

GÉNERO, RAZA Y TRABAJO EN LOS ALMACENES DE AMAZON EN ESTADOS UNIDOS¹

ELLEN REESE
UNIVERSITY OF CALIFORNIA, RIVERSIDE

RESUMEN

EL TRABAJO EN LOS ALMACENES LOGÍSTICOS DE ESTADOS UNIDOS ESTÁ PROFUNDAMENTE MARCADO POR EL GÉNERO Y LA RAZA EN CUANTO A QUIÉN SE EMPLEA, PARA HACER QUÉ, Y CÓMO SE TRATA A LOS Y LAS TRABAJADORAS EN EL TRABAJO. PARA EXAMINAR LAS DINÁMICAS DE GÉNERO Y RACIALES DENTRO DE AMAZON Y OTROS ALMACENES EN LOS ESTADOS UNIDOS, ESPECIALMENTE EN EL SUR DE CALIFORNIA, ANALIZO LAS ENTREVISTAS CON TRABAJADORES/AS Y EXTRABAJADORES/AS DE LOS ALMACENES DE AMAZON EMPLEADOS EN EL SUR DE CALIFORNIA, JUNTO CON LAS OBSERVACIONES DE UNA VISITA PÚBLICA A UN ALMACÉN DE AMAZON EN SAN BERNARDINO. EN TOTAL, 47 TRABAJADORES/AS Y EXTRABAJADORES/AS DE AMAZON PARTICIPARON EN LAS ENTREVISTAS PARA ESTE ESTUDIO. EN CONSONANCIA CON LAS PAUTAS OBSERVADAS EN LOS ALMACENES ESTADOUNIDENSES EN GENERAL, LOS PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN DESCRIBIERON LA EXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y/O RAZA, ASÍ COMO DE ACOSO RACIAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO.

PALABRAS CLAVE

AMAZON; TRABAJO EN ALMACENES; GÉNERO; RAZA; DISCRIMINACIÓN

RECEPCIÓN: OCTUBRE 2020

ACEPTACIÓN: NOVIEMBRE 2020

INTRODUCCIÓN

Como sugiere la teoría feminista interseccional, la dominación de clase interactúa con el patriarcado y la supremacía blanca de diversas maneras significativas (Cho, Williams y McCall, 2013).

Partiendo de estas ideas, este artículo analiza cómo Amazon y otros empleadores de almacenes explotan la mano de obra generizada y racializada en Estados Unidos, centrándose especialmente en el sur de California. Esta región, compuesta por los condados de Riverside y San Bernardino y situa-

¹ Una versión de este texto forma parte del interesante libro *The Cost of Free Shipping. Amazon in the Global Economy*, coordinado por Jake Alimahomed-Wilson y Ellen Reese y publicado por Pluto Press (2020). Los editores del monográfico agradecemos sinceramente las facilidades ofrecidas por la editorial para poder publicar el presente texto.

da justo al este del puerto de Los Ángeles-Long Beach, se ha convertido rápidamente en uno de los mayores centros logísticos del mundo. También emplea una de las mayores concentraciones (si no la mayor) de trabajadores de almacenes de Amazon en el mundo, con 16 centros de manipulación y distribución de Amazon actualmente en funcionamiento o en desarrollo en la región desde de junio de 2019 (Katzanek, 2019). En total, la región de Inland Southern California declaró más de 1,3 millones de metros cuadrados de espacio de almacén para Amazon en 2019, más de la mitad de los cuales se ubicaron en solo cuatro ciudades (San Bernardino, Rialto, Eastvale y Moreno Valley) (Flaming and Burns, 2019).

En todo el mundo, Jeff Bezos y la mayoría de los demás ejecutivos de almacenes -en su mayoría hombres blancos- amasan sus beneficios y su riqueza explotando a los trabajadores/as de los almacenes mediante trabajos precarios y mal pagados, aprovechando los límites de las leyes laborales nacionales y las desigualdades sociales que dividen a los/as trabajadores/as y les hacen vulnerables a condiciones de trabajo de alta explotación (Transnational Social Strike Platform, 2019). En Estados Unidos, Amazon y otras empresas de almacenes dependen desproporcionadamente de trabajadores de color para realizar las tareas más agotadoras de carga, descarga, almacenamiento, seguimiento, clasificación y embalaje de mercancías en los almacenes. En todo el país, los trabajadores no supervisores de los almacenes (o de primera línea) son en su mayoría, y de forma desproporcionada, trabajadores/as latinos o afroamericanos que suelen sufrir discriminación racial y viven en zonas de concentración de pobreza y desempleo. Aunque la mayoría de los obreros de los almacenes son hombres, alrededor del 28% de los empleos en los almacenes tradicionales y el 44% de los empleos en el sector del comercio electrónico, que está creciendo rápidamente, están ocupados por mujeres (Gutelis and Theodore, 2019). La composición

racial específica de los trabajadores de primera línea de los almacenes varía según las regiones. Por ejemplo, los latinos de los almacenes superan en número a los afroamericanos en los centros logísticos del sur de California y Nueva Jersey, pero ocurre lo contrario en los centros logísticos que rodean Chicago y otras ciudades del Medio Oeste. La mayoría de los trabajadores de almacén son nativos, pero muchos son inmigrantes. Los empleados de color de los almacenes suelen sufrir racismo y nativismo en el trabajo, y las trabajadoras de los almacenes, en su mayoría mujeres de color, además suelen sufrir y afrontar el sexismo (Allison, Herrera, Struna y Reese, 2018; Moody, 2017; Warehouse Workers for Justice, 2017; Gonos y Martino, 2011).

