

TRABAJO FLUIDO Y CIUDAD DESIGUAL

Los patios traseros de las economías creativas y del conocimiento

Introducción

Entre los discursos dominantes sobre las políticas económicas en las últimas décadas dos se han mostrado especialmente atractivos para los planificadores y gestores. El que anunciaba el advenimiento de una nueva Era basada en el conocimiento y la innovación, inspirado en el análisis de Bell (1973) sobre la transición a una sociedad postindustrial, y el que descubría en las denominadas como *nuevas economías* y clases *creativas* (FLORIDA, 2003; 2004; 2010) las claves y los actores de la prosperidad. Estos argumentarios han hechizado las estrategias para el desarrollo, la revitalización urbanas o los nuevos paradigmas sobre el trabajo.

Analizamos aquí estas guías de acción en una sociedad industrializada como la navarra, que ha buscado durante estos años su propia transición hacia esos modelos, centrándonos en su capital (sede del Primer Foro Mundial sobre el Talento en 2009). Esta comunidad se sitúa a la cabeza de las regiones españolas en gasto en I+D+i (la primera en 2009 y la segunda en 2010) y registra también el mayor porcentaje de titulados universitarios. Su sistema de universidades, centros tecnológicos y de investigación, públicos y privados, integra más de veinte mil estudiantes y varios miles de trabajadores (profesores, investigadores y técnicos), con un especial impacto en Pamplona, donde aparece concentrado.

Nuestra investigación estudia primero los presupuestos de estas narrativas sobre el trabajo, la ciudad y su morfología social. A continuación, contextualiza su aplicación en Navarra a partir de la información recabada en distintos trabajos de campo¹. Por un lado, exploramos el trabajo *flexible* (CASTILLO, 2006;

Recibido 15-I-2012
Versión final 30-II-2012

* Jesús Oliva, Andoni Iso y Ricardo Feliu, Departamento de Sociología, Universidad Pública de Navarra, Campus de Arrosadía, 31006 Pamplona (Spain). Correo electrónico: jos@unavarra.es. Los autores agradecemos los comentarios y sugerencias de los evaluadores de la Revista ST, que hemos incorporado al texto y nos han servido para mejorarlo y centrar sus ideas.

¹ Diferentes proyectos de investigación sobre los procesos de trabajo desarrollados en la Cuenca de Pamplona constituyen nuestros antecedentes. El último de ellos forma parte del

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 53-72.

2007) del conocimiento en diversos centros de investigación. Por otro lado, consideramos los empleos de ciertos grupos en los servicios metropolitanos. Nuestra hipótesis es que estos trabajos, los perfiles en ellos involucrados y sus propias condiciones sociales constituyen los *patios traseros* invisibilizados por esos discursos y que sostienen realmente esas economías.

1. Economías del conocimiento, lugares inteligentes y clases creativas

1.1. El imaginario del trabajo en las nuevas economías

Desde los años ochenta asistimos a una desregulación de las relaciones laborales paralela al auge de los discursos sobre las *nuevas economías del conocimiento* y la *creatividad*. En estas visiones, los motores del progreso social se han desplazado a unos bienes intangibles (talento, creatividad, conocimiento) y un tono de celebración general impregna una ideología que ha funcionado como un discurso unificador respecto a las recetas políticas, la definición de prioridades o criterios de inversión, así como sobre los sentidos del trabajo. Este imaginario de la nueva *era creativa* (FLORIDA, 2002; 2003) ha dominado buena parte del planeamiento territorial, los foros de innovación económica o las estrategias del *city-marketing*.

proyecto *Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información: el caso de las grandes periferias metropolitanas* dirigido por el profesor Juan José Castillo (Plan Nacional de Investigación, 2008-2012, Ref.: CSO2008-0402) que, integraba nuestro estudio de caso *Trabajo y vida de jóvenes, mujeres e inmigrantes de la periferia metropolitana de Pamplona-Iruñea*, donde se estudia la inserción laboral de 11 perfiles sociológicos representativos del trabajo flexible (referidos en el Cuadro I del Anexo con el código C). Antes están, por ejemplo, el realizado por Castillo y López (2003) sobre la industria de la automoción (pieza esencial de la estructura productiva navarra). También los realizados con Forem-Navarra sobre el papel de las redes sociales en la búsqueda de empleo, como documentación previa al establecimiento del Servicio Navarro de Empleo (Oliva *et al.*, 1998; 2000) o las cualificaciones profesionales emergentes en distintos sectores (Forem-Navarra, 2000; 2001; 2004). La industrialización y evolución sociológica del área metropolitana han sido objeto de distintas investigaciones (Oliva e Iso, 2006; Camarero y Oliva, 2008; Oliva, 2009). Pero el análisis que sigue se documenta en tres trabajos de campo realizados entre 2003 y 2011. Por un lado, el *Estudio para la identificación de indicadores sociales de riesgo en el área metropolitana de Pamplona-Iruñea* (2003-2005), financiado por el Gobierno de Navarra (Plan de Ayudas a la Investigación I+D) que estudiaba las estrategias laborales, residenciales y de movilidad mediante una encuesta, entrevistas a expertos y el estudio de 15 casos familiares. Algunos de estos perfiles (reseñados en el Cuadro I del Anexo con el código A) ilustran las condiciones de trabajo en los sectores de servicios metropolitanos descualificados (repartidores, servicio doméstico, limpiezas, transporte, etc.). Por otro lado, el trabajo de campo del estudio de caso realizado para el proyecto *Escenarios de vida y trabajo en la sociedad de la información: jóvenes, mujeres, inmigrantes* dirigido por Juan José Castillo (Plan Nacional de Investigación, 2004-2007) y que, con el título de *El trabajo débil de la sociedad del conocimiento. Una aproximación a partir del caso de Navarra*, analizaba el empleo en tres centros de investigación punteros de I+D+i de jóvenes investigadores, becarios y técnicos en momentos críticos de sus carreras (reseñados en el Cuadro I del Anexo con el código B).

El *conocimiento* y la *creatividad* suelen presentarse como algo ajeno al análisis de clases propio de la era industrial, como capacidades individuales. Y su argumentario tampoco oculta la reivindicación de una economía sin actores ni instituciones, sin relaciones de poder ni divisiones del trabajo (PECK, 2005). El trabajador del conocimiento se concibe como alguien que gestiona su propio capital intelectual de forma autónoma, responsable y eficaz para adaptarse a las oportunidades del mercado. Como critica Peck, «el *homo creativus* es, aparentemente, un sujeto atomizado, con una preferencia por lo superficial y las relaciones sin compromiso, que se despliega fundamentalmente en las esferas del consumo y en la calle» (2005, p. 746). Pero si las llamadas *economías del conocimiento* parecen ofrecer una ambigüedad entre fuerzas y medios de producción que no encontrábamos antes (pues las habilidades para generar conocimiento no pueden ser enajenadas como la fuerza de trabajo) (BLONDEAU, 2004; WHITEFORD, 2004), sus relaciones laborales reproducen, como veremos, una corrosión característica de la cultura del trabajo del nuevo capitalismo (SENNETT, 1998).

