

Recursos y divisiones sociales en el trabajo de cuidado. ¿Qué operaciones son necesarias para la investigación de una posición social?

Christelle Avril *

RESUMEN: El estudio del trabajo de las ayudas a domicilio permite esclarecer el paisaje de las clases populares contemporáneas y las formas de autonomía de las mujeres situadas abajo en la estructura social. Poniendo en marcha una conjunto de operaciones de investigación - combinación de muchas encuestas estadísticas, comparación de datos en el tiempo y espacio, articulación de los datos estadísticos y etnográficos, tomando en cuenta las trayectorias sociales y sus articulaciones con las situaciones de trabajo y fuera del trabajo - el artículo muestra la diversidad de recursos y capitales del grupo profesional y las líneas de separación que lo atraviesan. Invita especialmente a tomar en cuenta las diferencias de diplomas y las diferencias de recursos económicos para entender las pertenencias sociales de esas mujeres de clases populares. Mas allá de las diferencias de “capital de autoconocimiento”, propone igualmente interesarse en el “capital de movilidad”.

Palabras Clave: clases populares, asistentes a domicilio, género

ABSTRACT: Studying the work of home-care personnel can shed light on the social landscape of the lower middle classes and help us understand the forms of autonomy that women occupying positions at the bottom of the social ladder may develop. Using a variety of research protocols - combination of several statistical surveys, comparison of longitudinal and spatial data, association of statistical and ethnographic data, analysis of social trajectories and their relationship to positions within and outside the labor market - the paper underscores the diversity of resources and types of capital characterizing the members of this professional group, as well as the fault lines running within it. In particular, it calls for taking into account the hierarchies in terms of diplomas and economic resources in order to understand the social positions of the women coming from the lower-income strata that comprise this group. Beyond differences expressed in terms of « indigenous capital », it also suggests take into account « mobility capital ».

Key words: popular sectors, home-care personnel, gender

Mientras está con la persona a la que ayuda, [el personal] debe abstenerse de realizar cualquier propaganda o de tratar cualquier tema de orden político, filosófico, religioso o sindical (...).

Durante y con posterioridad a su trabajo, el personal no debe aceptar regalos ni gratificaciones de ningún tipo de las personas a las que ayuda (...).

Reglamento interno de la Asociación

Durante los últimos quince años, el conocimiento sobre las clases populares contemporáneas en Francia han registrado un gran avance¹. Distintos estudios han permitido descubrir, por un lado, un grupo obrero afectado por profundos cambios (el desempleo, la precariedad y la prolongación de los períodos de formación) y otros sectores que hasta ahora no habían sido analizados (los agentes administrativos, las asistentes-cuidadoras, los jubilados, los obreros del sector rural, los cajeros, los trabajadores de los establecimientos de comida rápida, etc.)². Esos estudios ponen en evidencia que el concepto de clases populares no ha perdido vigencia para dar cuenta de grupos que tienen en común la estrechez de recursos económicos, el alejamiento respecto del capital cultural y el hecho de ocupar una posición de ejecución en el mundo del trabajo (Schwartz, 1998). Sin embargo a la sociología le queda aún pendiente avanzar en la comprensión de las divisiones sociales que atraviesan al conjunto de esos grupos en la actualidad, y que están en el origen de un sentimiento débil de pertenencia de clase (Amossé y Chardon, 2006).

Partiendo de esta perspectiva, este artículo presenta un conjunto articulado de operaciones que permiten especificar las características de una posición que se encuentra en la base de la estructura social. Para ello, se analizará el caso de las asistentes a domicilio de personas adultas mayores (véase el Anexo 1 “Las fuentes estadísticas y etnográficas”). Para la realización de esta actividad las trabajadoras asisten diariamente a tres o cuatro domicilios diferentes en donde llevan a cabo tareas domésticas como la preparación de las comidas, la limpieza del hogar y hacer las compras. Y también, ayudan con el aseo de las personas e incluso con la realización de tareas administrativas. Todo ello durante un promedio de dos horas, aproximadamente³.

La categoría profesional “asistentes a domicilio”, abarca en la actualidad a más de 540.000 personas (de los cuales el 96% son mujeres), a su vez es la que más ha contribuido a la renovación del conjunto de los “trabajadores no calificados”⁴ en los últimos años (dado que ha incorporado a más de 175.000 personas entre 2003 y 2010). Sin embargo, mas allá de la situación de dominación en el empleo que caracteriza a este grupo, y que ha sido ampliamente estudiada, en la actualidad no se sabe nada acerca de su pertenencia social⁵. Específicamente, estudiando el trabajo de las asistentes a domicilio, este artículo se propone indagar las maneras en las que las asistentes dan cuenta de su pertenencia a las clases populares. El estudio del trabajo - las características de la categoría socio-profesional, las actitudes profesionales, la relación con el trabajo y el conjunto de comportamientos que se expresan en la situación de trabajo- presenta una doble ventaja ya que permite ver los rasgos que son comunes a los miembros del grupo profesional, que resultan de los proce-

tos de selección social de ingreso en la categoría y de los efectos comunes de las condiciones de trabajo, así como muestra las diferentes divisiones que atraviesan al grupo, asociadas a las desigualdades sociales provenientes de las condiciones de empleo y de trabajo, entre otros factores.

1. El nivel del diploma

Además del nivel de ingreso o del origen social que posicionan a las asistentes a domicilio entre los grupos más dominados, el nivel de estudios obtenido (el diploma) aparece como una característica social particularmente pertinente para precisar su posición social. Ya que hace visibles las permanencias y los cambios que afectan hoy a los individuos reagrupados según la categoría profesional correspondiente.

CUADRO 1: Nivel de diploma de las asistentes a domicilio, asistentes maternas, empleadas domésticas y mujeres empleadas en 2003 y 2010

	Asistentes a domicilio		Asistentes maternas		Empleadas domésticas		Mujeres empleadas	
	2003	2010	2003	2010	2003	2010	2003	2010
<i>Efectivas (en miles)</i>	353	541	389	542	257	254	11380	12195
<i>Sin diploma o con CEP*</i>	50%	36%	41%	29%	67%	61%	20%	14%
<i>Con diploma</i>	50%	64%	59%	71%	33%	39%	80%	86%
<i>Secundario</i>	10%	14%	12%	12%	7%	8%	8%	8%
<i>CAP, BEP u otro</i>	30%	34%	32%	37%	22%	21%	24%	21%
<i>Bachiller y más</i>	10%	16%	15%	22%	4%	10%	48%	57%

Fuente: Encuesta sobre empleo, INSSE, 2003 y 2010

* CEP: Certificat d'études primaires. Certificado de estudios primarios [N. de la T.]

En 2015, el 36% de las asistentes a domicilio no posee ningún diploma. Aunque este porcentaje es sensiblemente más elevado que correspondiente al conjunto de las mujeres empleadas (que asciende al 14%; ver Cuadro 1), las asistentes a domicilio son, en su gran mayoría, diplomadas. Sin embargo, poseen un menor nivel de estudios que las asistentes maternas, pero mucho más que las empleadas domésticas, que representan un grupo de asalariadas a domicilio con menor capital cultural.

Algunos estudios recientes insisten en la existencia de una conexión entre la prolongación de la escolarización y la crisis de la reproducción del mundo obrero (Misch y Renahy, 2008) (y en un sentido más amplio, sobre la desagregación de las clases populares (Mauger, 2006: 37)). Otros, por el contrario, vinculan positivamente la conversión global de las clases populares al modelo de la prolongación de los estudios (Poullaouec, 2010). Sin embargo, todos ellos coinciden en considerar la extensión de los estudios como un dato fundamental de la transformación de las

normas y de los valores de las clases populares y de la relación con su posición social. La proporción de obreros que en la actualidad cuenta con un diploma igual o superior al de bachiller es del 18% (14% en el caso de los obreros no calificados). Aun cuando sea un dato más reciente, el mismo fenómeno se observa entre las asistentes a domicilio (el 16% de las cuales alcanza, al menos, el bachillerato).