Para examinar las dinámicas de género y raciales dentro de Amazon y otros almacenes en los Estados Unidos, especialmente en el sur de California, analizo las entrevistas con trabajadores/as y extrabajadores/as de los almacenes de Amazon empleados en el sur de California, junto con las observaciones de una visita pública a un almacén de Amazon en San Bernardino. En total, 47 de estos trabajadores/as y extrabajadores/as participaron en las entrevistas para este estudio, todos ellos, excepto uno, habían estado empleados en puestos manuales, de cuello azul. Los participantes fueron reclutados principalmente a través de contactos personales de un equipo de investigadores universitarios de la Universidad de California, Riverside (UCR), así como de mensajes de correo electrónico enviados a todos los estudiantes de sociología para informarles del estudio. Teniendo en cuenta el método de reclutamiento de los trabajadores, no es de extrañar que la gran mayoría de los entrevistados tuvieran menos de 30 años y contaran con cierta formación universitaria. El 53% de los entrevistados eran mujeres, quizás relacionado con la composición mayoritariamente femenina de mi equipo de investigación, una persona se identificó como “muy neutral en cuanto al género”, mientras que el resto de los encuestados eran hombres. El 67% de los entrevistados eran latinos, esto es coherente con la composición

mayoritariamente latina de la población de la región y de la mano de obra de los almacenes (Allison, Herrera, Struna y Reese, 2018). Alrededor del 15% de la muestra era de raza blanca no hispana, el 15% era de raza mixta (mestizos), el 7% era asiático-americano y otro 4% era afroamericano². He puesto estos resultados de las entrevistas en el contexto de los informes de noticias relevantes y otras investigaciones sobre los trabajadores de los almacenes de Estados Unidos, especialmente los empleados por Amazon.

En consonancia con las pautas observadas en los almacenes estadounidenses en general, los participantes en la investigación describieron una división racial del trabajo en los almacenes, con una desproporción de hombres blancos empleados como gerentes, mientras que la mayor parte de las personas de color estaban empleadas en los almacenes. Por su parte, la mayor cantidad de los empleados como conductores de carretillas elevadoras y en puestos que implican levantar objetos pesados se daba entre los hombres, las mujeres solían estar empleadas en trabajos de empaquetado y embalaje. Varios trabajadores informaron de casos de discriminación por razón de género y/o raza, así como de acoso racial, sexual y/o de género, en consonancia con los resultados de investigaciones anteriores y con las denuncias judiciales. Aquellas personas con hijos o hijas, incluidas las madres solteras, no consideran que Amazon sea favorable a la familia debido principalmente a sus largos turnos de trabajo y el elevado coste de sus prestaciones sanitarias. Mi artículo concluye considerando la resistencia de los trabajadores de los almacenes a las prácticas racistas y sexistas dentro de Amazon, resistencias evidentes tanto en las denuncias legales como en las acciones colectivas; como demuestran estos trabajadores, resistirse a Amazon es una cuestión de justicia de género y racial, además de económica.

DIVISIONES DE GÉNERO Y RACIALES DEL TRABAJO EN LOS ALMACENES

Muchas de las personas entrevistadas para este estudio aprecian la diversidad racial de sus compañeros/as de trabajo en los almacenes de Amazon. Como decía Alejandro, “allí se ven todo tipo de razas. Hispanos, latinos, blancos, indios, asiáticos... Se ve de todo”. Fernando, por su parte, señaló que “creo que probablemente una de las ventajas de trabajar allí fue la diversidad... Hay muchos inmigrantes trabajando allí”. A él personalmente le gustó conocer a trabajadores inmigrantes de diferentes países del mundo y aprender sobre sus culturas. Varios trabajadores también perciben que el proceso de contratación inicial de los empleados de almacén por parte de Amazon es justo.