Aunque nunca hubo tantos trabajadores ocupados en ciencia y tecnología, los modelos de la carrera científica experimentan una crisis generalizada (temporalidad, precarización, etc.). Las recientes polémicas desatadas en España en relación con el estatuto de los becarios son una buena muestra. Pero ha sido la crisis económica y los recortes presupuestarios en ciencia e investigación los que mejor evidencian la debilidad del sistema español de I+D+i. A pesar de considerarse un objetivo estratégico para anticiparse a las incertidumbres de un modelo basado en la construcción y el turismo (OCDE-FECYT, 2007), la confusión y desapego sobre la ciencia constituyen un hecho.

1.2. Los nuevos «El Dorado» del capitalismo del conocimiento

En su condición de descubrimiento, la innovación constituiría un conocimiento que no sabemos como reproducir de antemano². Por eso nuestros entrevistados hablan de «captación de conocimiento» (B2) al referir los objetivos de sus organizaciones. Toda investigación mantiene una incertidumbre sobre los hallazgos potenciales: «los experimentos salen bien o mal» (B2); «podrían controlar por los resultados pero como la ciencia no es exacta» (B6). Sin embargo las relaciones capitalistas que organizan estos procesos requieren transformar el conocimiento lo antes posible en mercancías (fármacos, semillas, aplicaciones) con derechos de propiedad y para las grandes corporaciones, la protección de sus patentes adquiere «una dimensión estratégica equiparable a los clásicos».

² El sentido etimológico latino de «innovar» refiere al cambio o alteración del orden (o estabilidad) de las cosas para hacer algo nuevo. Por eso en el capitalismo moderno también puede adoptar formas como la «destrucción creativa» (Schumpeter, 1935), la creación de «falsas» necesidades (Marcuse, 1954) o la propia «acumulación por desposesión» (Harvey, 2010). Nuestra exploración aquí atiende a la dimensión ideológica que adquiere este concepto en el imaginario de las relaciones laborales del *capitalismo del conocimiento*.

sicos presupuestos liberales de la seguridad y la propiedad privada» (p. 3) (RODRÍGUEZ y SÁNCHEZ, 2004).

Por otro lado, las expectativas de negocio abiertas por las revoluciones en la investigación biomédica, agroindustrial, de las telecomunicaciones, etc., configuran un marco extremadamente competitivo y que involucra universidades, administraciones, centros tecnológicos, fundaciones y empresas. La comercialización de sus hallazgos en un mercado emergente de productos y servicios (alimentos *funcionales*, plantas de diseño, etc.) supone una importante financiación previa. Una aplicación médica, por ejemplo, puede requerir centenares de millones de euros y emplear entre 8 y 14 años (desde que se identifica un principio activo hasta su comercialización). Captar fondos para completar las distintas fases es muy costoso y las patentes suelen licenciarse antes para refinanciar el proceso. Por este motivo la I+D más novedosa y acabada suele hacerse en los Estados Unidos, mientras que los equipos locales se especializan más en procesos colaterales.

1.3. Clases creativas, economías del talento y lugares inteligentes

Pero los discursos que analizamos, se convirtieron también en una guía de acción para las políticas urbanas. El futuro, reiteraba Florida (2002; 2003; 2004), establecería una división entre las regiones innovadoras (*lugares inteligentes, ciudades creativas*) que atraen el talento porque lo tienen todo y aquellas que sólo pueden exportarlo. Las inversiones para hacer aflorar los nuevos entornos productivos (parques tecnológicos, *ciudades de la innovación*, etc.), los equipamientos y remodelaciones orientados a favorecer el acomodo de las *clases creativas* (grandes infraestructuras, áreas comerciales, etc.) han llevado a numerosas actuaciones desorbitadas por el crédito barato.

Pero la pregunta sin respuesta en estas narrativas es el papel de aquellos que no son considerados talentosos ni creativos, ni tampoco poseedores de conocimiento, y que sin embargo forman parte de esas mismas economías y lugares. Pues si bien la creatividad se derrocha en las estrategias de supervivencia elaboradas por las clases trabajadoras a lo largo de la historia del capitalismo (WILSON y KEIL, 2008), Florida sólo considera protagonistas del cambio al *núcleo supercreativo* (científicos, médicos, etc.), los *bobemios* (escritores, artistas, etc.) y los *profesionales creativos* (mediadores, gestores, etc.) (FLORIDA, 2003; 2004). El resto se define por sus carencias y su trabajo redundante. «Los individuos creativos, en otras palabras, son los conductores, el lumpen de los dos tercios restantes son meros pasajeros; la clase creativa genera crecimiento, el resto vive de las sobras» (PECK, 2005, p. 757). Nos convertimos así progresivamente en una sociedad postindustrial «cuya prosperidad depende, por un lado, del crecimiento de una clase con conocimientos y, por el otro, de que la ciencia aporte innovación y cambios sociales» (FLORIDA, 2003, pp. 109-110). Pero como resultado de toda esta transformación, se ha multiplicado también un vasto sector de servicios metropolitanos (tanto *creativos* como redundantes).

2. El patio interior de la I+D+i

2.1. Buscando la transición navarra a las economías del conocimiento

La modernización económica gestionada al final de la autarquía franquista fue un proyecto animado por los *tecnócratas* del régimen formados en la Universidad de Navarra (Ullastres, López Rodó, Navarro Rubio). La preestabilización económica, liberalización del comercio exterior y una industrialización planificada favorecida por la ayuda norteamericana y del Fondo Monetario Internacional alentaron una *modernización fordista* que adquirió su propia versión en Navarra (OLIVA e ISO, 2006). Durante la década de los cuarenta y los cincuenta ya existían empresas locales pioneras (Inquina-sa, Azcoyen, grupo Huarte, etc.) y una década después, más de un millar empleaban a la mitad de los ocupados de Pamplona en la industria (Super Ser, Penibérica, etc.). Más tarde, el *Programa de Promoción Industrial de Navarra* (1964-1970) amparó la instalación de firmas internacionales (Authi, Norton, etc.) y el *Plan Regional de Navarra* (1971) las infraestructuras necesarias para una urbe que duplicaba su población original (autopista, aeropuerto, hospitales, etcétera).

La llegada de nuevas multinacionales en la década siguiente que adquieren empresas locales (Volkswagen compra SEAT; Boch-Siemens adquiere Super-Ser; Reynolds compra la Industria Navarra del Aluminio, etc.) y el desarrollo autonómico, ampliaron las plantillas forales transformando la capital en un área metropolitana de servicios (centros comerciales, universidades, administración, hospitales, etc.). Pero la estructura productiva de la Cuenca aparece ligada desde entonces a la planta de Volkswagen (CASTILLO y GONZÁLEZ, 2003) y la automoción. Un sector estratégico cuyas exportaciones suponen el 64% del total regional (ROMAN, 2010).