De todas formas, los efectos de la “democratización escolar” no deben ocultar que el primer tipo de recurso escolar de los medios populares son los diplomas de nivel V como el CAP y el BEP⁶, o cualquier otro diploma de ese nivel (que poseen tres de cada diez trabajadores no calificados y cuatro de cada diez obreros). Más de un tercio de las asistentes a domicilio (y casi cuatro de cada diez asistentes maternas) cuentan con un diploma de nivel V (ver Cuadro 1). Este nivel de diploma, que muchas veces no es considerado por los estudios bajo el pretexto de que se encuentra en decadencia, ha aumentado, y lo sigue haciendo, entre las asistentes a domicilio y las asistentes maternas. Si bien el aumento puede parecer débil (se incrementó cuatro puntos entre las primeras), resulta significativo dado que, al mismo tiempo, los diplomas CAP y BEP han descendido tres puntos entre las mujeres empleadas. Este fenómeno se explica, aparentemente, por otros dos cuyos efectos resulta difícil disociar: el esfuerzo de “profesionalización”⁷ del sector de asistencia a domicilio (en 2002 se creó un diploma estatal de Auxiliar de vida social -DEVAS⁸-), y la fuerte alza de efectivos de asistentes a domicilio entre 2003 y 2010 (que experimentaron un incremento del 53%, es decir 175.000 incorporaciones adicionales)⁹. El análisis de las especializaciones permite, sin embargo, precisar que dos de cada diez asistentes a domicilio tienen títulos CAP y BEP vinculados con los sectores de sanidad y social, mientras que las ocho restantes se reparten entre contabilidad, secretariado, comercio y venta y, en menor medida, en el sector industrial. El estudio de los títulos CAP y BEP, incluso si *a priori* no tienen vínculo con el sector de las asistentes a domicilio, continúa siendo una pista pertinente para comprender los cambios internos de las clases populares¹⁰.

La etnografía realizada permite precisar la descripción de estos diplomas de nivel V que son mayoritarios en el caso de las asistentes a domicilio: los CAP y los BEP que poseen las entrevistadas corresponden esencialmente a sectores profesionales en crisis en los que habían aprendido un oficio y obtenido un título que, en la actualidad, se ha vuelto obsoleto. Tales como comercio, peluquería, algunos oficios obreros (principalmente textiles) y de oficina (estenodactilógrafa, contable). Un porcentaje de las asistentes a domicilio posee, así, títulos que carecen de valor en el sector donde se desempeñan (por fuera del DEVAS, estos títulos, incluidos los correspondientes al sector sanitario y al social, no impactan ni en la clasificación profesional ni el salario¹¹) y que están vinculados a sectores tradicionales y fragilizados, incluso en declive, de las clases populares.

Pero la ausencia de reconocimiento, en el sector de la asistencia doméstica, de la mayor parte de los diplomas de nivel V que poseen las entrevistadas, no significa que éstos no afecten la posición social ocupada y la relación con la posición social de las asistentes¹². Estas mujeres, de un rango etario apenas mayor que el de la población de mujeres ocupadas (en promedio tienen 45 años, mientras que para las

mujeres ocupadas es de 41 años), trabajan durante toda la jornada en contacto con personas jubiladas. Para ellas, e incluso para las personas a las que asisten, contar con un diploma ligado a un oficio tiene significación y valor en sí mismo, aún cuando este valor se vea disminuido a medida que se produce una renovación generacional de las clases populares. Las mujeres entrevistadas se muestran orgullosas de sus diplomas CAP y BEP e insisten en la legitimidad de la cultura de oficio en relación a la cultura puramente escolar, validada por los diplomas generalistas. Por ejemplo, a lo largo de las entrevistas ellas me han manifestado de diversas maneras que no estaban impresionadas por mis diplomas (tengo un doctorado en ciencias sociales) o, por lo menos, que no dejarían que se los impusiera (cuando las acompañaba a sus trabajos llegaban tarde o me delegaban las tareas menos gratificantes, como la de limpiar los baños). Sería equivocado ver a esas actitudes como una simple reelaboración del modelo clásico de pertenencia a las clases populares (Hoggart, 1970 [1957]; Willis, 2011 [1977]). Estas mujeres, no son indiferentes a las aspiraciones vinculadas a la prolongación de los estudios que caracterizan al conjunto de los sectores populares (Poullaouec, 2010). Por ejemplo, en cuanto una “jovencita” diplomada entra en la asociación, las administrativas la alientan a irse, le dicen que “merece más que laburar ahí”. A su vez las mujeres manifiestan el deseo de que sus hijos estudien. Sin embargo, no se sienten avergonzadas de sus diplomas profesionales ni desprovistas de recursos culturales.

Entonces, para especificar la posición social de las asistentes a domicilio es necesario, no sólo considerar seriamente sus diplomas (por más que parezcan modestos según la vara del mundo del trabajo), sino tener en cuenta también las diferencias de títulos que atraviesan la categoría profesional, y sus efectos. Para describir la diversidad interna a las clases populares y los cambios que las moldean, Olivier Schwartz había subrayado el interés de tomar en consideración los efectos de la presencia de quienes tienen bachillerato, e incluso diplomas superiores, en las posiciones más subordinadas del mundo del trabajo (Schwartz, 1998: 130-140, 154-162). Como acabamos de sugerir, esta pista debe combinarse con el estudio de los efectos de la fuerte proporción de diplomas de nivel V, incluso de su aumento en ciertos sectores de actividad. Más precisamente, según nuestro trabajo de campo, la línea de división más pertinente separa por un lado las que detentan diplomas generalistas (secundaria y bachillerato general) y, por el otro, las que cuentan con diplomas vinculados con saberes profesionales (CAP, BEP y, en la actualidad, bachilleratos tecnológicos y profesionales, que afectan a seis de cada diez asistentes a domicilio bachilleres); las que no tienen diplomas se distribuyen a un lado y al otro de esta línea de división.

2. Dominación y autonomía en el trabajo

Cuando el análisis de las propiedades escolares se conjuga con el estudio de la posición relativa a la división del trabajo y las condiciones de trabajo, la primera conclusión a la que se arriba remite a la posición dominada que las asistentes a domicilio ocupan en el espacio salarial (Chenu, 1990: 82-83; Avril, 2006; Devetter y Rousseau, 2011). Un indicio de esta dominación es la condición de aislamiento

que distingue a estas mujeres (y a sus colegas asistentes maternas y empleadas domésticas) al interior del mundo obrero y el de los empleados no calificados (Croff, 1994).

Mientras que el 60% de los trabajadores no calificados responden “sí” cuando se les pregunta si pueden “hacerse ayudar por las personas con las que trabajan habitualmente para hacer un trabajo delicado o complicado”, solo una cuarta parte de las asistentes a domicilio responden de la misma manera (Cuadro 2). Estas trabajadoras, que pasan todo el día en el domicilio de diferentes adultos mayores, se encuentran debido a esto, muy alejadas de las formas de gratificación y protección colectivas estudiadas en el caso de los obreros de la industria. Al referirse a esto, algunas entrevistadas evocan con nostalgia “el ambiente” o las “bromas” que compartían con sus colegas cuando se desempeñaban como obreras o vendedoras.