Sin embargo, otros informantes entrevistados denunciaron una clara jerarquía racial y de género en cuanto a quién se empleaba para hacer qué en los almacenes de Amazon. En palabras de Paola, “la mayoría eran negros y los únicos blancos eran los encargados”. Del mismo modo, Josh señaló que “No hay mucha gente blanca... Si la hay, suele ser de alto nivel”. También señaló que “muchos de los gerentes son hombres... Últimamente han empezado a contratar a más mujeres y personas de color [como gerentes]... pero durante un tiempo, cuando empecé, todo eran hombres blancos”. Tales observaciones son consistentes con los datos de Amazon sobre su fuerza de trabajo gerencial para 2018, que revelan que el 74,2 por ciento de sus gerentes en todo el mundo eran hombres, mientras que el 61,7 por ciento de sus gerentes estadounidenses eran blancos³. Además, solo uno de los 18 miembros del “equipo S” de altos ejecutivos de Amazon era una mujer (Duhigg, 2019). Por el contrario, la mayoría de los trabajadores no supervisores de los almacenes fueron

² Para ampliar información sobre el diseño metodológico se puede consultar Struna, Jason y Ellen Reese (2020) *Automation and the Surveillance-Driven Warehouse in Inland Southern California*, en Alimahomed-Wilson, Jake y Reese, Ellen, *The Cost of Free Shipping. Amazon in the Global Economy*, Pluto Books, pp. 85-101.

³ Sobre el personal de Amazon se puede consultar el documento: “Working at Amazon. Diversidad e inclusión. Our Workforce Data” <https://www.>

descritos por los entrevistados como personas de color, en su mayoría latinos, un patrón consistente con los datos de la mano de obra regional (Allison, Herrera, Struna y Reese, 2018), así como con mis propias observaciones durante una visita pública a un almacén de Amazon en San Bernardino.

La división del trabajo por sexos en el almacén también fue evidente durante mi visita. La mayoría de los trabajadores que descargaban los camiones eran hombres y el único conductor de carretilla elevadora que había era un hombre. En cambio, observé a muchas mujeres recogiendo y empaquetando. Las entrevistas con los trabajadores/as describen patrones similares en cuanto a la división del trabajo en el almacén. Según Clara, que estuvo empleada durante años en Amazon, algunos de los supervisores eran mujeres, pero los gerentes eran en su mayoría hombres. Como dijo Jimmy, empleado en 2013:

Creo que a las mujeres se les pedía que hicieran la recepción y a los chicos se les obligaba a hacer los camiones. A las mujeres se les encargaba más el escaneo o el control de incidencias... Vi que se contrataba a más mujeres como temporales.

Estas observaciones son similares a lo que podemos descubrir a través de los expedientes legales, así como de investigaciones anteriores sobre los trabajadores de almacén de cuello azul (Allison, Herrera, Struna y Reese, 2018; Evans, 2016; Peck y Theodore, 2001). Por ejemplo, la investigación revela que, entre los trabajadores de almacén en el sur de California, las mujeres, especialmente las inmigrantes de origen latino, se concentran en las ocupaciones de empaquetado y embalaje con salarios bajos, mientras que un número significativamente mayor de mujeres inmigrantes de origen latino son empleadas a través de agencias temporales en comparación con sus compañeros masculinos (Allison, Herrera, Struna y Reese, 2018; Peck y Theodore, 2001). Mientras tanto, la investigación legal proporciona pruebas de que las empresas de trabajo temporal suelen orientar

a las mujeres y a los hombres hacia trabajos de almacén clasificados por género, refiriéndose a las mujeres como “ligeras” y “manos pequeñas”, y a los hombres como “pesados” y “manos grandes”. Las encuestas realizadas por Warehouse Workers for Justice (2017) en el condado de Will, Illinois, también revelan que las empresas de trabajo temporal suelen ofrecer puestos de conducción de carretillas elevadoras a los hombres más que a las mujeres, incluso cuando estas están capacitadas para esos puestos o expresan su interés por ellos. Asimismo, las entrevistas con trabajadoras temporales de los almacenes (todas ellas mujeres de color) revelan que los trabajadores masculinos de los almacenes evitan los trabajos de empaquetado porque consideran que están demasiado mal pagados para el trabajo que suponen, en comparación con los trabajos relativamente mejor pagados como conductores de carretillas elevadoras. Mientras tanto, las trabajadoras de almacén describen varios ejemplos de acoso sexual y por razón de género por parte de sus compañeros de trabajo, así como de discriminación por razón de género por parte de los empleadores. Al igual que en otros lugares de trabajo, como los muelles, la maquinaria pesada se asocia con los hombres y la masculinidad, y los compañeros de trabajo masculinos suelen acosar a las mujeres que se atreven a utilizarla (Alimahomed-Wilson, 2016). Consideradas a menudo como “malas conductoras” o físicamente más débiles que los hombres, las trabajadoras de los almacenes afirman haber sido excluidas de las oportunidades de ser formadas como conductoras de carretillas elevadoras, siendo más buscadas para trabajos de peón (Warehouse Workers for Justice, 2017).