Desde los noventa, expresiones como *sociedad de la innovación* o *economía del conocimiento*, se incorporan al discurso de los agentes sociales y políticos, incluso refiriendo modelos divergentes. Por ejemplo, el primer *Plan Tecnológico de Navarra* de 1998 y la Agencia de Innovación de Navarra creada para dinamizarlo tenían como ambicioso objetivo generar la *cultura de la innovación* (GOBIERNO DE NAVARRA, 2001), aunque fue más una apuesta por la transformación tecnológica de las pequeñas y medianas empresas de la automoción ante la preocupación por una crisis del sector (que en el 2000 empleaba al 43% de los ocupados regionales en la industria) y la búsqueda de compromisos en las multinacionales para crear departamentos de I+D+i. Más tarde, la *Estrategia Territorial de Navarra* (2002), elaborada para ordenar los recursos, infraestructuras y grandes equipamientos, inspiraba su ideario en la *sociedad del conocimiento* (resumida en las tecnologías de la información y la educación). Y el *Segundo Plan Tecnológico de Navarra* (2004-2007), fundaba su objetivo en consolidar una red entre empresas, centros tecnológicos y universidades sobre el I+D+i pues, de manera implícita, se asumía la amenaza de deslocalización industrial de las multinacionales.

El *Tercer Plan Tecnológico* (2008-2011) profundizaba en estas estrategias pero, casi al mismo tiempo (en 2007), surgía la propuesta del *Plan Moderna* (una guía acordada entre el Gobierno de Navarra, las elites empresariales, universidades y una parte de los sindicatos para buscar un modelo basado en la innovación). Elaborado durante tres años y aprobado por el Parlamento de Navarra en 2010, sus actuaciones se centran en la *economía de la salud* (tecnología médica, biomedicina, etc.); la *economía del talento* (servicios especializados, ingeniería mecánica, informática y electrónica) y la *economía verde* (energías renovables, industria agroalimentaria, etcétera).

2.2. Explorando el patio interior: escenarios y perfiles analizados

El sector privado representa en la actualidad el 65% del gasto en I+D+i en Navarra, seguido de las universidades (22%) y la administración (12%) (INE, 2011). El personal empleado en 2010 en I+D+i (en equivalencia a jornada completa) sumaba más de cinco mil personas (la mitad en el sector privado, algo menos en las universidades y apenas unos centenares en la administración). El 12% eran investigadores y el 38% mujeres siendo el peso de los técnicos y auxiliares especialmente patente en las empresas (la mitad del personal), mientras las universidades registraban al 82% de los investigadores. Por otro lado, la red tecnológica de Navarra (Retecna) suma una docena de centros tecnológicos que integran 945 investigadores (DIARIO DE NAVARRA, 5 de enero de 2012).

Uno de nuestros trabajos de campo analizó el trabajo del conocimiento en tres de estos centros donde convergen las empresas, universidades y administraciones públicas. Los entrevistados se hallaban en momentos críticos de sus carreras científicas en distintas especialidades (ingenierías, biología, bioquímica, etc.) y su sueldo oscilaba entre 1200 euros (técnicos y becarios predoctorales) y 1900 euros mensuales (ingenieros).

El Centro Multidisciplinar de Innovación y Tecnología fue uno de ellos. Con un Patronato integrado por el Gobierno de Navarra y un consorcio de empresas y bancos, desarrollaba investigaciones, proyectos y servicios tecnológicos contratados por empresas, empleando medio centenar de personas (ingenieros, físicos, químicos, técnicos, etc.), con una edad media en torno a los treinta años. Sus planes tecnológicos desarrollaban líneas de trabajo sobre polímeros, fluidos, electrónica, etc., así como una oferta de servicios muy especializada (desarrollo de producto, biocombustibles, etc.). Pero sus investigadores también concurrían a las convocatorias del Plan Nacional de I+D+i con proyectos de investigación básica.

El segundo fue el Centro de Investigación Médica Avanzada, ligado a la Universidad de Navarra, que mantenía 350 investigadores en oncología, neurociencias, cardiología, terapia génica y hematología así como cuarenta laboratorios, salas de cultivo, animalario, etc. Inaugurado en 2004 por la Fundación para la Investigación Médica Aplicada (constituida por el Gobierno de Navarra y una quincena de entidades privadas comprometidas para aportar 152 millones de euros durante diez años) espera financiarse a me-

dio plazo con la comercialización de las patentes descubiertas a través de *Digna Biotech* (firma creada para explotarlas con siete patentes y una treintena de acreditaciones de la Agencia Europea del Medicamento y la Federal Drugs Administration norteamericana). Su estrategia buscaba venderlas en las fases iniciales para diversificar el riesgo (DIARIO DE NAVARRA, 24 de septiembre de 2006) y, como apuntaba su gerente, «incorporar la visión empresarial al proceso de generación de conocimientos», pues los expertos en mercados farmacéuticos y de la sanidad «nos van diciendo si los resultados se acercan a la aplicabilidad que estamos esperando y pueden ir al mercado de forma inmediata o no» (DIARIO DE NAVARRA, 24 de julio de 2006).

Finalmente, el Instituto de Agrobiotecnología de la Universidad Pública de Navarra, ligado al Centro Superior de Investigaciones Científicas y el Gobierno de Navarra. Incluido en el *Primer Plan Tecnológico* (2000-2004) y dotado con nuevas infraestructuras, Comité Rector, Junta de Gobierno y Claustro Científico, mantenía nueve laboratorios, animalario, invernaderos, instalación de isótopos, secuenciador de ADN, etc., además de una oferta de servicios especializados a empresas (banco de germoplasma, trazabilidad genética, etc.). Sus especialidades, relacionadas con la biología molecular, el metabolismo y genética de plantas, bacterias y animales, etc., se desarrollaban en cinco áreas (sanidad animal, biofilms microbiana, metabolismo de carbohidratos, producción animal y agrobiotecnología vegetal) organizadas con la estructura de un responsable (catedrático, profesor, científico titular) junto con otros investigadores principales (profesores, posdoctorales contratados) y becarios en formación o ligados a proyectos.

2.3. Flexibilidad y trabajo por proyectos

Muchos de los equipos de los centros analizados comenzaron con estructuras muy personalizadas en torno a uno o varios profesores para extenderse luego sobre una jerarquía de responsabilidades continuamente reconfigurada según los proyectos activos, los hitos formativos, etc.: «Puedes tener un tipo de becarios, gente contratada, según el dinero que tengas [...] hay un popurrí de todo en todos los laboratorios» (B7); «Dentro del grupo hay varias personas que piden proyectos [...], luego estamos tres posdoc [...] dos de ellos piden proyectos también, aparte de [nombre] que es ahora directamente mi jefe, yo estoy adscrito a uno de sus proyectos» (B3). La configuración de los equipos, la contratación y las becas, la financiación y los recursos, los tiempos, etc., aparecen condicionados por esta forma de trabajo: «Nos organizamos por proyectos» (B5); «Lo principal es el proyecto en dónde está adscrita tu beca» (B3). Esta remodelación permanente de objetivos, plantillas, líneas de investigación, etc., genera una variabilidad institucionalizada que Sennett (1998, 2006) percibe como paradigma del trabajo en el nuevo capitalismo (estructuras fluidas, niveles jerárquicos reducidos, plantillas que se amplían o contraen en función de una dedicación cambiante, etc.). Una mutabilidad que, añadida a la precarización de ciertos grupos erosiona constantemente los sistemas de compromiso y confianza informales.

