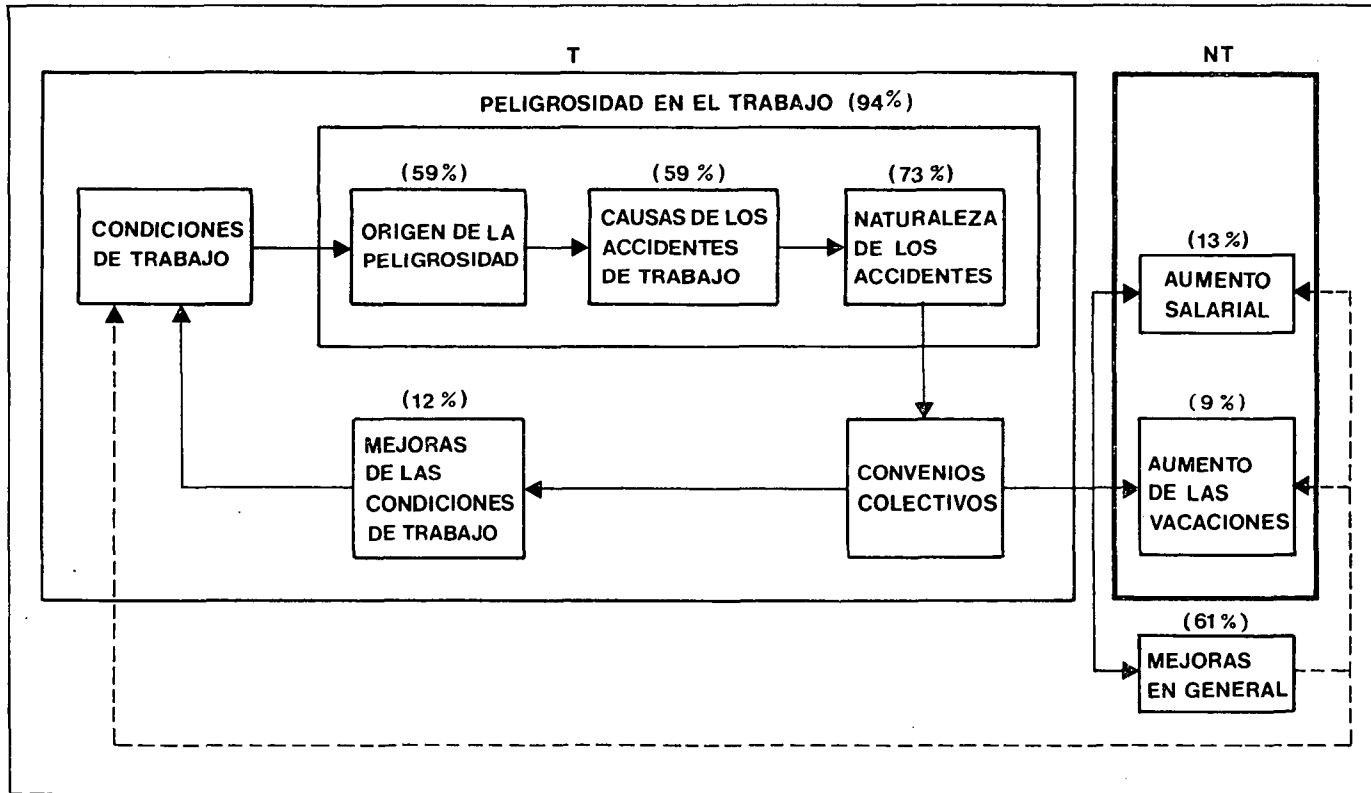
La actitud ante el cambio de las condiciones de trabajo se presenta como un indicador indirecto de la actitud ante el trabajo; a mayor interés en el cambio menor instrumentalización del trabajo, y viceversa.

Pero no quisiéramos acabar estas notas sin hacer hincapié en ciertas connotaciones que van implícitas en las nociones de espacio físico y marco normativo (véase nota número 1). El paso de NT a T no afecta en la misma proporción a todo el que trabaja (entendido en su sentido más amplio). Las relaciones de dominación y/o propiedad que se sostienen en T y NT y el rol que se desempeña en ambos, no es algo que pueda abstraerse en el análisis. Volviendo a la pregunta que buscaba la opinión sobre lo más positi-

<i>Opinión sobre el aspecto más positivo de los convenios colectivos</i>	<i>Salario total mensual (en miles de pesetas)</i>					
	<i>30-40</i>	<i>41-50</i>	<i>51-60</i>	<i>61-75</i>	<i>76-90</i>	<i>91-120</i>
Aumentos salariales	3	8	2	3	2	2
Otros	17	34	29	21	12	14
	20	42	31	24	14	16

etha = 0,03

Cuadro número V



vo de los convenios colectivos, y diferenciando las respuestas que se referían a la mejora de las condiciones de trabajo en función de la categoría socio-profesional de los tripulantes (oficiales-subalternos), los porcentajes presentaban los siguientes valores: Oficiales, 19 por 100; Subalternos, 9 por 100 (17). Según estos resultados, cuanto menor es la categoría socio-profesional mayor es el grado de instrumentalización del trabajo.

JOSÉ MANUEL MONTERO LLERANDI

(17) Opinión sobre el aspecto más positivo de los convenios colectivos, según la categoría socio-profesional (en porcentajes):

<i>Opinión sobre el aspecto más positivo de los convenios colectivos</i>	<i>Categoría socio-profesional</i>	
	<i>Oficiales</i>	<i>Subalternos</i>
Aumentos salariales	8	16
Aumento vacaciones	11	9
La mejora de las condiciones de trabajo	19	9
Las mejoras que se obtienen en general	62	66
<i>Total (%)</i>	100	100

NOTA: No se han considerado los casos que han respondido No sabe o No contesta.