En consonancia con estos resultados, las personas entrevistadas para este estudio afirman claramente que las mujeres empleadas como conductoras de carretillas elevadoras o encargadas experimentaron acoso por razón de género o sufrieron mayor presión en relación con su rendimiento distintas en tanto que eran vistas como

aboutamazon.com/news/workplace/our-workforce-data Consultado el 19 de abril de 2020.

mujeres destacadas sobre el resto. Por ejemplo, Jimmy afirmó que “formaron a algunas mujeres para la carretilla elevadora, pero no es habitual formar a mujeres para esa tarea. Siempre se estereotipaba a las mujeres como malas conductoras o incapaces de realizar esa tarea”. Elizabeth, otra empleada, una mujer mexicano-americana de unos 20 años, recordó que:

Los conductores de carretillas elevadoras eran principalmente hombres. Así que me discriminaron mucho por ser una mujer conductora de carretillas elevadoras. Llegaba a casa cabreada porque los compañeros me vacilaban. Me acobaban y me decían cosas como: “Oh, has cogido la horquilla equivocada, vuelve a ponerla en su sitio y coge la correcta”, como si quisieran ponerme en mi lugar.

Otra mujer latina, María, recuerda que “como mujer, tenías que demostrar tu valía. Tenías que demostrar que eras una buena trabajadora, que podías dirigir un departamento y que no eras una zorra. Demostrar si podías dirigir un departamento y no ser una zorrilla. Antes de que yo llegara, sólo había hombres dirigiendo”.

Algunas trabajadoras relataron las frustraciones de las mujeres al no ser tenidas en cuenta para los puestos de almacén, en los cuales se mantenía de manera firme el estereotipo de que solo podían ser ocupados por hombres. Por ejemplo, Samantha expresó sus frustraciones al tratar de convertirse en estibadora, a pesar de haber rellenado el papeleo y haber consultado con un gerente al respecto. Josh compartió una historia similar:

Una de mis amigas... ha querido trasladarse al muelle de barcos... La mayoría de los que están allí son hombres, así que se dio cuenta de que nunca la llamaban cuando necesitaban compartir el trabajo [sic]. Dejaron de llamarla después de que ella planteara que podía hacer lo mismo que cualquier hombre. Le dije que fuera directamente al director general y acabó

hablando con él... y luego no estoy seguro de si se resolvió porque sigue en el mismo departamento. Creo que perdió el interés debido a todos esos problemas que tuvo. Se frustró como si dijera: “Sea por lo que sea, no me van a llamar. No me quieren”... Finalmente, le ofrecieron una plaza, pero era en el turno de noche y a ella no le interesaba ese horario.

Por el contrario, Fernando observó cómo las trabajadoras de más edad solían ser ubicadas como “recolectoras” (*pickers*), un puesto que se percibía comúnmente como el más difícil y uno de los puestos a evitar en los almacenes de Amazon:

También hay como mucho sexismo⁴ [sic] en el lugar de trabajo. Si quieren que las mujeres salgan... a las mujeres, a las mujeres mayores, las mandan como recolectoras. Así que el primer día que estás allí te asignan a un puesto, vale vas a estar en el muelle, vas a ser empaquetadora, vas a ser recolectora. Así que a muchas mujeres las enviaban como recolectoras. Así que me di cuenta de que, si querían que la gente saliera de inmediato, la enviaban como recolectora y me di cuenta de que muchas eran mujeres mayores.

Por supuesto, hay excepciones a la división general del trabajo en función del género. Por ejemplo, María expresó su agradecimiento a Amazon por darle la oportunidad de demostrar su valía en un trabajo tradicionalmente masculino:

Me voy a casa y me siento realizada. Sobre todo, cuando siento que la gente me subestima por mi aspecto, porque soy pequeña y soy una chica. No esperarían, ni en un millón de años, que estuviera empaquetando cajas de casi catorce kilos a un ritmo intenso durante diez horas. Este trabajo me ha dado la oportunidad de demostrar mi valía. Así que creo que esa es otra razón por la que aprecio el trabajo.

⁴ *Genderism* en el verbatim original en inglés.

Sin embargo, incluso esta cita revela cómo los estereotipos de género conforman las experiencias de empleo en los almacenes de Amazon.

Cuando se les preguntó si había problemas como racismo o sexismo en Amazon, el 27 por ciento de la muestra entrevistada dijo “sí”. Alrededor del 26 por ciento también estuvo de acuerdo en que existían divisiones entre los trabajadores basadas en el género y el 9 por ciento informó de divisiones entre los trabajadores basadas en la raza. Los entrevistados también divergieron en sus opiniones en cuanto a si las trabajadoras de Amazon, en su mayoría mujeres de color, predominaba la equidad laboral o, por el contrario, la discriminación o el favoritismo. Aunque esta variación puede reflejar diferencias en la conciencia racial y de género de los trabajadores, también es probable que los problemas de racismo y sexismo estuvieran más extendidos entre algunos supervisores y gerentes en comparación con otros. Un hombre, Anong, afirmó que “a las mujeres de Amazon se las suele apartar”. Del mismo modo, Jorge recordó que “Algunas de las chicas eran tratadas de forma diferente... Se les echaba más la culpa si algo iba mal... Como si no cumplieran con su parte del trabajo”.