Por otro lado, la necesidad de captación competitiva de los recursos deriva en estrategias de acumulación. Por ejemplo, desarrollando proyectos interrelacionados: «Resultados que salgan de uno pueden ayudar a otro, ponemos todo en común» (B7). A menudo, sólo mediante estas estrategias pueden mantenerse los equipos en sus niveles básicos: «Estoy compartido con dos departamentos, estoy un tercio de la jornada “en teoría” en un departamento y dos tercios de jornada en el otro» (B6). También los centros, dependientes también de esa financiación externa, sufren sus propios procesos de readaptación: «[Los equipos y especialidades] no se acaban de consolidar... y el área de [especialidad] hace dos años la cortaron... el jefe se quedó en la Universidad... pero los becarios han tenido que dispersarse como han podido, [...] buscarse la vida» (B3). Estas circunstancias requieren unas plantillas inestables, equipos agrupados en función de plazos temporales y procesos formativos, etc.: «Después que se termina la beca, fuera, no hay nada que hacer [...] no tenían estrategias para sacar dinero de ningún lado para pagarles» (B3); «no pueden mantener a la gente buena aunque quieran [...] cuando has formado a una persona muy bien se tiene que ir» (B7).

El *trabajo por proyectos* mantiene una tensión permanente sobre las tareas (plazos de entrega, informes, planificación de protocolos, gestión, etc.) añadida a la necesidad de objetivar los resultados (publicaciones, acreditaciones, etc.): «Esta semana estoy un poco de los nervios porque no llego, no llego» (B2); «Hay que coordinar las tareas de uno y las de los demás [...] y muchas, muchas reuniones» (B1). Pero además, la orientación al mercado de algunos centros, también puede requerir asumir tareas comerciales: «Desde ponerte la chaqueta e ir a vender tu servicio [...] o sea... labores comerciales» (B1); «Tengo mucho trabajo del día a día, de atender el teléfono, de atender al cliente. Es un trabajo duro por que te rompe el ritmo [...] te quita mucho tiempo» (B2).

La verificación de tareas y horarios o la distribución de competencias se presentan como racionalizaciones forzadas de un trabajo que demanda una dedicación absorbente. Una fuente de frecuentes conflictos entre las familias tecnicocientífica y los responsables de recursos humanos en las instituciones: «Se peca de demasiada organizacionalización, o sea, gestión, gestión y gestión» (B2); «Todos metemos más horas de lo que sería la jornada laboral pero bueno [...] no es un trabajo mecánico» (B7); «El jefe que tenía antes me estaba exigiendo más de lo que debiera, encima yo no tenía ningún contrato, era un becario, me llamaba a las siete de la mañana, que tengo que estar disponible o que no te puedes ir de vacaciones» (B3). La entrega que requiere este *trabajo por proyectos* y la imprevisibilidad latente en su desarrollo se enfrentan así a su burocratización institucional: «¿Mi jornada laboral? Según lo que me toque hacer» (B7); «Eso es todo por amor al arte (el trabajo en fin de semana) si tenemos un protocolo y dura tres semanas [...] lo hacemos todo por nuestra cuenta» (B4); «El horario es relativo, [...] muchos días te tienes que quedar por algún experimento que se te ha alargado por lo que sea [...] este mes me tocan todos los fines de semana» (B8).

2.4. Autoexplotación vocacional e incertidumbre como modelos laborales

Para salir airoso de la presión que configura este mundo laboral el esfuerzo y la entrega se evocan reiteradamente como las aptitudes necesarias. Un consenso que deja entrever no sólo una ideología del trabajo del conocimiento, sino también cómo han sido interiorizadas y personalizadas las incertidumbres que plagan la carrera científica. Las limitaciones están en uno mismo y la propia llamada vocacional: «Mientras tengas ganas de aprender, mientras tengas entusiasmo, puedes hacer lo que quieras» (B8); «Hay que tener vocación y moral porque la mayor parte del trabajo se va a la basura» (B7). La exclusividad reclamada por este trabajo sobre la vida personal (trabajar en casa, fines de semana y vacaciones, solapar redes profesionales y de amistad, etc.) constituyen un *autosecuestro* consciente asociado a un trabajo omnipresente y con límites difusos: «me tengo que llevar las gráficas para arreglarlas [...] artículos para leer. Tengo mi pareja, trato de separar pero [...] o si no, vengo al [centro] a sacar algunos experimentos» (B8); «Los domingos sí o sí tenía que ir cuatro horas a currar [...] o te llevas curro a casa, igual es peor» (B3); «Me afecta, me cuesta sobre todo desconectar del trabajo, en casa sigo pensando en los experimentos» (B6); «Te vas a la cama y tienes ahí metido todo, tienes la cabeza como muy metida en eso» (B4). El trabajador del conocimiento ejemplar, el compañero o investigador admirado se describe así como alguien sin tiempo personal, inmerso en sus tareas y capaz de una dedicación excepcional: «Suelen decir que esos son los buenos investigadores [...] mi jefe no tiene vida personal, las cosas como son» (B7); «Se concentra muchísimo, es capaz de sacar mucho trabajo [...] pero luego siempre le falta su tiempo para su ocio, su casa, sus amigos y esas cosas» (B3).

Sin embargo, para aquellos empleados en estos patios interiores, el trabajo del conocimiento aparece como un juego de apuestas sin premios de consolación. Muchos inicialmente involucrados en la carrera, pero sin recursos propios para mantenerse en ella, deben abandonarla: «Tienes la sensación que has metido muchas horas en el trabajo y no se ha valorado eso» (B2); «Un contrato de esos tienes mucha competencia [...] los dos años que me quedan me tienen que cundir [...] y si no tengo mucha suerte con los resultados de los experimentos quizás no pueda ni entrar» (B4). Muchos sólo disfrutarán una inserción laboral incierta, ordenada sobre las opciones del todo o nada: «El mundo de la investigación no es tan idílico como yo lo creía» (B8); «Es un trabajo muy competitivo» (B4); «Cada vez es más difícil de encontrar cosas novedosas para publicar y mucho dinero, mucho trabajo antes de encontrar algo» (B7); «Es un desgaste de tiempo, de dinero, de ánimos» (B8).

Muchos de estos jóvenes se enfrentan a salidas falsas, como las becas formativas que cubren puestos de trabajo cualificados: «Son puestos de trabajo y lo cubren con una beca, a nadie le ofrecían quedarse después ese año [...] lo rellenan con becarios» (B7). O los ciclos reiterados de becas y medios contratos que no consolidan un futuro profesional: «La gente va y viene conforme se acaban las becas, si hay dinero, no hay dinero, hay pro-

yectos, así precariedad» (B7). Y, en gran medida, sólo los recursos personales determinan para una buena parte quien permanece y quien abandona: «Mientras yo estaba aquí ha ido pasando mucha [gente], dos se han ido con becas [a otros países] [...] luego también hay gente que ahora están un poco colgados» (B4). Finalmente, todo este trasfondo flexible del trabajo de I+D+i aparece continuamente renovado por la aceleración en la *extinción de las habilidades* (SENNETT, 2006): «Yo empiezo a ser mayor para esta organización, la gente entra de becarios nada más acabar la carrera con 25 años» (B1).