CUADRO 2: Algunos recursos de las asistentes a domicilio en el trabajo, en relación con las asistentes maternas, las empleadas domésticas y los trabajadores no calificados

	Asistentes a domicilio	Asistentes maternas	Empleadas domésticas	Trabajadores no calificados
<i>Discusiones colectivas sobre temas de organización o de funcionamiento de la unidad de trabajo</i>				
Sí	46%	33%	9%	53%
No	54%	67%	91%	47%
<i>Ayuda recibida de otras personas con las que trabaja habitualmente para realizar un trabajo delicado o complicado</i>				
Sí	26%	12%	6%	60%
No	23%	4%	11%	13%
No aplica	51%	84%	83%	27%
<i>Ayuda de personas externas a la empresa para la realización de un trabajo delicado o complicado</i>				
Sí	21%	20%	6%	12%
No	79%	80%	94%	88%

Fuente: Encuesta sobre condiciones de trabajo, INSEE, 2005

Sin embargo, en las conversaciones mantenidas durante el trabajo de campo, las asistentes a domicilio relativizaban este aislamiento afirmando, por ejemplo, que no están solas porque existe “la Asociación”, haciendo referencia a una asociación de asistentes a domicilio que está, en parte, subvencionada por el municipio de Mervans (ver el Anexo 2). Esta situación de trabajo en la que una institución puede, bajo ciertas relaciones, actuar como colectivo de trabajo no es privativa de las entrevistadas de Mervans. Según la Encuesta sobre Empleo de 2010 en Francia,

más de la mitad de las asistentes a domicilio declaran trabajar para asociaciones o empresas y más del 16% (un porcentaje significativo), para colectividades locales y el Estado³³. Este rasgo las diferencia incluso de las categorías más próximas: más de ocho de cada diez asistentes maternas y empleadas domésticas trabajan para particulares, y solo lo hace así un tercio de las asistentes a domicilio. La asociación les permite atenuar el aislamiento: las trabajadoras se reúnen allí al momento del reclutamiento y también, con bastante regularidad, para buscar las llaves del departamento de una persona mayor a donde deban ir a realizar un reemplazo de fin de semana o para obtener la planilla de presentismo que deben firmar, o para retirar la planificación o el recibo de sueldo. Algunas de ellas aprovechan estas visitas a la asociación para hablar con los empleados contables, con los responsables de personal o, incluso, con la directora. Esta atenuación del aislamiento puede verse también en las estadísticas concernientes a las condiciones de trabajo. Por ejemplo, casi la mitad de las asistentes a domicilio manifiestan sentirse beneficiadas por las discusiones colectivas concernientes a cuestiones de organización o de funcionamiento de la unidad de trabajo, una situación que las acerca a la de los trabajadores no calificados, pero que resulta distante de aquella atravesada por las asistentes maternas (solamente un tercio) y las empleadas domésticas (una décima parte) (ver Cuadro 2).

Además, una vez que ya se han cruzado en las oficinas de la asociación, las asistentes a domicilio se reconocen rápidamente cuando se ven en la calle, en los cafés y en los supermercados, donde continúan con sus charlas y discusiones. Esto debe ponerse en relación con el hecho de que el 21% de las asistentes a domicilio afirman “poder contar con una ayuda exterior a la empresa en el caso de un trabajo delicado o complicado”, lo cual corresponde, en el caso de las empleadas domésticas, tan solo al 6% (ver Cuadro 2). Entonces, aunque se encuentran aisladas del mundo salarial, las asistentes a domicilio disponen de una primera fuente de contactos que se apoya en la estructura colectiva de la asociación, que expresamente les ofrece recursos para protegerse de ciertos aspectos de su trabajo y para reconquistar, una cierta autonomía en el trabajo. Sin embargo, esta forma de autonomía no está exenta de obligaciones. En efecto, el número de asistentes a domicilio que declaran la existencia de tensiones con sus superiores jerárquicos, o incluso, que se sienten preocupadas por el control de sus horarios laborales, es mayor que el de las empleadas domésticas y de las asistentes maternas (ver Cuadro 3). Menos aisladas en su trabajo que éstas, pero más controladas (Gollac, 1989: 36-39).

A este primer tipo de contacto se agrega el “trabajo en contacto directo con el público” que distingue tajantemente a las asistentes a domicilio y las asistentes maternas de las empleadas domésticas: el 82% de las primeras y el 71% de las segundas declaran trabajar en contacto directo con el público, contra el 39% de las empleadas domésticas. A modo de referencia, esta respuesta coincide con la del 79% de los trabajadores empleados. En la Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, este aspecto de la tarea remite a formas de sufrimiento moral o psíquico que, en el caso de las asistentes a domicilio, se suman al sufrimiento físico (debido principalmente a tener que levantar cargas pesadas, soportar malos olores o trabajar en ambientes sobrecafeccionados (Avril, 2006)). La especificidad de estos sufrimientos está directa-

mente vinculada con el tipo de público con el que tratan: el 64% de las asistentes a domicilio afirma lidiar con una población de riesgo, mientras que solo el 24% de las asistentes maternas dicen trabajar en esas condiciones. A su vez las asistentes a domicilio declaran, con más frecuencia que estas últimas, que enfrentan tensiones en las relaciones con aquellos a quienes asisten o, incluso, que se encuentran expuestas a formas de agresividad física y, sobre todo, verbal.

CUADRO 3: Algunas obligaciones en el trabajo de las asistentes a domicilio en relación con las asistentes maternas, las empleadas domésticas y los trabajadores no calificados

	Asistentes a domicilio	Asistentes maternas	Empleadas domésticas	Trabajadores no calificados
<i>Situaciones de tensión en las relaciones con los superiores jerárquicos</i>				
Sí	10%	4%	6%	20%
No	71%	41%	50%	70%
No aplica (no hay superiores)	19%	55%	44%	10%
<i>Tipo de control de horarios</i>				
Ninguno	56%	88%	79%	48%
Toma de asistencia, firma, etc.	44%	12%	21%	52%
<i>Obligación de darse prisa</i>				
Siempre	16%	7%	6%	18%
A menudo	23%	15%	14%	24%
A veces	30%	30%	30%	34%
Jamás	31%	48%	50%	24%

Fuente: Encuesta sobre condiciones de trabajo, INSEE, 2005

Sin embargo, trabajar en contacto directo con el público puede también proporcionarles recursos a las asistentes domésticas, aún cuando la Encuesta sobre Condiciones de Trabajo no lo muestre en profundidad. A lo sumo, se puede subrayar que una gran parte de las asistentes a domicilio (y de las asistentes maternas: 58% y 64%, respectivamente) declaran que su trabajo les permite nuevos aprendizajes, mientras que esto les sucede solamente al 22% de las empleadas domésticas. Las asistentes a domicilio se relacionan durante toda el día con adultos mayores que pertenecen a diversos medios sociales¹⁴, a su vez en las casas en donde trabajan tienen también intercambios con cuidadoras, enfermeras y enfermeros, kinesio-terapeutas o incluso con el médico y los demás miembros de la familia. Durante casi todas sus intervenciones realizan compras o salen a hacer trámites, lo que las

pone en contacto con los comerciantes de Mervans, los cajeros de supermercado y los agentes municipales. Además, como casi todas las semanas se encuentran con los empleados de la oficina de la Asociación, su situación de trabajo origina numerosos y variados contactos cotidianos que, tal como lo ha mostrado Olivier Schwartz, producen, por lo menos para una parte de este grupo¹⁵, la posibilidad de entrar en relación con otros grupos sociales (Schwartz, 1998: 90- 117). ¿En qué medida estas situaciones de contacto dan forma, e incluso transforman, la manera en la que estas mujeres pertenecen a las clases populares? ¿Y cómo este tipo de recursos de contacto se articula con los diferentes tipos de recursos culturales que ya fueron puestos en evidencia?

Para responder a estas preguntas, resulta conveniente adentrarse en las trayectorias sociales de las asistentes a domicilio. Estas mujeres incorporan en su posición actual recursos y disposiciones adquiridas a lo largo de posiciones pasadas, que contribuyen a definir esta nueva posición a través de la manera en la que ellas se la representan¹⁶. Para analizar los efectos de la trayectoria social es necesario, como veremos, ponerlos en relación con las situaciones de trabajo concretas en las que se encuentran las asistentes a domicilio, así como también con las situaciones que viven por fuera del trabajo (es decir las relaciones de residencia, las relaciones familiares y las que están por fuera del trabajo pero que se producen a raíz de éste)¹⁷.

A la luz de estos interrogantes, y con el respaldo de los conocimientos obtenidos del análisis de las propiedades escolares de la categoría profesional y de las especificidades de sus condiciones de trabajo, a partir del trabajo de campo realizado se desprenden dos maneras opuestas de definir y vivir el oficio de asistente a domicilio, que se corresponden con dos maneras diferenciadas de pertenecer a las clases populares.

Relación con el trabajo, capital económico y autoctonía

Desde los primeros encuentros, en el seno del grupo de las asistentes a domicilio aparecen divergencias en torno de la manera de presentar y definir el trabajo. Una parte de las entrevistadas rechaza claramente identificarse con la posición profesional. Algunas dicen que tienen vergüenza de hacer ese trabajo; otras, que no ven diferencia con el trabajo de una empleada doméstica, al tiempo que rechazan el hecho de mostrarse como especialistas en el cuidado de ancianos. Por ejemplo, cuando les pregunto si deben ocuparse de la higiene de los adultos mayores, responden indignadas: “¡Ah, no, nunca lo he hecho!”. Ellas no creen en la valorización de la asistencia a domicilio y contradicen, por lo tanto, a la directora de la asociación y a una de las tres responsables del personal, muy comprometidas con la profesionalización (ver el Anexo 3).