En contraste con el relato de Jorge, tanto los trabajadores como las trabajadoras informaron de que algunos supervisores mostraban favoritismo hacia las mujeres, especialmente hacia las mujeres atractivas. Como dijo Samuel: “Algunos supervisores favorecían a las chicas más guapas, ya sabes, mujeres con las que quieren llevarse bien”. Del mismo modo, Paola afirmó que “Principalmente, las chicas más atractivas tenían el camino mucho más fácil”. Asimismo, Xavier informó que “Algunas mujeres ascendían y eran promovidas más rápido debido a los favores o a las relaciones con algunos de los supervisores”. Otra extrabajadora, una mujer empleada inicialmente como ayudante de almacén que más tarde llegó a ser subdirectora,

coincidió con esa apreciación. Varios trabajadores también afirmaron que los supervisores eran más propensos a seleccionar a las mujeres, especialmente a las atractivas, para que se convirtieran en “gestoras de incidencias” o “embajadoras”⁵. Al describir el favoritismo de los supervisores hacia las mujeres, Samuel comentó que “Había cierto favoritismo con... los supervisores que elegían a quienes gestionaban incidencias. Al principio, la mayoría eran mujeres. Así que había una especie de rumor que circulaba como ‘sólo se elige a las chicas guapas para que aprendan a gestionar incidencias’”. Jimmy también señaló que “a veces las mujeres ascendían más rápido a embajadoras, pero es difícil decir si esa era la razón. Era una especie de favoritismo con un coste”. Aunque los gestores de incidencias y los embajadores no ganaban más por hora, estos puestos eran codiciados, ya que se consideraban menos onerosos y estaban más controlados en comparación con otros trabajos, como la recogida o el embalaje, y eran puestos clave para ascender a puestos de subdirector.

El trabajo de cuello azul en los almacenes ha estado dominado por los hombres durante mucho tiempo. Los trabajadores, tanto hombres como mujeres, observaron los desafíos para las trabajadoras de Amazon en términos de la cultura del lugar de trabajo dominada por los hombres o masculina. Por ejemplo, Destiny observó:

Trabajar en un almacén es probablemente lo más... el lugar donde más chistes y bromas sexistas vas a encontrar... Es un ambiente machista... con toda esta maquinaria pesada y demás. Las mujeres eran empujadas a ser más varoniles... Tenían que adoptar la imagen de no dejarse joder.

Destiny también explica que “algunos hombres, no todos, decían: ‘vale, ya que trabajo en un almacén, puedo ligar con cualquiera de estas mujeres’. Y las mujeres que tra-

⁵ Los embajadores/as son empleados con uno o dos años de experiencia, que tienen entre sus funciones defender la imagen de la empresa, interactuando con usuarios en las redes sociales y tratando de minimizar el impacto de los comentarios negativos.

bajan allí suelen llevar ropa deportiva. Así que las mujeres solían ser vistas como objetos sexuales”.

Al igual que Destiny, otras trabajadoras entrevistadas recordaron diversos casos de acoso sexual sufridos por ellas mismas o por sus compañeras de trabajo, no todos ellos denunciados a la dirección o al departamento de recursos humanos. Como informó Samuel, “Hay muchas cosas allí que van más lejos de meras conversaciones de tipo sexual, ya sabes, intercambios verbales que tenían lugar entre los empleados y a veces entre los supervisores”. Del mismo modo, Jimmy informó que “creo que en general había muchos coqueteos, entre personas más jóvenes u hombres mayores con mujeres más jóvenes. A veces era consentido, pero otras veces no lo era”. Fernando comentó que:

Entre los trabajadores y en la dirección hay mucho acoso, no manifiesto, pero sí una cierta sensación de incomodidad entre las mujeres... Hay mucha atención hacia determinadas mujeres... Si eran atractivas... se veía a muchos hombres alrededor de ellas, lo que creo que haría muy incómodo su trabajo.

Anong afirmó que “muchas” trabajadoras del almacén sufren acoso sexual. Ella, junto con otras trabajadoras, denunció que el departamento de recursos humanos no atendía adecuadamente las denuncias de acoso sexual y exigía testigos, lo que a menudo era difícil dado el carácter aislado de muchas tareas en el almacén:

El acoso sexual no se toma en serio, por mi experiencia con mis compañeras de trabajo... Han ido a Recursos Humanos y allí no han hecho mucho al respecto, o al menos eso me han dicho. Recursos Humanos les dice que cambien de departamento si no pueden trabajar con esa persona. Parece que los supervisores y gerentes prestan más atención a las necesidades de la empresa que a lo que el empleado pueda necesitar. Como empleada de nivel 1 da la sensación de que te quedas sola y no hay mucha seguridad. Creo que es una mierda que muchas compañeras de trabajo tengan

que experimentar eso. Es algo muy común. Cuando intentan informar a Recursos Humanos, dicen que necesitan pruebas concretas, que es algo así como decimos que, si alguien te dijo algo inapropiado, eso no es suficiente. Necesitas tener testigos, pero es difícil cuando trabajas, ya que estás sola.

