

Guillermo Ginés. Las bicicletas corporativas, los billares y las salas de videojuegos hacían de la oficina de Google en Silicon Valley una suerte de parque temático para adultos. Pero resulta que entre las atracciones también había una casa del terror, donde directivos como Andy Rubin, el «padre» del sistema operativo Android, acosaban supuestamente a sus empleadas.

Las denuncias se produjeron hace un par de años y motivaron el despido de varias decenas de directivos. El problema es que algunos de ellos se llevaron un buen pellizco con su salida. Sin ir más lejos, Rubin recibió un finiquito de 90 millones de dólares (unos 73 millones de euros) cuando abandonó la compañía.

El millonario pago supuso un escándalo que ha tenido consecuencias a largo plazo para la tecnológica. Un grupo de 200 empleados anunció a comienzos de semana la creación del primer sindicato de Alphabet, la matriz de Google. Los trabajadores agrupados en este colectivo aseguran que no desean mejoras salariales, sino que apuntan a las decisiones éticas de la empresa, en clara alusión a los casos de acoso vividos en el pasado. Eso sí, también hacen referencia a las condiciones de los empleados subcontratados. «Alphabet sigue sancionando a quienes se atreven a levantar su voz, e impide que los trabajadores se expresen sobre asuntos delicados y que son de importancia pública, como los monopolios», aseguró Chewy Shaw, vicepresidente del comité organizador, en declaraciones al «The New York Times».

La noticia ha dejado al descubierto las miserias laborales de la empresa de Cupertino, que año a año lidera los índices de las empresas más atractivas para trabajar pese a las sospechas de abusos sexuales. Y no solo eso, sino que también hace temblar los cimientos del modelo laboral de las tecnológicas.

Para la socia responsable del área laboral de BDO, Montse Rodríguez, la creación de este sindicato es un proceso «natural» que modificará distintos aspectos en la operativa de estas compañías: «No es ni más ni menos que lo que supone para cualquier sector». «Aporta la ventaja de que hay unos mínimos generales que pueden limitar abusos y la desventaja de que no se adapte a las particularidades que querría el propio trabajador», abunda. La experta no considera que las tecnológicas sean más laxas a la hora de ofrecer derechos laborales, sino que tienen una cultura «distinta» y carecen «de una regulación específica como deberían». Hasta ahora, este tipo de empresas han apostado por permitir a sus empleados libertades de horarios, «manteniendo los mismos derechos laborales», según Rodríguez.

«Tanto los modelos de negocio, como las culturas de compañía e, incluso, los perfiles de las personas que integran sus plantillas, constituyen rasgos diferenciales para las tecnológicas, habitualmente muy alejados de los estándares habituales de relaciones laborales implantados en otros sectores, fundamentalmente aquellos de naturaleza industrial que sí están altamente sindicalizados», opina el socio de laboral de Lexpal Abogados, Ignacio Moratilla.

Respecto a la opción de que la organización de trabajadores se replique en las tecnológicas españolas, asegura que «esta novedosa realidad acontece al otro lado del océano, donde el escenario sindical guarda notables diferencias con el que existe en España». Aún así, el experto no descarta que el modelo se replique en otras empresas y que la tendencia pase por la creación de «organizaciones sindicales de sector, como ha ocurrido en la banca o el aeroespacial».

Lejos de los gigantes

Lo cierto es que las condiciones laborales de los gigantes tecnológicos americanos poco tienen que ver con las de las empresas españolas dedicadas al sector. Para empezar, porque mientras en Estados Unidos el mercado se reparte entre un puñado de multinacionales, en España contamos con miles de pequeñas compañías.

Esto repercute en el salario. «Hay trabajadores que cuando dan el salto a Estados Unidos multiplican por diez su sueldo realizando el mismo trabajo», explica el responsable del sector TIC en CC.OO., Enric Climent. Asegura que, en la práctica, solo las grandes compañías ofrecen esa «flexibilidad» tan valorada por el trabajador.

Climent, que ve complicado que la tendencia cambie en el futuro, también hace referencia a que el sector tecnológico español abusa mucho de las subcontratas, lo que provoca una «devaluación» del trabajo en la práctica. «La demanda de estudios tecnológicos se está resintiendo por esto, lo que supone un problema porque el sector es vital en España y está llamado a liderar la recuperación económica tras la crisis económica», apostilla.

Aún así, desde el sindicato reconocen que la negociación directa entre el trabajador y la

empresa permite en numerosas ocasiones mejoras contractuales. Google ya ha avisado de que, pese a la creación de este nuevo sindicato, pretende negociar de forma directa con sus trabajadores.