En términos generales, la relación de estas mujeres con el trabajo puede definirse como un rechazo a someterse sin resistencia a la situación de trabajo, que se traduce en una voluntad de control sobre el proceso de trabajo. Rechazan los reemplazos sin pre aviso, las alteraciones de la planificación del uso del tiempo a último minuto y también se niegan a realizar las tareas por las que no se les paga como el cuidado de los adultos mayores (que implica cambio de apósitos, de pañales, higiene). Tam-

poco dudan en declinar trabajos en el domicilio de algunos ancianos que, por ejemplo, están muy enfermos, son agresivos o, incluso, si viven en casas insalubres.

Para comprender lo que este tipo de relación con el trabajo revela respecto de su posición social, es necesario estar atentos a la pendiente de la trayectoria. Para comenzar, esa relación con el trabajo remite, en efecto, a la pendiente negativa del trayecto social que las ha conducido a entrar en la asistencia doméstica. Estas mujeres, en su gran mayoría, han tenido empleos mejor considerados en el mundo obrero y del trabajo en general: han sido obreras, algunas calificadas, vendedoras en pequeños comercios o grandes tiendas, secretarias, empleadas contables y pequeñas empresarias (en los ramos de peluquerías, panaderías, tiendas de ropa informal). Cuando hablan de “mi oficio”, se refieren en realidad a lo que han hecho antes de entrar en el mundo de la asistencia a domicilio, poniendo de manifiesto la nostalgia que las une a ese universo profesional que han abandonado. Pero estas mujeres no se contentan con expresarme su sentimiento de desclasamiento. También se oponen abierta y públicamente a la directora de la asociación cada vez que la ocasión se presenta, y consiguen efectivamente los medios para controlar, en la medida de lo posible, la organización y el contenido de su trabajo: tienen horarios más “normales”, intervenciones menos difíciles que las de sus colegas y “arreglan” sus horarios con los adultos mayores.

Esta capacidad de dar forma a su situación de trabajo puede comprenderse cuando se combina la pendiente de la trayectoria con una dimensión importante de su situación extra-laboral: los recursos económicos de los que disponen y que en las estadísticas no pueden apreciarse a esta escala de análisis. Cuando ellas me dicen con virulencia: “Ah, no, yo no acepto todo”, insinúan también que no están en la misma “situación de necesidad” que sus colegas para aceptar cualquier cosa. De hecho, no se hacen rogar a la hora de hablar sobre esos recursos económicos de los que se sienten orgullosas y que les permiten rechazar horas de trabajo (una de ellas me llevó a un negocio para mostrarme el juego de dormitorio que acababa de comprarse, otra me mostró fotos de su departamento). En la medida en la que esos recursos económicos parecen en parte determinar la relación de (no) subordinación de estas mujeres respecto de su trabajo y respecto de las mujeres que las dirigen, y a su vez funcionan como un “capital”, merecen atención. Por lo general, el concepto de capital económico es poco cuestionado y su estudio detallado se limita a la distinción entre renta y patrimonio. Si las entrevistadas forman parte del grupo de los no propietarios, el examen de su situación económica revela distintos tipos de no propietarios (Weber, 1995: 391- 395). El rasgo que distingue a estas asistentes a domicilio de sus colegas reside principalmente en la posibilidad que tienen para movilizar cotidianamente los recursos económicos de sus allegados (un cónyuge, un padre). Por ejemplo, algunas tienen un cónyuge que es dueño de un pequeño negocio u obrero calificado, que ejerce en Mervans o en los alrededores; muchas de las entrevistadas, a veces mayores de cuarenta años, han regresado a vivir con sus padres, quienes generalmente proceden de las fracciones “respetables” de las clases populares: antiguos obreros calificados o pequeños empresarios, propietarios de sus departamentos, ubicados en Mervans o una ciudad vecina, y perciben una jubilación superior al salario mensual de las asistentes a domicilio¹⁸.

Así, a veces ellas viven con sus padres, o comen en sus casas, e incluso les piden prestado el auto. Lo que diferencia su situación de la del resto de sus colegas (además de que no están en pareja con la misma frecuencia que ellas), es sobre todo el carácter directamente movilizable y material de sus recursos. En efecto, no solamente se benefician de recursos en especie (alojamiento, comidas para ellas y sus hijos, cuando los tienen) y de economías de escala para sus gastos (alojamiento, muebles, facturas de servicios municipales) sino que, gracias a sus allegados, viven en Mervans o cerca de allí y pueden, por ejemplo, volver a sus hogares durante la jornada laboral cuando tienen un “hueco”¹⁹ o para el almuerzo, lo que les evita gastar dinero extra. Estos recursos económicos - que podríamos considerar “materiales”- son por lo tanto realmente rentables en el mercado de las asistentes a domicilio. Las protegen de situaciones abusivas en el trabajo, de un desgaste prematuro y, en términos más amplios, les permiten mejorar sus condiciones de trabajo, confiriéndoles un reaseguro en las relaciones de fuerza con la directora de la Asociación o con ciertos adultos mayores.

Esta capacidad de resistencia (que también suele expresarse colectivamente²⁰) debe relacionarse de igual manera con las disposiciones adquiridas a lo largo de las posiciones ocupadas antes de entrar en la asistencia a domicilio y, principalmente, con el saber-hacer profesional y escolar. Se encuentra aquí, identificada estadísticamente, la fracción de las asistentes a domicilio que cuentan con un CAP o un BEP que no está vinculado con el sector de la asistencia a domicilio y una pequeña fracción de las que no tienen diploma, que han frecuentado los colectivos de trabajo obrero o de empleados. De hecho, estas mujeres saben imponerse en las relaciones de fuerza con la directora y con ciertos adultos mayores mejor que sus colegas (dado que conocen las convenciones colectivas).

Una característica específica de estas asistentes a domicilio se encuentra, en particular, en su capacidad de hacer valer los recursos culturales y profesionales que han adquirido con anterioridad, en el curso de las relaciones sociales construidas en Mervans. Con motivo de su trabajo, llegan a convertirlas en un capital social local o un “capital de autoctonía” (Retière, 2003: 132). Porque si bien estas mujeres rechazan ciertos ámbitos de intervención, se esfuerzan por conservar otros: los que se forman en las casas de las personas adultas mayores poco dependientes, quienes antiguamente también han sido comerciantes, pequeñas empresarias, vendedoras, muchas de las cuales se definen como de derecha y aún conservan una red de conocidos en Mervans. Así, las asistentes a domicilio obtienen beneficios de la red local de estas personas adultas mayores y mantienen la propia dado que, cuando circulan por la ciudad durante sus jornadas de trabajo, además del contacto con los comerciantes, tienen múltiples ocasiones de estrechar la mano de un funcionario del municipio o de un antiguo comerciante miembro del consejo de administración de la Asociación.

Esta red de sociabilidad local contribuye a proteger a las mujeres asistentes a domicilio de la directora de la Asociación, los ancianos no dudan en defenderlas e incluso en cubrirlas cuando, por ejemplo, llegan tarde al trabajo. Otro círculo de relaciones entra también en juego: estas asistentes a domicilio se apoyan en sus relaciones con una fracción del personal administrativo de la Asociación. Son parti-

cularmente cercanas a dos empleadas contables que manejan los fondos y les hacen, por ejemplo, adelantos de salario. Las asistentes a domicilio que tienen ese privilegio de acceder a las contables (en tanto que sus colegas no osan traspasar la puerta) se quedan a conversar con ellas, a veces durante mucho tiempo, y las conversaciones giran allí en torno de un universo común, que forma parte del pasado.