Paola también se quejó de que Recursos Humanos no despidió a una trabajadora que acosaba sexualmente a su novia en repetidas ocasiones, intentando besarla y haciéndole comentarios sexuales no consentidos, a pesar de que se habían presentado múltiples denuncias contra la trabajadora. Esta trabajadora también se quejó de que Recursos Humanos exigía un testigo de estos incidentes, lo cual era difícil porque muchos de estos incidentes ocurrían cuando otros trabajadores estaban alejados y no tenían posibilidad de verlos o escucharlos. Tras considerables retrasos y pérdida de papeles, Recursos Humanos simplemente trasladó a la trabajadora a otro departamento. Desgraciadamente, la mujer siguió acosando a la otra mujer durante las pausas de trabajo. La trabajadora acosada finalmente “fue despedida porque dejó de ir a trabajar por la situación”.

Del mismo modo, Josh recordó que, después de que una trabajadora presentara una denuncia por acoso sexual contra un hombre que mostraba fotos de ella desnuda a otros compañeros de trabajo, “todo el asunto se enmarañó mucho y no le hicieron nada. Este hombre fue cambiado de departamento para evitar las consecuencias... Entiendo que no tenían forma de probar lo que él hizo, pero obviamente ella se sentía intimidada y acosada por él y no hicieron mucho al respecto”. Después de denunciar el incidente a Recursos Humanos, esta trabajadora “se sintió realmente incómoda y sintió que [los compañeros que conocían el incidente]... le estaban dificultando el trabajo, haciéndole sentir incómoda porque le mencionaban cosas sobre él y ella”.

Los trabajadores entrevistados también describieron varios incidentes de racismo o xenofobia racializada llevados a cabo por compañeros de trabajo, supervisores o gerentes. Por ejemplo, Alejandro informó que:

Ha habido un par de situaciones, por ejemplo, sobre gente de la India... La gente no se acerca a ellos... pero ha habido un par de casos de blancos y latinos o de blancos y negros. A veces un par de personas, blancas, eran groseras con estas otras personas, y eso era por algo racial. Fernando, describiendo a un compañero de trabajo, nos comentó que “era afroamericano y tenía muchos problemas con los altos cargos que eran blancos... Parecía que le molestaban a propósito porque era afroamericano y que cuestionaban la productividad de una determinada zona por su culpa”.

Los/as trabajadores/as también nos explicaron varias situaciones en las que se despidió a empleados o directivos por comportamientos racistas y/o sexistas que fueron denunciados a Recursos Humanos. Por ejemplo, Alejandro relataba una situación en la que “aquella vez... fue un hombre blanco... Terminaron despidiéndolo porque estaba haciendo bromas sexuales o racistas... Acabó siendo despedido porque hacía demasiados chistes racistas o sexuales... Las chicas pusieron quejas... Le despidieron”.

Josh recordó otro incidente relacionado con la discriminación racial y antislámica que provocó el despido de trabajadores:

Después del tiroteo de San Bernardino⁶... escuché que había gente diciendo cosas realmente malas sobre... los musulmanes y sobre quienes pensaban que eran de Oriente Medio o... que simpatizaban con ISIS... Escuché alguien hacía comentarios, pero, literalmente, a la semana siguiente los gerentes abordaron el tema y dijeron que no iba a haber ninguna tolerancia con la persona que estaba haciendo esos comentarios y la despidieron. Sin embargo, la dirección de Amazon a veces respondía con menos fuerza a las quejas sobre las desigualdades raciales en el trato de los trabajadores; simplemente los trasladaban en lugar de despedirlos. Por

ejemplo, Alejandro recordaba que: “Ese gerente fue trasladado a un puesto diferente... Fue porque estaba portándose fatal con [mi amiga] y creo que es porque él era blanco y ella era hispana. Creo que eso tuvo mucho que ver. Mucha gente también se quejó de él porque trataba mal a la gente”. En varias entrevistas a trabajadores, también se menciona que la homofilia racial y/o étnica entre los trabajadores era común, otro indicador de la naturaleza racializada del trabajo en los almacenes.