3. *Atrapados en el laberinto de la ciudad creativa*

3.1. Polarización del trabajo y desigualdad urbana

Diferentes autores han relacionado las ciudades que parecen concentrar las que son denominadas economías del *conocimiento* y clases *creativas* con una progresiva polarización social. Por ejemplo, Lash y Urry (1994) asociaron el crecimiento de las clases urbanas profesionales y de los «servicios avanzados» (finanzas, salud, educación, etc.) con la ampliación de ciertos sectores de trabajo descualificado y flexible de los servicios metropolitanos. Estas clases formadas por los «remodeladores de los servicios avanzados, que emplean a personas en servicios, restaurantes, bares, taxis, cines, teatros, hoteles [...] proveen un mercado no solo en el interior de ellas mismas, sino también para el trabajo precarizado de las nuevas clases bajas» (LASH y URRY, 1994, p. 226). Y también Florida vislumbra la evolución hacia unas sociedades cada vez más dualizadas, pues la transformación de las economías avanzadas «crea nuevo empleo en dos sectores económicos distintos: por un lado, empleos mal pagados de todo tipo, desde dependientes en tiendas o servicios personales y, por otro, empleos profesionales muy bien pagados relacionados con la innovación y el diseño, en lo que yo llamo el sector creativo de la economía» (2003, p. 108).

Lo que no explica Florida es cómo sus propias recomendaciones y las políticas de gestión *empresarial* de la ciudad (JESSOP, 1997; JESSOP y SUM, 2000) han favorecido este proceso de polarización social. Como explicaba Harvey (1989), estas iniciativas combinan la competitividad en la división internacional del trabajo (que demandaba aumentar su atractivo para inversores y negocios) con la competición en la división internacional del consumo (remodelando la ciudad para atraer residentes acomodados y turistas). «Sobre todo, la ciudad tiene que aparecer como innovadora, excitante, creativa, y como un lugar seguro para vivir o visitar, para divertirse y consumir» (HARVEY, 1989, p. 9). Esta competitividad interurbana global ha operado como un poder coercitivo externo para las condiciones locales de trabajo y sus relaciones de clase. Las contradicciones sociales eran ocultadas bajo las arquitecturas emblemáticas, complejos culturales o las remodelaciones espectaculares de los centros urbanos, transfiriendo así las rentas públicas que debían atender la desigualdad urbanas al capital *anclado* en la ciudad (ZUKIN 1995; WARD, 2003).

3.2. Los servicios metropolitanos y la *ciudad creativa*

Las políticas urbanas inspiradas en estos discursos han dominado la evolución reciente de la Cuenca de Pamplona. La ciudad, sede del Primer Foro Mundial sobre el Talento en 2009 con la intervención de Florida debido a su «apuesta por la innovación, las personas y el conocimiento», ha antepuesto sus prioridades sobre el centro urbano, las actividades comerciales, grandes equipamientos deportivos y culturales, etc. Las actuaciones previstas en el *Plan de Ordenación Urbana* de 2002 o los proyectos del *Plan Navarra 2012* del Gobierno Foral (Centro Nacional de Imagen Médica, Cubos de la Innovación de Sarriguren, Ciudad de las TICs, etc.), ahora paralizados por la recesión económica, evidencian el impacto de estas narrativas.

La Cuenca de Pamplona, históricamente dualizada entre la *meseta* (centro funcional y residencial que alberga los servicios centrales) y el *valle* (*cinturón* metropolitano formado por el *desarrollismo* de la década de los sesenta y de los setenta mezclando actividades y viviendas), acoge hoy más de 300.000 residentes y se dispersa en un *segundo cinturón* de nuevos barrios, urbanizaciones y antiguos pueblos industriales (OLIVA e ISO, 2006). La ciudad central (*Meseta*) concentra al 28,7% de la población y registraba en 2001 dos veces más *directivos, técnicos y profesionales* (empleados en empresas, administraciones públicas y autónomos) que *trabajadores manuales* (empleados en la industria, la construcción y operarios autónomos). Una relación invertida en el *primer cinturón* (que suma al 52,7% de los residentes), mientras que el *segundo cinturón* (que acoge al 18,6% restante), profundiza en una u otra relación según las características sociológicas del asentamiento (por ejemplo, triplicando la primera relación en ciertas urbanizaciones de unifamiliares). Su morfología sociológica se ha transformado también con los nuevos flujos migratorios (CAMARERO y OLIVA, 2008; Oliva, 2010) superando los residentes extranjeros el 12% en la ciudad central y la mayor parte de los pueblos metropolitanos del *valle* (INE, 2010).

Por otro lado, su evolución hacia una ciudad de servicios es un reflejo de los cambios experimentados por la economía regional, donde el empleo en este sector ha multiplicado su peso del 17,6% en 2000 al 36,2% en 2010. Sin considerar su dimensión informal, como el servicio doméstico (fuertemente concentrado en la Cuenca) y que se estima involucra a más de 16.000 empleadas (el 90% como trabajo no declarado) (BONA, 2009). Un sector que también presenta una fuerte vulnerabilidad pues el Servicio Navarro de Empleo, en noviembre de 2011, registraba casi a 6 de cada 10 parados en como procedentes del mismo.

3.3. Perfiles y condiciones sociales del trabajo *no-creativo*

Muchos de los servicios metropolitanos considerados «no creativos» conforman un trasfondo laboral imprescindible para la ciudad *creativa*. Un *patio trasero* donde aparecen atrapados de manera especial ciertos grupos de jóvenes, mujeres y trabajadores inmigrantes. A menudo pluriempleados para

sumar un sueldo en diferentes *nichos* de empleos socialmente predefinidos: contratos de 20 horas semanales para jóvenes como dependientas de comercio; en hipermercados, turnos de cajeras de tarde para mujeres inmigrantes que complementan con el servicio doméstico de mañana, etc. Como expresaba una entrevistada, «en un hipermercado hay muchas mujeres, entonces, hay gran variedad de contratos. En cajas sobre todo. Puede ser de 18 horas, de fin de semana, 25 horas, 20 horas» (C1).

Estas asociaciones de condiciones sociales y empleos concretos muestran hasta qué punto hemos normalizado (e invisibilizado) la flexibilidad del trabajo femenino, el pluriempleo de los recién llegados o el carácter suplementario del trabajo juvenil. «Después están las que siempre hacen de tarde [...] que normalmente son inmigrantes [...] porque igual trabajan limpiando casas [...] a la mañana» (C1); «Hay [contratos] [...] de veinte horas [...] lo suelen hacer igual chicas que están estudiando a la mañana» (C2). Algunos servicios se hallan tan definidos que la búsqueda de empleo debe anunciarse indicando el propio perfil sociológico: «No hablaba español nada y mi amiga me ayudó a poner en un papel que chica polaca necesita trabajar, limpiar casas y planchar. Esto lo puse por Pamplona [...] y así me llamó gente para limpiar, así empecé» (C13).