Las asistentes comparten con los adultos mayores y con la fracción más dominada del personal de oficina de la Asociación, una adhesión al mundo de los pequeños empresarios (unos y otros sueñan con de “poner un negocio” o que incluso tienen un pariente que es también pequeño empresario) y de la derecha tradicional, muy instalada en Mervans; al mismo tiempo, participan en la cultura de oficio como modelo de legitimidad profesional. Esto se hace principalmente evidente cuando se trata de criticar a la directora o a su colega Josiane Valor: ambas cuentan con estudios superiores pero regularmente, en el curso de las conversaciones, son calificadas como incompetentes (porque las consideran “desbordadas” y desorganizadas). Todas estas mujeres comparten abiertamente juicios racistas y estigmatizantes con respecto a los “Negros” y los “Árabes”, de manera general o muy precisa cuando se trata de sus colegas asistentes a domicilio²¹. Habitualmente, las tareas administrativas del personal de oficina de la Asociación son la oportunidad en la que se ponen en juego estas estigmatizaciones raciales (se hacen bromas acerca de los nombres, se sospecha de fraude). Estas controversias alimentan también los rumores que las asistentes a domicilio divulgan sobre las colegas que intervienen en las mismas casas de los adultos mayores que ellas (“¡Una se pregunta qué hizo la Negra que viene a la mañana, está todo por hacer cuando yo llego!”).

Este sector de las asistentes a domicilio que posee un título de nivel V y recursos de contactos vinculados con su situación de trabajo representan un sector de las clases populares que, cercano al mundo obrero y de los pequeños empresarios, es bastante tradicional, aunque presente rasgos originales como la naturaleza del capital económico que les permite manejar márgenes de autonomía en el trabajo (los recursos económicos movilizadas cotidianamente). La manera en la que estas asistentes a domicilio se dedican a su trabajo constituye otro aspecto original: aunque se niegan a identificarse con su grupo profesional se implican en las relaciones con ciertos adultos mayores (los menos dependientes, los antiguos patrones o personalidades de las clases populares de Mervans) y con ciertas empleadas de oficina de la Asociación (las que están ligadas a Mervans por lazos familiares y se oponen a la profesionalización de la asistencia a domicilio). Todas estas relaciones les permiten generar o mantener un capital social local. Estas asistentes llegan así por medio de su trabajo a *acercarse* a su grupo de referencia, las clases populares tradicionales, próximas al polo del pequeño empresariado.

Relación con el trabajo, capital cultural y movilidad

Otras asalariadas, en cambio, reivindican su inversión en el trabajo de asistente a domicilio. Argumentan que les gusta su oficio y que experimentan placer en trabajar con adultos mayores (a los que encuentran, por ejemplo, “enriquecedores”); aceptan las capacitaciones propuestas por la directora, y comparten con ella y con

Josiane Valor la voluntad de valorizar al sector (ver el Anexo 3). Una de ellas, por ejemplo, se muestra molesta cuando le digo que sus colegas no aprecian a la directora: considera que eso perjudica “la imagen de la Asociación”. También aceptan con más agrado los reemplazos de último momento o, incluso, el trabajo nocturno o durante los fines de semana. En términos generales, disponen de una amplitud horaria más grande que sus colegas y, a veces, se especializan en los encargos “difíciles”, como las personas que padecen Alzheimer, las agresivas o las pobres (que habitan en lugares insalubres o mal equipados); esto significa también que aceptan realizar cuidados por lo que oficialmente no se les paga, como bañar a los ancianos. Insisten frente a los responsables de personal, con discreción, para que se les asignen personas que tengan “verdadera necesidad” de ellas, es decir, que tengan necesidad de alguien que sea más que una empleada doméstica. Tener este tipo de encargo (personas física o psíquicamente disminuidas), y ese tipo de horario (trabajo nocturno o durante el fin de semana), les permite definir su actividad como un trabajo de utilidad pública de cuidado de adultos mayores dependientes. Aquí también, la pendiente de la trayectoria social de estas mujeres explica su relación con el trabajo. Sin embargo, el análisis es un poco más complejo que en el caso de sus colegas porque, desde cierto punto de vista, ellas han seguido dos trayectorias distintas. Algunas tienen una trayectoria (y condiciones de vida) que recuerda la figura del “subproletariado”. No tienen diplomas y han ocupado siempre empleos precarios durante el período de los Treinta Gloriosos²², incluso las de mayor edad. Para ellas, la entrada en el sector de la asistencia a domicilio se inscribe en una pendiente positiva.

Allí consiguen su primer contrato a tiempo indeterminado y se benefician de los discursos gratificantes de la directora o de algunos adultos mayores. Sin embargo, se puede identificar otra trayectoria en el seno de este grupo de asistentes a domicilio: la de las extranjeras y las provenientes de Antillas (ver Anexo 4) y la de algunas mujeres francesas nacidas en la Francia continental que, por el contrario, tienen una formación educativa elevada en relación a la existente en el sector de la asistencia a domicilio (bachiller o incluso alguno más alto). Casi todas ellas cuentan con una formación general (una de ellas ha obtenido un diploma de estudios universitarios en Ciencias Económicas en Marruecos; otra ha trabajado como institutriz suplente en Guadalupe²³). Desde el punto de vista de la trayectoria, tienen un punto en común con las asistentes a domicilio con las que comparten su relación con el trabajo, y que expresan abiertamente desde el primer encuentro: en la Francia metropolitana no han logrado nunca hacer reconocer sus títulos de forma tal que, también, quedan atadas a los empleos precarios en lo más bajo de la escala salarial. Si bien se encuentran desclasadas en relación a su posición de origen (se refieren a sí mismas como “la que no ha triunfado en la familia”), el puesto como asistente a domicilio constituye para ellas, al interior del mercado de trabajo francés, un refugio contra la precariedad, e incluso, la posibilidad de finalmente, poder obtener el reconocimiento de sus diplomas. Dentro de esta misma relación con el trabajo encontramos, así, asistentes a domicilio que detentan títulos generalistas identificados estadísticamente pero, también, otras que no los tienen.

Para las asistentes a domicilio próximas al “subproletariado”, analizar cómo sus trayectorias sociales se combinan con su situación por fuera del trabajo (en particular

con sus recursos económicos) es simple, en la medida en que la lógica de la “necesidad” las conduce manifiestamente a aceptar todas las horas de trabajo, todos los reemplazos. Estas mujeres tienen incluso, a veces, la particularidad de tener la posición profesional más envidiable al interior de sus familias, de tal manera que a veces alojan a algunos de sus familiares (un hijo divorciado, un hermano desempleado) o les prestan dinero. Este tipo de necesidad económica es también, paradójicamente, una característica de sus colegas migrantes con mayor nivel educativo. Las familias de estas mujeres disponen de recursos económicos, pero éstos no pueden ser utilizados cotidianamente por ellas en Francia metropolitana. Algunas antillanas o extranjeras tienen, por ejemplo, un cónyuge que no las ha seguido en su migración profesional y que tampoco las ayuda con los gastos cotidianos de alimentación y alojamiento. De esta manera, comparten también la fragilidad de los recursos económicos y, principalmente, la ausencia de “recursos materiales”. Específicamente tienen en común, el hecho de ser “móviles”²⁴ ya que las más vulnerables, cercanas al subproletariado (sean o no hijas de inmigrantes), con frecuencia han huido de sus familias (instaladas en las regiones económicamente damnificadas del norte y el este de Francia) para ir a trabajar al mercado de empleo parisino, mientras que aquellas que vienen de las fracciones más estables del extranjero o de los territorios de ultramar están, por definición, alejadas de sus familias. Nada expresa mejor la similitud de posición entre estas mujeres, con características sin embargo diferentes, que casi todas ellas, al momento de su llegada al mercado de trabajo parisino, han aceptado trabajar como asistentes a domicilio “24 horas sobre 24”, sin retiro.

