

Hubo un tiempo no muy lejano en el que Silicon Valley era sinónimo inequívoco de innovación, enriquecimiento rápido y entornos laborales fértiles y dinámicos donde las ideas se transformaban en soluciones tecnológicas con la naturalidad con que el campo se cubre de amapolas en primavera. El éxito comercial del enjambre de firmas digitales que se concentra en el célebre valle californiano acabó consolidando un modelo de empresa ágil y efervescente que convertía a sus fundadores, ahora denominados emprendedores, en millonarios al poco de ocupar sus coloridos despachos de CEO y a sus empleados, la mayoría jóvenes, en envidiados miembros de una selecta casta de profesionales dedicados a sacar petróleo de su creatividad en centros de trabajo que recuerdan más a una ludoteca que a una oficina.

A esta fórmula empresarial se la denominó *start-up*—literalmente: empresa emergente—y no tardó en propagarse por los parques empresariales más avanzados del planeta, que enseguida se llenaron de sedes corporativas acristaladas y diáfanas pobladas de empleados digitales en bambas y camiseta entretenidos en perfeccionar sofisticados productos *on line* entre partida y partida de fútbolín. El éxito de este modelo ha supuesto un imán para los profesionales y los inversores que, atraídos por la oportunidad de proyección y negocio, han inundado de talento y dinero este ecosistema empresarial durante las últimas dos décadas. Sin embargo, recientemente han empezado a aflorar voces que advierten del reverso sombrío que esconde este relato de éxito.

Voces que denuncian que bajo la presunta flexibilidad de horarios y de ambiente libre y estimulante que prometen los responsables de recursos humanos de estas compañías, a los empleados les esperan infinitas jornadas de trabajo sometidos a una presión cercana al esclavismo en las que deberán mostrar un entusiasmo con el proyecto propio de una secta. También avisan de que la solidez de muchas de estas compañías es tan banal como los productos que venden, a menudo más próximos a la naturaleza irreal de los unicornios que a nada que pueda demandar el mercado, y que en esos entornos tan vanguardistas poblados de milenials se siguen replicando los tics machistas y la cultura del ordeno y mando habituales en las compañías más tradicionales.

Tics sectarios

No son voces que hablen de oídas, sino que llegan avaladas por experiencias personales. En 2021, se publicaron en castellano dos libros que aparentemente tienen poco que ver, pero que inciden en la misma advertencia: cuidado con las *start-ups*, que tienen trampa y no es oro todo lo que en ellas reluce. En *Disrupción*, editado por Capitán Swing, el periodista Dan Lyons detalla con sarcasmo los meses que pasó trabajando en una firma emergente del sector tecnológico de su ciudad, Boston, que a sus



YO SOBREVIVÍ AL INFIERNO DE LAS 'START-UPS'

Dos libros alertan sobre los desmanes laborales que se dan en las empresas tecnológicas de EEUU: jornadas interminables, sueldos precarios y misoginia.

POR JUAN FERNÁNDEZ

ojos parecía más un cónclave de niños con ínfulas digitales dispuestos a dejarse explotar que una empresa seria y solvente que cuida de su capital humano. Por su parte, la correctora de estilo Anna Wiener retrata con inclemencia en *Valle inquietante* (Libros del Asteroide) el ambiente misógino y clasista que encontró en las telecos californianas donde trabajó durante cuatro años. Son solo dos voces, pero la crudeza de sus testimonios ofrece un relato alternativo de la cultura de las *start-ups* que pone en duda las bondades de esta fórmula empresarial y, sobre todo, del ambiente laboral que se respira al otro lado de sus cristalerías.

Lyons presumía de conocerlas bien el día que entró a trabajar en una de ellas. Después de perder su puesto de redactor en la revista *Newsweek*, donde había estado dos décadas escribiendo sobre empresas tecnológicas, fichar por la firma de *marketing* digital HubSpot le pareció una forma más que digna para prologar su carrera recién cumplidos los 52 años. Pero lo que encontró el día que se incorporó dista mucho de lo que esperaba. En *Disrupción*, que fue señalado por *Los Angeles Times* como «el mejor libro sobre Silicon Valley» cuando salió a la venta su primera edición en 2015, describe su nueva empresa como «la absolutamente alegre y formidable secta de la *start-up*». Capitaneado por un CEO que acudía a las reuniones abrazado a un osito de peluche, el equipo lo formaba una panda de jóvenes –la media de edad no superaba los 26 años– que aceptaban gustosamente pasarse 14 horas diarias trabajando en una oficina decorada como una guardería a cambio de sentirse parte de un proyecto empresarial con el que creían estar cambiando el mundo, aunque en la práctica se dedicaban a inundar la red de *spam*.