CONFLICTOS LABORALES Y FAMILIARES EN LOS ALMACENES

La mayoría de los padres y madres que trabajan, alrededor de un tercio de la muestra entrevistada, declararon tener dificultades para compaginar sus dobles responsabilidades como padres o madres y empleados de Amazon. Este era especialmente el caso de las madres solteras, las que trabajaban a tiempo completo y las que tenían turnos de noche, así como las que trabajaban más horas durante las vacaciones. Clara, una madre soltera que suele trabajar como asistente de procesos más de 40 horas a la semana y hasta 70 horas durante la temporada alta, solía recoger a su hijo pequeño cuando ya estaba dormido en casa de su hermana. Como ella misma describió: “Me limitaba a verle dormir. Ese era el único momento en que podía verlo”. Debido a sus largas horas de trabajo, no pudo hacer que su hijo participara en actividades deportivas, a pesar de su deseo de que lo hiciera. Otra madre soltera, Vanessa, comentaba que “siento que me pierdo mucho de la infancia mi hijo”. Adriana explicaba que era difícil equilibrar el hecho de ser madre y empleada de Amazon dado el agotamiento físico que experimentaba al final de su turno: “Es difícil, a menudo estoy cansada y no quiero hacer nada... Sólo quiero subir las escaleras de casa y acostarme”.

⁶ El “tiroteo de San Bernardino” se refiere a un tiroteo masivo y a un intento de atentado con bomba que se produjeron durante un acto de formación y una fiesta navideña para unos 80 empleados del Departamento de Salud Pública del Condado de San Bernardino. Una pareja pakistaní, de quienes se dijo que estaban influidos por organizaciones terroristas islámicas, llevó a cabo el tiroteo, en el que murieron 14 personas y 22 resultaron gravemente heridas.

Destiny, una madre soltera que trabajaba en el turno de noche desde las 18:30 hasta las 5 de la mañana en San Bernardino, cuatro días a la semana, tenía una cuidadora que estaba con sus hijos por la noche en Riverside, donde vivía (a unos 30 minutos de su lugar de trabajo). Dormir lo suficiente era un reto para su familia. Como ella misma describe, “Debía despertarlos sobre las 5:30 de la mañana. Dormía en el aparcamiento del colegio de mis hijos, los tenía vestidos y preparado, y los dejaba en la puerta del colegio a las 8 de la mañana”. Kelly, otra madre empleada en el turno de noche, se esforzaba por llevar a su hija pequeña a las citas médicas que solía tener durante el día y sentía temor por si le pasaba algo a su hija si ella se quedaba dormida mientras la cuidaba. Después de que la dirección de Amazon le denegara las cuatro solicitudes de turno de día, finalmente aceptó la “oferta” de compensación de Amazon por aceptar la renuncia y no volver a trabajar para la empresa.

Dados sus bajos salarios, todos los madres/padres trabajadoras/es de la muestra entrevistada dependían regularmente de otros miembros de la familia o de otras personas, quienes les posibilitaban mantener el cuidado de los niños de forma gratuita o a precios inferiores a los del mercado. La mayoría de estos trabajadores/as también vivían con sus padres, familiares o compañeros de piso, lo que les ayudaba a pagar la vivienda y otros gastos del hogar. Sólo unos pocos de estos padres y madres, que se beneficiaban de la ayuda familiar para el cuidado de los niños y las facturas del hogar, consideraban que el plan de asistencia sanitaria de Amazon era práctico. Más de un tercio de estas familias dependían de Medicaid, un programa de seguro médico subvencionado públicamente para familias con bajos ingresos.

CONCLUSIÓN

El trabajo en los almacenes logísticos está profundamente marcado por el género y la raza en Estados

Unidos en cuanto a quién se emplea para hacer qué y cómo se trata a los/as trabajadores/as en el trabajo. Así como Jeff Bezos, la mayor parte de los directivos son predominantemente hombres blancos, mientras que el duro trabajo de manipulación de mercancías dentro de los almacenes es llevado a cabo en gran medida por trabajadores negros y latinos mal pagados, hombres en su mayoría. Las mujeres, mayoritariamente de color, constituyen una proporción creciente de los empleados/a de almacén, especialmente en el sector del comercio electrónico. Los trabajadores/a y extrabajadores/as de los almacenes de Amazon en el sur de California entrevistados para este estudio, la mayoría de los cuales eran latinos/as, han explicado varios casos de discriminación por razón de género y raza, así como de acoso sexual y xenofobia racializada, a veces llevados a cabo por compañeros de trabajo. Estas prácticas son opresivas para quienes las sufren y contribuyen a mantener a la plantilla internamente dividida. Los problemas de racismo y sexismo en los almacenes de Amazon no se limitan al sur de California. En los almacenes de todo Estados Unidos se están dando a conocer dichas prácticas.

Por ejemplo, al menos siete mujeres embarazadas, que trabajaban en los almacenes de Amazon en Estados Unidos, demandaron a la empresa por discriminación durante el embarazo. Las mujeres fueron despedidas tras informar de su embarazo a la dirección, que también rechazó sus peticiones de adaptaciones relacionadas con el embarazo, como descansos más largos para ir al baño y menos horas de pie⁷. Otras mujeres también han denunciado la discriminación laboral de las mujeres embarazadas en el sector de los almacenes (Warehouse Workers for Justice, 2017).