La vulnerabilidad económica no da cuenta de todas las aptitudes profesionales de estas mujeres, de las reales competencias de cuidado que desarrollan en la práctica (aprenden a ocuparse de personas que padecen Alzheimer en contacto con las enfermeras), o de las relaciones privilegiadas que entablan con ciertas familias acomodadas y con la fracción dominante del personal administrativo de la Asociación: la directora y Josiane Valor (formada como responsable del personal, hija de médico, estudiante de derecho y cuyo marido ocupa una posición directiva en un banco). Es necesario considerar las disposiciones escolares incorporadas antes de ingresar al sector de la asistencia a domicilio y, específicamente, su articulación con la situación de trabajo: las entrevistadas movilizan concretamente estas disposiciones escolares que, aunque desprovistas de valor objetivo, tienen un desempeño real en la escena profesional (Bourdieu, 1979a) que se pone en evidencia, por ejemplo, cuando ciertas familias, las enfermeras e incluso la directora de la Asociación y Josiane Valor alaban las competencias profesionales de estas asistentes (como en el caso de una antigua institutriz guadalupiana que siempre es elegida por la directora para hablar en nombre de sus colegas en los eventos públicos). Estas disposiciones tienen también un efecto más indirecto: la directora y la responsable de personal, al percibir que estas asalariadas con formación escolar son aliadas para la profesionalización, se esfuerzan por “retenerlas” en el empleo. El rendimiento es en este caso económico dado que estas asistentes a domicilio perciben bonos a los que sus colegas no acceden y, a veces, reciben un mejor pago por hora (algunas familias insisten, por

ejemplo, en que sea así a cambio de los cuidados médicos que estas asalariadas proporcionan). El rendimiento es finalmente de otro orden, uno particularmente importante para estas asistentes a domicilio “móviles”: la directora de la Asociación y la jefa de personal toleran sus ausencias y las protegen del despido (como, por ejemplo, cuando una de ellas regresa con su familia para pasar las vacaciones y no vuelve en la fecha prevista para retomar su trabajo). La originalidad de esta fracción de las asistentes a domicilio reside, entonces, en su capacidad de cultivar una alianza con la fracción del personal administrativo de la Asociación que tiene diplomas de mayor nivel educativo (en las reuniones hablan a solas con sus colegas para defender la posición de la directora, por ejemplo)²⁵.

Así, aun cuando carecen de capital de autoctonía, estas mujeres acceden a hacer valer sus recursos culturales incorporados y a convertirlos en capital cultural.

En la medida en que los diplomas escolares parecen funcionar como un verdadero capital cultural, es preciso un análisis más detallado para poder comprender el origen de éste. La investigación etnográfica revela la diversidad de recursos culturales que poseen estas mujeres, y que son invisibles para las estadísticas. Estas asistentes a domicilio también han obtenido toda una serie de certificaciones de rama o, simplemente, comprobantes de prácticas relacionadas con la asistencia a domicilio. Efectivamente, al llegar a Francia metropolitana las extranjeras y las antillanas se han comprometido de manera masiva durante los años 1980 y 1990, en la realización de formaciones especializadas en asistencia a domicilio que, en su mayor parte, han financiado ellas mismas. Es también el caso de sus colegas sin formación que han estado desempleadas durante largo tiempo, algunas de las cuales han sido orientadas por la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE) hacia empleos y estancias de reinserción profesional en la asistencia a domicilio. Reconvirtiendo su trabajo al punto de definirlo como especializado en la atención del envejecimiento, todas estas mujeres, con o sin diploma, esperan convertir su capital cultural incorporado en capital cultural institucionalmente reconocido.

Es preciso agregar que el hecho de ser “móviles” favorece la “alianza objetiva” entre las asistentes a domicilio y las mujeres diplomadas de las clases media y superior: cuando esas mujeres hacen alianza con las de estas clases, a veces en contra sus colegas, no comprometen el conjunto de relaciones que tienen con sus familias de clases populares ni ponen en cuestión las relaciones locales que sus familias pudieran mantener. De esta manera, se puede pensar que estas asistentes a domicilio adhieren al objetivo de profesionalización de la directora porque no tienen lazos locales (no hay una reputación local y familiar que sostener) y porque, de todas maneras, están excluidas de las relaciones de sociabilidad con el polo tradicional de las clases populares que está representado localmente por sus colegas. La movilidad espacial, que los grupos más dominados del espacio social generalmente encaran como una obligación, aparece bajo transformación y en fuerte crecimiento en este sector de la actividad. Y, en comparación con el tipo de esfuerzo encarado por sus colegas, como un recurso para la movilidad social (Foote Whyte, 1996 [1943]: 134-147). Así como el otro grupo de asistentes a domicilio dispone de un capital de autoctonía movilizado fuera del trabajo, éstas

obtienen beneficios de su capital de movilidad en la escena profesional.

El capital cultural de la minoría perteneciente al grupo superior de las entrevistadas se muestra más rentable en el campo de la asistencia a domicilio a la hora de la “profesionalización” y orienta a esta fracción hacia la identificación con el futuro del oficio. El segmento de las asistentes a domicilio que poseen diplomas generalistas y una parte de las que no tienen ninguno trazan los límites de un sector de las clases populares cercano a las clases medias y a las superiores diplomadas, inscribiéndose así en una nueva forma de pertenencia a las clases populares. Las actitudes de estas mujeres hacen aparecer un tipo de “planificación de la vida popular” (Grignon y Passeron, 1989: 78-82) capaz, quizás, de convertir la movilidad geográfica en movilidad social.

De esta manera, es necesario poner en juego *todo un conjunto* de operaciones de investigación para encontrar los medios que permitan caracterizar la posición social de los grupos más dominados como el de las asistentes a domicilio. Combinando los datos proporcionados por numerosos estudios estadísticos, haciendo comparaciones en tiempo y espacio (que incluyen también comparaciones con las categorías más próximas), articulando datos estadísticos y etnográficos, teniendo en cuenta el doble efecto de las trayectorias sobre las posiciones sociales y la articulación de esas trayectorias con las situaciones de trabajo y las que se dan por fuera del trabajo, hemos hecho aparecer recursos poco visibles y a los que no se les ha prestado atención.

Cuatro grandes vectores parecen orientar las pertenencias sociales de estas mujeres de medios populares. Para comenzar, el tema, a menudo ocultado, de los recursos económicos y su naturaleza, contribuye a crear diferencias entre las asistentes domiciliarias. Existen diversos grados de necesidad económica, ligados principalmente a los apoyos familiares y locales. Los recursos culturales y centralmente, los tipos de diplomas escolares que poseen, constituyen un segundo vector; la extensión de los estudios combinada con la presencia todavía importante de quienes detentan diplomas de nivel V en este segmento del espacio social produce efectos diferenciales sobre las aptitudes profesionales. La posición social depende, entonces, del tipo de relaciones simbólicas en las que se inscribe: en los empleos que ponen a estas mujeres en contacto con diversos grupos sociales pueden coexistir diversos tipos de economías simbólicas. Finalmente, como lo señalan hoy muchos trabajos sobre las clases populares, la oposición entre inmigrantes y no inmigrantes (en términos estrictos en lo que a este trabajo concierne, entre “Negras” y “Árabes”) resulta central entre este grupo de mujeres de clases populares²⁶. Sin embargo, frente a la oposición establecidos/ marginales utilizada habitualmente en los trabajos sobre las clases populares, la oposición entre “autóctonas” y “móviles” ha resultado más adecuada para aprehender aquello que orienta las pertenencias sociales de estas mujeres de clases populares. En efecto, las asistentes a domicilio aquí denominadas “móviles” también tienen recursos relativos; no están excluidas de todas las formas de sociabilidad y llegan incluso a construir una alianza con las mujeres diplomadas de clases medias y superiores.

Recibido: 8 de febrero de 2017. Aceptado: 24 de abril de 2017

Traducción: Marcela Zangaro

*Christelle Avril es profesora asociada de sociología en la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales, París, Francia (EHESS, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales) y miembro del Centro de Investigaciones IRIS (EHESS, CNRS, INSERM, P13). Sus campos de estudio son la sociología del trabajo, género, clase y etnicidad. Ha desarrollado sus investigaciones sobre las trabajadoras domésticas y las secretarías de los servicios públicos. Correo: christelle.avril@ehess.fr.

