

La pertenencia que perdimos.

Del empleo de por vida a la movilidad perpetua.

1. El vínculo roto.

Hubo un tiempo en que el trabajo era algo más que un contrato, era una pertenencia. Formar parte de una empresa, de un taller, de una organización, significaba compartir un proyecto, una identidad y una comunidad. En Japón, el *shūshin koyō* (el empleo de por vida en las grandes empresas) era el modelo aspiracional. En España, el funcionario, el empleado de banca o el obrero de la fábrica sentían que su trabajo los definía. No era solo un medio de vida, era su lugar en el mundo.

Hoy, ese vínculo se ha roto. La movilidad laboral es la norma. La gente salta de trabajo en trabajo como algo natural, incluso deseable. El currículum se ha convertido en un catálogo de experiencias fragmentadas. La lealtad, si existe, es una rareza y la pregunta es inevitable: ¿qué ha cambiado? ¿Por qué sentimos el trabajo de otra manera? ¿Qué perdemos cuando renunciamos a la pertenencia?

2. Japón, el fin del empleo vitalicio.

El modelo japonés fue el paradigma de la pertenencia laboral. Las grandes empresas contrataban a los jóvenes al salir de la universidad y los mantenían hasta la jubilación. El salario y el ascenso dependían de la antigüedad. La empresa era una familia. El trabajador le debía lealtad y la empresa protección.

Ese modelo empezó a resquebrajarse en los años noventa, con la crisis financiera y la globalización. Las empresas dejaron de garantizar el empleo de por vida. La temporalidad se disparó. Aparecieron los *freeters*, jóvenes que encadenan trabajos precarios, y los *hikikomori*, que se encierran en casa ante la imposibilidad de encontrar un lugar. Hoy, el empleo vitalicio es un privilegio de una minoría. La pertenencia se ha convertido en excepción.

3. España: la cultura de la temporalidad.

España tiene la tasa de temporalidad más alta de la Unión Europea: alrededor del 22%, frente al 11% de media comunitaria. La duración media de los contratos registrados ronda los 53 días. La rotación es la norma, no la excepción. Un trabajador español cambia de empleo, de media, cada pocos años. Y no siempre por elección.

El resultado es una cultura laboral donde la pertenencia no tiene cabida. El trabajador temporal no se siente parte de la empresa, no invierte en relaciones, no construye comunidad y no proyecta futuro. Sabe que su paso por allí es efímero y la empresa lo sabe también. La temporalidad no solo precariza el empleo, disuelve el vínculo.

4. Las causas.

El cambio no fue natural. Fue el resultado de decisiones políticas y económicas. La globalización deslocalizó la producción y abocó a los trabajadores de distintos países a competir entre sí. La financiarización de la economía impuso la maximización del beneficio a corto plazo sobre cualquier otra consideración. La desregulación del mercado laboral convirtió la flexibilidad en dogma. Y las instituciones internacionales (el FMI, la OCDE y la UE) promovieron esas reformas como la única vía posible.

El resultado fue un mercado laboral diseñado para la movilidad, no para la pertenencia. La estabilidad se considera un lastre y la lealtad una ingenuidad. El trabajador ideal es el que se adapta, el que cambia, el que no echa raíces. Como si las raíces fueran un obstáculo para la eficiencia.

5. Las consecuencias.

La pérdida de pertenencia tiene consecuencias profundas. La primera es la pérdida de identidad. Cuando el trabajo no es un lugar estable, no puede ser una fuente de identidad. El trabajador ya no se define por lo que hace, sino por lo que consume o por lo que tiene. La identidad se desplaza del oficio al mercado.

La segunda es la pérdida de comunidad. El trabajo era un espacio de socialización, de amistad y solidaridad. Los compañeros eran parte de la vida. Hoy, el trabajador temporal no tiene compañeros, tiene colegas de paso. La comunidad laboral se ha disuelto.

La tercera es la pérdida de sentido. El trabajo, cuando es solo una sucesión de contratos, no puede ser un proyecto. No hay carrera, no hay vocación y no hay legado. Solo hay tareas que se encadenan. Y esa falta de sentido genera ansiedad, desafección y sufrimiento.

6. La trampa de la movilidad.

La movilidad se presenta como libertad. El trabajador que cambia de empleo es un emprendedor de sí mismo, un nómada flexible y un ciudadano del mundo. Pero esa libertad es, en gran medida, una ficción. La mayoría de los trabajadores no cambian de empleo porque quieren, sino porque no tienen otra opción. La movilidad forzosa no es libertad, es precariedad disfrazada.

La trampa es sutil. Se nos dice que la estabilidad es conservadora, que la lealtad es sumisión y que el que no se mueve se queda atrás. Y así, la movilidad se convierte en una obligación. El trabajador que no cambia de empleo es sospechoso. El que no actualiza su currículum, un vago. La pertenencia, que durante generaciones fue un valor, se ha convertido en un lastre.

7. Alternativas.

La pérdida de pertenencia no es inevitable. Hay medidas que podrían recuperar el vínculo. La primera es reducir la temporalidad: contratos más estables, indemnizaciones disuasorias y límites a la rotación. La segunda es recuperar el valor del oficio: formación continua, reconocimiento de la experiencia y carrera profesional. La tercera es construir comunidades laborales: espacios de encuentro, participación de los trabajadores y sindicatos fuertes. La cuarta es repensar el sentido del trabajo: no como una obligación moral, sino como una actividad humana entre muchas.

Nada de eso exige volver al empleo de por vida. No se trata de restaurar el modelo japonés ni la fábrica fordista. Se trata de recuperar algo de lo que se ha perdido: la posibilidad de echar raíces, de construir un proyecto y de sentir que se pertenece a algo. La estabilidad no es un privilegio, es una condición de la vida digna.