Mientras tanto, los inmigrantes negros musulmanes de Somalia y otras naciones de África Oriental de la región de Minneapolis, organizados a través de Awood Center, un centro de trabajadores, han emprendido una acción colectiva dirigida a Amazon

⁷ “Muslim Workers Accuse Amazon of Discrimination at Shakopee Warehouse,” Washington Post, May 14, 2019, www.twincities.com/2019/05/14/3-muslim-workers-accuse-amazon-of-discrimination-at-shakopee-warehouse/. Consultado el 01/09/2019.

para exigir el derecho a tener descansos para rezar durante el trabajo a fin de ejercer su libertad religiosa, así como otras mejoras en sus condiciones de trabajo. Tres de estas trabajadoras, mujeres las tres, también presentaron denuncias federales ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo contra Amazon por discriminación laboral basada en la raza. Afirmaban que, en comparación con las trabajadoras blancas, a las trabajadoras negras de los almacenes se les han asignado trabajos más exigentes desde el punto de vista físico, como el embalaje de artículos pesados, y se les han negado ascensos y oportunidades de formación. Así, mientras los almacenes de Amazon explotan una mano de obra generizada y racializada, los/as trabajadores/as están luchando para exigir una mayor equidad y derechos en el lugar de trabajo. Al hacerlo, ayudan a concienciar y a resistirse a las formas en que Amazon y otras empresas del sector refuerzan y se aprovechan de las desigualdades de género y raza, a la vez que preparan el camino para una mayor movilización y solidaridad.

AGRADECIMIENTOS

La autora agradece a los/as trabajadores/as de los almacenes que accedieron a participar en las entrevistas para este estudio, así como al equipo de investigación de estudiantes de la UCR, que recogieron y transcribieron estas entrevistas.

BIBLIOGRAFÍA

- Alimahomed-Wilson, J. (2016). *Solidarity Forever? Race, Gender and Unionism in the Ports of Southern California*. Lanham: Lexington Books.
- Allison, J.; Herrera, J.; Struna, J. y Reese, E. (2108). "The Matrix of Exploitation and Temporary Employment: Earnings Inequality Among Inland Southern California's Warehouse Workers", *Journal of Labor and Society* 1, p. 1–28.
- Duhigg, Ch. (2019). "Is Amazon Unstoppable?" *The New Yorker*, October 10, 2019, www.newyorker.com/magazine/2019/10/21/is-amazon-unstoppable. Consultado el 01/12/2019.
- Evans, W. (2016) "Growing Temp Industry Shuts Out Black Workers, Exploits Latinos," *Chicago Reporter*, June 8, 2016, <http://chicagoreporter.com/growing-temp-industry-shuts-out-black-workers-exploits-latinos/>. Consultado el 01/09/2019.
- Flaming, D. y Burns, P. (2019). "Too Big to Govern: Public Balance Sheet for the World's Largest Store", *Economic Roundtable*, November 26, 2019, pp. 1–82, <https://economicrt.org/publication/too-big-to-govern/>. Consultado el 01/12/2019.
- Gonos, G. y Martino, C. (2011). "Temp Agency Workers in New Jersey's Logistics Hub: The Case for a Union Hiring Hall", *Working- USA: The Journal of Labor and Society* 14, p. 499–525.
- Gutelis, B. y Theodore, N. (2019). "The Future of Warehouse Work: Technological Change in the U.S. Logistics Industry", *UC Berkeley Labor Center and Working Partnerships USA*, October 2019, <http://laborcenter.berkeley.edu/pdf/2019/Future-of-Warehouse-Work.pdf>. Consultado el 01/04/2019.
- Katzanek, J. (2019). "Here's How to Apply for 2,000 New Amazon Jobs," *Daily Bulletin*, June 4, 2019, www.dailybulletin.com/2019/06/04/heres-how-to-apply-for-2000-new-amazon-jobs/. Consultado el 01/09/2019.
- Kim M. (2017). *On New Terrain: How Capital is Reshaping the Battleground of Class War*. Chicago: Haymarket Books.
- Peck j. y Theodore, N. (2001). "Contingent Chicago: Restructuring the Spaces of Temporary Labour", *International Journal of Urban and Regional Research* 25(3), p. 471–496.
- Sumi, C.; Williams, K. y McCall, L. (2013). "Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Application and Praxis," *Signs* 38(4), p. 785-810.

- Transnational Social Strike Platform (2019). "Strike the Giant! Transnational Organization Against Amazon". *Fall 2019 Journal*, www.transnational-strike.info/2019/11/29/pdf-strike-the-giant-transnational-organization-against-amazon-tss-journal/. Consultado el 01/12/2019.
- Warehouse Workers for Justice (2017). "Boxed In: Gender Discrimination in Illinois Warehouses," March 2017, www.ww4j.org/uploads/7/0/0/6/70064813/boxed_in_small.pdf. Consultado el 01/09/2019.