ANEXOS

ANEXO 1: Las fuentes estadísticas y etnográficas

Por una lado, esta investigación se sustenta en las encuestas del INSEE (Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos): *Encuesta sobre Empleo y sobre Condiciones de trabajo* de 2005 y Censo General de la Población de 2007, posteriores a la creación de la PCS (Profesiones y Categorías Socioprofesionales) de las asistentes a domicilio, en 2003. Las encuestas sobre Empleo del INSEE de 2003 y 2010 permiten hacer comparaciones en el tiempo. Para todas las variables pertinentes, la PCS 563b (“asistentes a domicilio, empleadas domésticas, trabajadoras familiares”) ha sido comparada con las mujeres empleadas (actividades ocupadas en París), con el conjunto de los obreros y los empleados, con los “trabajadores no calificados” y con las categorías más cercanas, como las asistentes maternas (PCS 563a) y las empleadas domésticas de casas particulares (PCS 563c).

Por otro lado, la investigación descansa sobre un estudio etnográfico que ha sido desarrollado entre fines de los años 1990 y comienzos de los años 2000, con el objetivo de indagar la inserción de larga duración de las asistentes a domicilio y las empleadas de oficina de una asociación instalada en una comuna acomodada de la periferia parisina, llamada Mervans (Avril, 2007)²⁵ (véase el Anexo 2 “Presentación de Mervans y de la Asociación de ayuda a domicilio”).

Las observaciones realizadas han sido múltiples: del trabajo en la Asociación (de las oficinistas y de las asistentes a domicilio durante reclutamientos, formaciones y reuniones) y de las jornadas de trabajo de las asistentes a domicilio. Los materiales recolectados fueron diversos: entrevistas formales e informales, legajos del personal (compuestos por Curriculum Vitae, tipos de contratos de trabajo, planificaciones, correspondencia), recibos de sueldo y cartas de postulación al empleo de asistentes a domicilio, así como los archivos de la Asociación, reunidos durante un año. La muestra de las entrevistadas se constituyó de manera intencionada combinando los datos obtenidos de los legajos del personal y de las encuestas. Quince de las entrevistadas son “principales”: se trata de las asistentes a domicilio con las que se ha mantenido relaciones privilegiadas durante años.

ANEXO 2. PRESENTACIÓN DE MERVANS Y DE SU ASOCIACIÓN DE ASISTENCIA A DOMICILIO

La ciudad de Mervans, donde se ha llevado a cabo la investigación, cuenta apenas con 30000 habitantes y ocupa una superficie de tres kilómetros cuadrados que se extienden entre dos grandes avenidas. Por su tamaño y su organización, favorece los encuentros entre las asistentes a domicilio que se circulan a pie durante la jornada.

Los jubilados constituyen más del 20% de la población. El total de los cuadros directivos y las profesiones intelectuales es equivalente al conjunto de los empleados y obreros (según los datos del censo del INSEE, al momento de realización del estudio de campo). La municipalidad ha sido siempre de derecha: con excepción de un mandato de la UDF (Unión para la democracia francesa), la UDR (Unión de los demócratas para la República), la RPR (Agrupación por la República) y luego la UMP (Unión por un movimiento popular) dirigen la localidad desde los años 1950.

La Asociación de asistencia a domicilio de Mervans ha sido creada a comienzos de 1960 por iniciativa de la Oficina de Asistencia social de la municipalidad: la estructura privada, es decir, la asociación prestataria, emplea a las asistentes a domicilio. El personal de la oficina está constituido por agentes del municipio y asalariados de la Asociación.

Sus oficinas son préstamo de la municipalidad y se sitúan en los anexos de ésta. Hacia fines de los años 1980, se creó una segunda asociación mandataria, siempre bajo la iniciativa del municipio, con locales colindantes a los de la primera: en ese caso, la Asociación se limita a gestionar el trabajo de las asistentes a domicilio que tienen el estatuto de asalariadas dependientes de particulares, empleadas directamente por adultos mayores. En 1999-2000, las dos asociaciones se fusionaron. Al momento de la encuesta, la Asociación administra el trabajo de aproximadamente 75 asistentes domiciliarias: el 37% de ellas trabajaba únicamente como prestatarias (asalariadas dependientes de la asociación), el 27% como mandatarias (asalariadas dependientes de los adultos mayores) y el 36% lo hacía bajo las dos formas.

ANEXO 3: EL PERSONAL DE OFICINA DE LA ASOCIACIÓN FRENTE A LA PROFESIONALIZACIÓN

El personal de oficina de la Asociación está compuesto principalmente por la directora (Nicole Laporte) y tres responsables de personal de las cuales dos son agentes municipales y la restante, Josiane Valor,

es una asalariada dependiente de la Asociación. Asimismo, una de las empleadas contables es agente municipal y la otra está contratada por la Asociación. Al poco tiempo de hacerse cargo de su función, Nicole Laporte emprende lo que denomina “la profesionalización” de la Asociación: se ponen en funcionamiento instancias de capacitación para las asistentes a domicilio y el personal de la oficina, y se racionaliza la organización del trabajo. La directora aspira a obtener la certificación de la AFNOR (Asociación francesa de normalización) para la norma de “calidad de servicios a la persona”, que supone, principalmente, una burocratización creciente de los procesos administrativos. Al momento de la investigación, las tensiones en torno al tema de la “profesionalización” son evidentes. Mientras que la directora y Josaine Valor, al igual que una empleada joven, contratada, que posee un diploma técnico superior, están sumamente comprometidas con el proceso, la otra parte del personal de la oficina (las otras dos responsables del personal y las dos empleadas contables) se resiste abiertamente a él. Se “olvidan”, por ejemplo, de asistir a las capacitaciones que se les asignan o, incluso, rechazan la utilización de las nuevas aplicaciones informáticas.

ANEXO 4: LAS MUJERES EXTRANJERAS Y ORIGINARIAS DE LOS DEPARTAMENTOS Y TERRITORIOS DE ULTRAMAR ENTRE LAS ASISTENTES A DOMICILIO

En la Asociación en la que se realizó el trabajo de campo, el 36% de las asistentes a domicilio son de nacionalidad extranjera y el 7% son francesas por adopción, sin que sea posible identificar una nacionalidad más representativa que otra (las trabajadoras provienen de Haití, Senegal, Marruecos, Túnez, Argelia, Togo, Angola, etc.). Entre las asistentes a domicilio francesas nativas de Mervans, el 11% proviene de departamentos y territorios de ultramar; la mayor parte de ellas son antillanas (de Guadalupe y Martinica).

Esta característica parece bastante específica no solo entre la muestra del estudio sino también en Île de France (donde trabaja el 10% de las asistentes a domicilio). Para Francia en su conjunto, las asistentes a domicilio de nacionalidad extranjera representan solamente el 13% de la categoría (lo mismo que en el caso de las asistentes maternas) contra un buen tercio de las empleadas domésticas, y más del 6% de entre ellas han adoptado la nacionalidad francesa.

Estos porcentajes son poco más importantes que los que se encuentran en la población de mujeres empleadas (9% de extranjeras y 5% de francesas por adopción). Por el contrario, en Île de France, una asistente a domicilio de cada dos es extranjera (y lo son cuatro de cada

diez asistentes maternas y ocho de cada diez empleadas domésticas) y –como sucede entre las entrevistadas- ninguna nacionalidad sobresale específicamente entre las asistentes a domicilio.

De igual manera, mientras que las asistentes a domicilio originarias de los departamentos y territorios de ultramar representan solamente el 1% de la categoría en Francia continental, constituyen cerca del 5% en Île de France (y casi no existen entre las asistentes maternas y las empleadas domésticas), contra el 3% de la población de las mujeres empleadas. En general, las mujeres originarias de los territorios y departamentos de ultramar trabajan principalmente en Île de France y se concentran entre los empleados (más del 5%) y, en menor medida, entre las profesiones intermedias. Podemos sin embargo suponer que no se distribuyen de manera homogénea en Île de France dado que representan el 11% de las asistentes a domicilio de la Asociación que fue el foco de nuestro trabajo de campo.

Notas

¹ Este artículo es traducción de: Christelle Avril, “Ressources et lignes de clivage parmi les aides à domicile. Spécifier une position sociale: quelles opérations de recherche ?”, aparecido en Actes de la Recherche en Sciences Sociales, n° 191-192, mars 2012 [Légitimités culturelles. Classes sociales et modes de domination (2)], p. 86-105.