Los perfiles se repiten en diversas actividades. Como la joven cualificada que era pluricontratada por empresas que ofrecen servicios deportivos para ayuntamientos e instituciones: «Los dos primeros años tenía un contrato hasta mayo [...] y luego en verano me hacían otro para el verano. Pero luego [...] no, por horas. Y por horas es pues eso, veinte horas a la semana» (C3). O la joven conviviendo con los padres que facilita la flexibilidad requerida por los horarios del centro comercial: «Suelo salir a las cuatro más o menos, aunque ya te digo que varía [...]. O sea, hago treinta y seis horas a la semana y se reparten de manera distintas, no es algo muy estable» (C2). Se trata de miniempleos aplicados en tiempos rotos («nunca tenía dos días iguales» –C3–) y caracterizados por la disponibilidad «en la universidad de ocho y media a nueve y cuarto natación [...] y luego no tenía clase hasta las doce y media en (ayuntamiento metropolitano) [...] dos horas de natación escolar [...] [luego] comía a prisa y corriendo y me iba a la tarde [...] daba natación a bebés, luego de cinco a seis aquaerobic, de seis y media a siete y cuarto aquagym [...] entre medio tienes horas libres, que no te las pagan» (C3).

Y cuando las condiciones sociales reiteradas en estos *patios traseros* (mujer, joven e inmigrante) se reúnen en una misma persona las relaciones laborales que dominan en el mismo se revelan más nítidas. Una joven latinoamericana entrevistada sumaba 900 euros mensuales combinando el servicio doméstico (26 horas semanales), con otro empleo en un locutorio el fin de semana (10 horas diarias): «De lunes a viernes [...] voy a la casa de mi patrona. Lo primero que hago es limpiar toda la casa, tengo [también a cargo] una niña de cuatro meses [...] los sábados y domingos [...] trabajo en un locutorio desde las doce hasta las diez de la noche corrido» (C8). Ambos trabajos coincidían tanto en su fragmentación temporal como en su remuneración (cinco euros la hora): «es poquísimo pero no tengo otra» (C8). En otro de los casos documentados, una joven de Europa del Este mantenía

cuatro empleos: en la cocina de un restaurante (4 o 5 días a la semana, un número de horas variables), en una tienda de ropa (4 horas al día de lunes a sábado), en el servicio doméstico («siempre me dejo un día para limpiar casas» –C13–) y decorando uñas a domicilio por su cuenta («cuando puedo»). Como ella misma explicaba, «nunca tengo los mismos horarios y no trabajo todos los días igual» (C13).

Es precisamente la profusa *creatividad* latente en estas estrategias de supervivencia lo que transfiere una versatilidad especial a las economías metropolitanas. La resistencia necesaria para desarrollar estos trabajos que «llegan a quemar» (E1), tediosos y mal pagados, ejecutados en sus márgenes o invisibilizados (como los cuidados) o bien cara al público (como la hostelería o el comercio) se amalgama con la vulnerabilidad para configurar un activo principal de estas economías: «El primer trabajo que tuve yo fue en un bar que trabajaba desde las nueve de la mañana hasta las tres de la mañana del siguiente día [...]. De ahí me fui de interna a [urbanización residencial metropolitana] a cuidar tres niños [...]. Esos ocho meses los pasé fatal en España» (A12).

Sin embargo, todas estas *talentosas* formas de resistencia en los hostiles entornos laborales *traseros* de la *ciudad creativa*, todas estas destrezas que combinan miniempleos de horarios imposibles con las responsabilidades familiares de recién llegados sin redes de apoyo, de mujeres que cuidan en casa y fuera en el trabajo, de jóvenes descapitalizados que sostienen los turnos extras y de fin de semana, etc., no han merecido ninguna atención en las políticas urbanas o las narrativas sobre las *nuevas economías*. Parecen existir más bien de manera natural o dada de antemano, como un mero acompañamiento de los protagonistas del cambio: «Luego tenemos una persona en casa que nos ayuda con la limpieza. Pero básicamente, nos dedicamos más a estar con los hijos que otra cosa» (A15); «[Mi hermana] trabajaba en casa de esa señora que es una abogada [...] con los niños y aparte tenía trabajo en (tienda de hostelería) [...] y después trabajó en una pizzería» (C8).

3.4. Un laberinto de precarización redundante

La azarosa travesía por estos *patios traseros* puede suponer una experiencia de inserción laboral regresiva. Un camino iniciático incierto que acaba llevándote a un laberinto de precarización redundante. La metáfora evocada por una entrevistada sobre la vida como una sucesión de trenes que deben tomarse a tiempo y sin cometer errores, refiere bien la carrera a la que son arrojados muchos de estos grupos. La biografía laboral de uno de los casos documentados (C6) ilustra este proceso y sus *mecanismos sociales* (BERTAUX, 1997). Tras abandonar los estudios de Formación Profesional («no suelo acabar las cosas»), pero también forzado por las necesidades familiares, comienza a trabajar para contribuir al sostenimiento del hogar materno («llevo pagando hipotecas toda mi vida»). Salvo un trabajo *a destajo* en la construcción, su sueldo nunca superó los 1.200 euros en empleos frecuentemente asumidos bajo relaciones casi disciplinarias («encargados cabro-

nes», autoexplotación, accidentes laborales, etc.). «Llevo [trabajando] desde los dieciséis. Empecé de aprendiz de fontanero [...] tenían que hacerme fijo y fuera [...] estuve haciendo extracción de gases en garajes [...]. Luego he estado de pintor, he estado en la obra de peón, he estado en muchas fábricas» (C6). Su empleo en el momento de la entrevista como repartidor de comida rápida (en horario partido) era descrito como el mejor de los conocidos y se consideraba a sí mismo sin contactos para conseguir otros más estables («no tengo enchufes, así que no puedo entrar en [fábrica]») ni edad para aprender otro oficio.

Otra forma de verse atrapado en este laberinto son los medios trabajos realizados mientras se convive con los padres y amplía indefinidamente la formación. Un limbo amable donde permanecer sin independizarse ni progresar. Como explicaba una joven empleada como administrativa de media jornada en un gabinete técnico, «he tenido trabajillos» (C7), «pequeños contratos» (por tres horas, de ETTs, cuidando niños, de visitas guiadas, en una tienda de telefonía, en una feria de videojuegos, de auxiliar administrativa en una asesoría fiscal, etc.). También había realizado «cursillos» de todo tipo y aunque no concebía su empleo para toda su vida, tampoco encontraba otra opción para continuar estudiando. Finalmente, la complementariedad del empleo femenino también suministra un ejército de trabajadoras flexibles a estos *patios traseros*. Un proceso testado de manera repetida entre las clases trabajadoras de la periferia metropolitana (A3, A6, C2, C4): miniempleos del comercio, trabajadoras de cuidados personales empleadas sin contrato, falsas autónomas cualificadas, etc.: «El tipo de no-contrato es el mismo [...]. Estoy como autónoma vamos [...] es una condición que ya se da desde el principio» (C4).