Enriquecimiento rápido

Las surrealistas vicisitudes laborales que Lyons relata en su ensayo parecen sacadas del guion de una comedia. No en vano aquella experiencia le sirvió para escribir, aparte de un libro, dos temporadas de la serie paródica *Silicon Valley*, de HBO. Pero la reflexión que el periodista extrae de su «desventura en la burbuja de las *start-ups*» –así reza el subtítulo del libro– es más amarga que hilarante. «Aquellos chicos creían que se labraban un futuro al mostrarse siempre disponibles y comprometidos, pero en realidad estaban siendo usados como mano de obra barata pagada con salarios bajos y muchos bocadillos gratis», explica a EL PERIÓDICO desde Boston, donde hoy sigue escribiendo sobre el mundo laboral que está generando la eclosión digital.

Lyons sostiene que esta filosofía de tra-



Dan Lyons plasmó su experiencia en una 'start-up' en el libro 'Disrupción'.

En 'Valle inquietante', Anna Wiener narra el periodo que trabajó en Silicon Valley.



DAN LYONS
«Los chicos eran usados como mano de obra barata pagada con salarios bajos y bocadillos gratis»

ANNA WIENER
«El sexismo, la misoginia y la cosificación no definían el lugar de trabajo, pero estaban en todas partes»

bajo originada en Silicon Valley acabó contagiando a otras industrias porque garantiza enriquecimientos rápidos, pero cree que ha llegado la hora de hablar del coste que tienen esas fortunas: «Todo se sustenta en ofrecer a los empleados unas condiciones laborales que no habrían sido aceptables hace una generación, cuando los sindicatos tenían fuerza», señala. Su diagnóstico es que el modelo *start-up* es una burbuja que acabará reventando, pero reconoce que, al menos de momento, va ganando la partida: «El chico del osito de peluche es hoy millonario y yo no. Así que, aunque yo me ría de su empresa, él puede reírse de mí», dice lacónico.

Una que se creyó la utopía rutilante de las *start-ups* fue Anna Wiener, quien en 2013 abandonó su puesto de correctora de textos en una editorial neoyorquina para convertirse en emprendedora de sí

misma en las telecos californianas. Su cuenta corriente celebró el cambio, ya que su sueldo en la firma de análisis de datos donde estuvo contratada triplicaba lo que ganaba en Nueva York, pero su decepción con el ambiente laboral que encontró en Silicon Valley fue exponencialmente mayor. En *Valle inquietante* lo define como «el triunvirato oscuro de la tecnología: capital, poder y una masculinidad heterosexual insulsa y reprimida. El sexismo, la misoginia y la cosificación no definían el lugar de trabajo, pero estaban en todas partes».

Metoo tecnológico

Con una formación intelectual y académica muy superior al paisanaje que la rodeaba, Wiener no salía de su asombro ante las muestras de desprecio misógino y *cazurrez tech* con que a diario la obsequiaban sus compañeros y superiores. «Yo no sabía que, en el mundo de la tecnología, las cualificaciones tradicionales, como los títulos universitarios o la experiencia, eran irrelevantes cuando las desbancaba una jovial determinación», confiesa en el libro. Aguantó hasta que pudo amortizar las acciones con las que le pagaban parte del sueldo y, en cuanto pudo, puso fin a aquella experiencia laboral que hoy, desde su puesto de redactora de *The New Yorker* especializada en tecnología, recuerda como una de las más amargas de su vida.

Hace apenas 10 años, los relatos de Lyons y Wiener habrían sonado extemporáneos. Pocos se atrevían, por entonces, a cuestionar un modelo empresarial que fabricaba millonarios veinteañeros y permitía a los manitas de la cultura digital cobrar sueldos a cambio de convertir sus ideas en servicios *on line* en oficinas que invitaban más al solaz que al sacrificio. Sin embargo, en 2021 empezó a salir a la luz el malestar que late en esos hábitats laborales tan *cool*, una suerte de *Me-Too* tecnológico que amenaza con vaciar de talento a muchas compañías que presumen de innovadoras.

A la rebelión organizada en marzo de 2021 por un grupo de trabajadores junior de Godman Sach para denunciar las semanas de 100 horas que echaban en la oficina, le ha seguido un lento pero constante goteo de profesionales que directamente renuncian a sus puestos de trabajo y sus voluminosos salarios para ocuparse en otros destinos con menos sueldo y estrés pero con mayor calidad de vida. El fenómeno, conocido como *great resignation*, de momento se circunscribe al ecosistema laboral de EEUU, pero también eran exclusivamente norteamericanas las *start-ups* antes de popularizarse en todo el mundo. El tiempo dirá si su reproche sigue la misma ruta. ≡