3.5. Familias a turnos, despidos firmados y entornos competitivos

Las condiciones laborales de estos *patios traseros* pueblan con desencuentros y horarios asincrónicos las estrategias familiares de sus trabajadores: «Salgo a las cuatro y ella entra a las cuatro. Casi siempre no coincidimos, hasta el fin de semana mal. Eso es lo peor de ese curro» (C6). Como refería una entrevistada magrebí, cuyo esposo trabajaba para una empresa de limpiezas de centros comerciales, muchos funcionan como familias a turnos: «Más que todo para dormir. A veces si se queda hasta las seis de la mañana pues llega aquí a las seis y media o así y es mal» (A11).

La recesión económica ha deteriorado en extremo todas estas relaciones. Los horarios se hacen más imprevisibles, el trabajo se intensifica y se requiere una mayor disponibilidad (horas extra no remuneradas, vacaciones en fechas forzadas, localización obligada para imprevistos o guardias, etc.): «Ahora con la crisis se han quitado a mucha gente, nos hemos quedado cuatro y empieza a haber peores horarios» (C2); «Con todo esto de la crisis se dijo que no se iban a pagar horas extras [...] nos las tienen que devolver [en tiempo libre] y claro, nunca viene bien» (C2). En uno de los casos documentados su relación como *falso autónomo* con la empresa no impedía que tuviera jefes y un horario partido asignado. Otro entrevistado,

cuya esposa trabajaba en el servicio doméstico y no pudo viajar a su país durante el último año, explicaba que debido a que ella tenía «tiempo malo, y no puedes tampoco decir: “Yo voy a coger ahora las vacaciones”, ahora las coges cuando te las dan, porque si sabes mucho [...], no está bien» (C10). En los *patios traseros* de la ciudad *creativa* mejor ni mencionar tus derechos. En otro caso más, las guardias semanales obligadas para la empresa (una de cada dos), requerían su localización (tarde y noche) después del trabajo en un teléfono, «cuando tenemos guardia cogemos coches de la empresa para llevar a casa, y cuando llaman directamente de ahí salimos [...], si llaman cobras» (C11). En el caso ya mencionado del empleado en limpiezas, su horario del día se conoce al llegar al trabajo: «Y a veces van y “oye, vais a quedar hasta las seis [de la mañana]» (A11).

De hecho, muchos de los despidos ya han sido firmados de antemano como premisa para trabajar o renovar contratos: «Trabajaba en un hotel en (distrito metropolitano) la han despedido por reducción de personal [...] como a muchos le habían hecho firmar un papel» (C8). Y todo este deterioro de los entornos laborales empieza a configurar un mundo enrarecido y cada vez más consciente de su propia vulnerabilidad: «Todos somos extranjeros y hay que saber qué se está diciendo y no se puede fiar de todos» (C13); «El convenio de oficinas dice que tiene que ascender el nivel automáticamente [...] pero como ahora, el mes pasado, despidieron a tres personas pues [...] no sé si sacar el tema» (C7). «El trabajo ahora es más pesado, estamos menos gente para hacer lo mismo y entonces no se llega, no se da abasto» (C2).

4. *A modo de conclusion*

Nuestra exploración de los *patios traseros* de las denominadas como *nuevas economías* del conocimiento y de la ciudad *creativa* ha mostrado la flexibilidad, disponibilidad y fragmentación de este mundo del trabajo. Estas condiciones sostienen un entramado poco novedoso (pues sólo reproduce las viejas relaciones de dominación presentes en la ciudad y el trabajo). Sin embargo, la invisibilización por estas narrativas de estas relaciones desiguales ha permitido transferir los recursos que deberían combatir sus carencias hacia otros objetivos y grupos sociales. Y su miopía respecto al mundo real del trabajo ha funcionado como una poderosa ideología para su desregulación e indefinición. Como resultado, las periferias metropolitanas de muchas de estas ciudades, ahora expuestas a la incertidumbre de la recesión económica ahora experimentan una combustión profunda. Un desacomodo multiplicado de los grupos sociales que deben cargar también con el fracaso de unos programas para el progreso, implementados de manera frenética bajo el impulso del crédito barato. Como ya anticipaba Harvey, «los centros comerciales, estadios deportivos, y otras facetas de gran consumo conspicuo financiados mediante el crédito son proyectos de alto riesgo que pueden caer fácilmente en los tiempos malos y así exacerbar... los problemas de sobreacumulación y sobreinversión a los cuales el capitalismo en su conjunto es tan propenso» (1989, p. 12).

Tabla 1. Relación de grupos profesionales según área metropolitana (Censo 2001)

<i>Zonas del area metropolitana</i>	<i>A/B</i>	<i>C/D</i>
TOTAL	0,8	0,9
<i>Meseta</i>		
Casco Viejo	1,1	0,7
I y II Ensanches	2,9	1,2
San Juan, Ermitagaña	1,8	1,2
Iturrama, Abejeras, Azpilagaña, Echevacoiz	1,6	1,2
Milagrosa	0,9	0,8
Chantrea	0,4	0,7
Rochapea, San Jorge	0,3	0,6
Mendillorri =	0,8	1,1
<i>Primer cinturón</i>		
Ansoain	0,2	0,6
Bañarain	0,8	0,9
Berriozar	0,2	0,4
Burlada	0,4	0,6
Villaba	0,4	0,7
Huarte	0,4	s.d
<i>Segundo cinturón</i>		
Aranguren	1,2	1,1
Egües	3,2	2,5
Zizur Nagusia	1,2	1,1
Cizur Menor	1,0	1,1
Beriain	0,3	0,5
Ezcabarte	0,5	0,7
Noain-Valle de Elorz	0,2	0,6
Orcoyen	0,3	0,5
Berrioplano	0,6	0,8
Galar	0,4	0,9
Olza	0,4	0,8

A = *Directivos de la Administración y de las Empresas + Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* (32.128 personas)

B = *Trabajadores de la Industria, construcción y minería + Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores* (38.641 p.)

C = *Técnicos y profesionales de apoyo + Empleados de tipo administrativo* (27.321 personas)

D = *Empleados del comercio, hostelería, servicios personales y protección + Trabajadores no cualificados* (30.852 personas)

Fuente: Censo de 2001. INE. Elaboración propia (Andoni e Iso, 2006).

Cuadro I. Perfiles sociológicos y trabajos de campo

TRABAJO DE CAMPO 1	
A1	Trabajador industrial (35 años) y administrativa (34 años), con un hijo de 2 años
A2	Ingeniero industrial (33 años) y administrativa en asesoría (33 años), con niños de 4 y 2 años
A3	Informático (27 años) y ama de casa y estudiante (25 años), con un bebé de 8 meses
A4	Operario industria (37 años) y enfermera (36 años), con niño de 1 año
A5	Operario industria (50 años) y ama de casa (50 años), con hijos de 26, 21, 16 y 12 años
A6	Trabajador de comercio (51 años) y empleada en limpiezas (49 años), con hijos de 17 y 14 años
A7	Profesor de primaria (51 años) y ama de casa (50 años), con hijos de 19 años y dependiente
A8	Conserje (50 años) y una ama de casa (50 años), con hijo de 25 años dependiente
A9	Jubilado (66 años) y profesora de secundaria (60 años), con hijo de 27 años
A10	Jubilado (63 años) y empleada como personal de servicios, con hija de 27 años
A11	Trabajadores en sector de limpiezas (30 y 28 años), con niño de 1 mes, originarios del Magreb.
A12	Operario empresa textil (39 años) y trabajadora en servicio doméstico (38 años), con niños de 12, 11, 8 y 7, originarios de Latinoamérica
A13	Parado (32 años) y administrativa (32 años), con niños de 7 y 3 años
A14	Enfermera (34 años) con niños de 6 años
A15	Administrativo en hotel (38 años) y profesora (37 años), con hijos de 7, 5 y 3 años

TRABAJO DE CAMPO 2	
B1	Mujer, 33 años, ingeniera de Telecomunicaciones
B2	Varón, 30 años, doctor en Físicas e Ingeniería Quirúrgica
B3	Varón, 28 años, doctor en Biología y Bioquímico
B4	Mujer, 33 años, doctora en Biología, contratada con cargo a un proyecto
B5	Mujer, 31 años, licenciada en Sociología
B6	Varón, 29 años, Técnico Superior de Laboratorio
B7	Mujer, 30 años, licenciada en Farmacia
B8	Mujer, 32 años, doctora en Bioquímica
TRABAJO DE CAMPO 3	
C1	Mujer, 33 años, local, con niños menor de 10 años, cajera de hipermercado
C2	Mujer, 28 años, local, viviendo en hogar materno, dependiente en tienda de ropa
C3	Mujer, 34 años, local, con niño menor de 10 años, profesora de educación secundaria
C4	Mujer, 34 años, local, con niño menor de 10 años, comercial de periódico local
C5	Mujer, 22 años, local, viviendo en hogar paterno, becaria de periódico local
C6	Hombre, 33 años, local, repartidor de comida a domicilio
C7	Mujer, 28 años, local, viviendo en hogar paterno, administrativa en gabinete técnico
C8	Mujer, 37 años, Latinoamérica, con niño menor de 10 años, servicio doméstico
C9	Hombre, 31 años, local, comercial en tienda de componentes
C10	Hombre, 38 años, Europa del Este, con niño menor de 10 años, transportista
C11	Hombre, 29 años, Magreb, con niño menor de 10 años, operario empresa mantenimiento
C12	Hombre, 30 años, Latinoamérica, operario de jardinería
C13	Mujer, 25 años, Europa del Este, dependiente de tienda de ropa y servicio doméstico
C14	Mujer, 34 años, Magreb, autónoma, tienda de alimentación
C15	Hombre, 23 años, local, operario fábrica

Bibliografía

- BELL, D. (1973), *El advenimiento de la sociedad postindustrial*, Madrid, Alianza, 1991.
- BERTAUX, D. (1997), *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*, Barcelona, Bellaterra.
- BONA, M. C. (2009), *Servicios domésticos y servicios personales en el hogar*, Observatorio Navarro de Empleo (SNE) / Gabinete de Estudios de CCOO Navarra.
- BLONDEAU, O. (2004), «Génesis y subversión del capitalismo informacional», en VVAA, *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Madrid, Traficantes de Sueños, pp. 31-48.
- CAMARERO, L. A. y OLIVA, J. (2008), «Exploring the Social Face of Urban Mobility» en *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 32 (2), pp. 344-62.
- CASTELLS, M. (1996), *The Information Age: Economy, Society and Culture, Volume I, the Rise of the Network Society*, Oxford, Blackwell.
- CASTILLO, J. J. (dir.) (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- CASTILLO, J. J. (2007), *El trabajo fluido en la sociedad de la información. Organización y división del trabajo en las fábricas de software*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- CASTILLO, J. J. y LÓPEZ, P. (2003), *Los obreros del Polo. Una cadena de montaje en el territorio*, Madrid, Universidad Complutense-Universidad Pública de Navarra.
- FLORIDA, R. (2010), *La clase creativa. La transformación de la cultura del trabajo y el ocio en el siglo XXI*, Paidós, (e.o. 2002).
- FLORIDA, R. y TINAGLI, I. (2004), *Europe in the creative age*, Demos, Londres.
- Gobierno de Navarra (2004), *Plan Tecnológico de Navarra*, Pamplona, Gobierno de Navarra.
- HARVEY, D. (1989), «From managerialism to entrepreneurialism: the transformation in urban governance», en *Geographiska Annaler*, 71 B (1), pp. 3-17.
- (2010), *The Enigma of Capital. And the Crises of Capitalism*. Profile Book, Londres.
- INE (2011), *Estadísticas sobre actividades de I+D+i*, Instituto Nacional de Estadística
- JESSOP, B. (1997), «The entrepreneurial city: re-imagining localities, redesigning economic governance, or restructuring capital?», en N. Jewson y S. MacGregor (eds.), *Transforming Cities: Contested Governance and New Spatial Divisions*, London, Routledge, pp. 28-41.
- LASH, S. y URRY, J. (1998), *Economías de signos y espacios. Sobre el capitalismo de la posorganización*, Buenos Aires, Amorrortu, (e.o.1994).
- MARCUSE, H. (1954), *El hombre unidimensional. Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*. Barcelona, Seix Barral, 1972.
- OCDE y FECYT (2007), *I+D e Innovación en España: mejorando los instrumentos*. OCDE-FECYT.

- OLIVA, J. (2009), «Automovilidad, dispersión urbana y exclusión social», en C. Guerra *et al.*, *El presente de los procesos socioespaciales*, Sevilla, Universidad Internacional de Andalucía, pp. 49-78.
- (2010), «La ciudad autoflexible. Narrativas de la prisa y la exclusión», en *Revista Internacional de Sociología*.
- OLIVA, J. *et al.* (1998), «Estrategias de búsqueda de empleo y redes sociales. Una aproximación a los mercados de trabajo en Navarra», VI Congreso de la Federación Española de Sociología, sesión especial sobre «Redes sociales», A Coruña.
- (2000), «Estrategias de búsqueda de empleo y redes sociales», en *Actas del Tercer Congreso de Economía de Navarra*, Pamplona, Gobierno de Navarra, pp. 375-387.
- OLIVA, J e ISO, A. (2006), «Las ciudades de Pamplona-Iruñea y sus metamorfosis del siglo xx», en VVAA, *Pamplona metropoli. Modernidad y futuro*, Pamplona, Colegio de Arquitectos Vasco-Navarro, pp. 40-61.
- PECK, J y TICKELL, A (2002), «Neoliberalizing space: the free economy and the penal state», en Brenner y Theodore, *Spaces of Neoliberalism*.
- ROMAN, M. (2010), «La crisis del sector de automoción vista desde Navarra», *Informes. Gabinete de Estudios de CCOO*, n.º 4, Febrero 2010.
- RODRIGUEZ, E. y SANCHEZ, R. (2004), «Prólogo. Entre el capitalismo cognitivo y el *Commonfare*», en VVAA, *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid, Traficantes de Sueños, pp. 13-28.
- SASSEN, S (1999), *La ciudad global: Nueva York, Londres, Tokio*, Buenos Aires, Eudeba.
- SCHUMPETER, J. (1935), *Análisis del cambio económico. Ensayos sobre el ciclo económico*, Fondo de Cultura Económica, México, 1976
- SENNETT, R. (1998), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- (2006), *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.