² La traducción de este artículo se realizó con financiamiento proveniente del laboratorio de excelencia Tepsis del EHESS [École des Hautes Etudes en Sciences Sociales], bajo la referencia ANR-11-LABX-0067

³ Para poder comprender la situación de las asistentes a domicilio, objeto de este artículo, es necesario tener en cuenta ciertas características del contexto francés. En Francia, los servicios domésticos se han formalizado progresivamente entre 1950 y 2000: existe una convención colectiva específica para las asalariadas que se ocupan del cuidado de los niños (en sus propias casas o en las de los padres de los niños), una convención colectiva específica para las empleadas domésticas y, además, otra específica para las asalariadas que se encargan de los adultos mayores dependientes (y, en menor medida, de las personas enfermas o discapacitadas). Si bien

todas las mujeres que ocupan estos puestos cuentan con un salario mínimo por hora, disponen sin embargo de protecciones jurídicas diferentes según la profesión que ocupan. El Instituto Nacional de Estadísticas francés (INSEE) ha creado desde 2005 categorías socioprofesionales que permiten dar cuenta de, y también comparar, los efectivos y las características sociales de las mujeres que ocupan estos diferentes empleos domésticos. Sin ahondar demasiado en la gran complejidad de este dispositivo, es posible afirmar que las cajas de retiro (para los adultos mayores asalariados) y el fondo solidario de vejez (para los ancianos pobres que no tienen recursos) en Francia, financian la mayor parte de las intervenciones realizadas en los domicilios de los adultos mayores (y, por lo tanto, los salarios de las asistentes a domicilio). El trabajo de las asistentes se inscribe entonces en un dispositivo de políticas sociales puesto en marcha por asociaciones privadas sin fines de lucro (pero en menor medida existen también empresas y municipalidades que se constituyen como empleadores). Este dispositivo de asistencia social se complementa con una desgravación parcial: por ejemplo, un adulto mayor que a tra-

vés de su caja de jubilación puede contar con cinco horas por semana de intervención de una asistente a domicilio, puede sumar otras dos horas que paga con sus propios recursos y que luego puede deducir de los impuestos que paga por sus ingresos declarados. De esta manera, desde los años 1990, aun sin haber desaparecido del todo, una gran parte del trabajo en negro en este sector ha disminuido [N. de la Autora].

⁴ En este trabajo tomamos la categoría de “trabajador no calificado” construida por Oliver Chardon (2001).

⁵ Sobre los estereotipos y las obligaciones objetivas vinculadas con este tipo de empleo, véase Angeloff, 2000. Con respecto al aspecto jurídico, véase Laforge, 2005; Bucco, 2011.

⁶ En el sistema educativo francés existen seis niveles de formación que se ordenan en complejidad creciente del VI al I. Las calificaciones profesionales que demandan un nivel de formación V corresponden a un nivel equivalente al CAP (Certificado de Aptitud Profesional - Certificat d’aptitude professionnelle-) y al BEP (Título de Estudios Profesionales - Brevet d’études professionnelles-) [N. de la T.].

⁷ Con respecto a este punto, véase Devetter, Jany-Catrice y Ribault, 2009.

⁸ Por su sigla en francés: “Diplome d’Etat Auxiliaire de Vie Social” [N. de la T.].

⁹ La Encuesta de empleo solo contabiliza el título más elevado. Una asistente a domicilio que es bachiller y que ha obtenido el DEVAS seguirá apareciendo en las estadísticas solamente como bachiller.

¹⁰ Para una reflexión sobre los diplomas de nivel V véase Moreau, 2003: 105-125.

¹¹ Con respecto al tema más general del no reconocimiento de las calificaciones en la asistencia a domicilio, véase Dussuet, 2005.

¹² El valor simbólico de los recursos contribuye también a definir la posición en la estructura social. Véase Bourdieu, 1996: 212.

¹³ Sería interesante profundizar el análisis del caso de estas asistentes a domicilio que, cuando no son pasantes o contratadas, cuentan con un “empleo a reglamento” (Cartier, Retière y Siblot, 2010).

¹⁴ La Asociación estudiada interviene tanto en calidad de “prestadora” como de “mandataria”: o los adultos mayores caen bajo la jurisdicción de la ayuda social, con lo cual reciben un servicio prestatario, o no pueden hacerlo (porque sus ingresos son demasiado importantes), con lo que su posición de empleador particular pasa por un servicio mandataria.

¹⁵ Schwartz insiste aquí sobre los efectos combinados de una escolarización prolongada y del trabajo de contacto.

¹⁶ Con respecto a la distinción entre el efecto puro de la trayectoria (socialización) y su pendiente, véase Bourdieu, 1979b: 124, retomado y ejemplificado en Avril, Cartier y Serre, 2010: 160-163.

¹⁷ En rigor, para comprender el lugar de las asistentes a domicilio en la estructura social, sería necesario también tener en cuenta la historia del grupo, principalmente la evolución de su “peso funcional” en una estructura social en movimiento. Véase Bourdieu, 1996

¹⁸ En 2010, las asistentes a domicilio ganaban un promedio de 845 euros netos mensuales contra un poco más de los 1000 euros que percibía el conjunto de los trabajadores no calificados y los 1480 euros correspondientes a las mujeres con empleo. Esta gran debilidad de los salarios se explica esencialmente por el tiempo parcial que afecta al 68% de estas trabajadoras, en comparación con el 32% de los trabajadores no calificados y el 29% de las mujeres en situación de empleo (Encuesta de empleo, INSEE, 2010).

¹⁹ En general, las asistentes a domicilio trabajan durante la mañana y durante las horas de las comidas; no es raro que no se les pague entre las 14 y las 17 horas, tiempo al que ellas denominan “bache” o “hueco”.

²⁰ Para un ejemplo de esto, entre otros que se han obtenido durante las entrevistas, véase Avril, 2009.

²¹ Las expresiones “negros” o “árabes” son habituales en la Asociación e incluso son utilizadas por las asistentes a domicilio “negras” y “árabes”, quienes se autodesignan con esos apelativos.

²² Tal como lo ha mostrado la historiadora

Anne-Sophie Beau (2004), las formas precarias de empleo aparecen mucho antes que en los años 1980-1990 para ciertas fracciones de los asalariados.

²³ Isla de las Antillas francesas [N. de la T.]

²⁴ Tomo la expresión de Anne-Catherine Wagner (2007) quien, dejando de lado “las palabras que clasifican” como “cosmopolitismo” de las clases burguesas vs. “inmigración” de los obreros, propone comparar las formas de “movilidad” de las clases superiores y las populares.

²⁵ He decidido dejar de lado la presentación de la relación de este grupo de empleadas móviles con la política. Estas asistentes a domicilio no expresan explícitamente sus opiniones políticas (mientras que las otras sí lo hacen), y no las toman como un factor de unidad del grupo o de oposición a sus colegas (por lo menos, no lo hacen de manera expresa o directa). Esto se debe a numerosas razones. Una de ellas es que el grupo, social-

mente heterogéneo desde cierto punto de vista, también lo es en relación con la posición política. Esto no significa que no tome en serio el estudio de las formas de politización que asumen las asistentes a domicilio; pero para considerarlo y que aporte elementos realmente novedosos, requiere de una reflexión más extensa de lo que este artículo permite.

²⁶ Mauger, 2006; Mischi y Renahy, 2008.; Amossé y Chardon, ; Schwartz, en una breve entrevista (Vacarme, 37, verano 2006) señala que su encuesta sobre los choferes de ómnibus de la RATP (Régie Autonome des Transports Parisiens – Consorcio de transporte de la región de l’Île de France) lo ha llevado a proponer una configuración triangular del universo de las clases populares. El tercer polo, que se diferencia del de “ellos” y “nosotros”, es el de los inmigrantes.

²⁷ En este artículo, todos los nombres propios (lugares, nombres y apellidos de las entrevistadas) son ficticios.

Bibliografía

Amossé T. y Chardon O., (2006) “Les travailleurs non qualifiés: une nouvelle classe sociale?”, *Économie et Statistique*, 393-394, p. 203-229

Angeloff T., (2000) *Le Temps partiel: un marché de dupes?*, París, La Découverte & Syros

Avril C., (2009) “Une mobilisation collective dans l’aide à domicile à la lumière des pratiques et des relations de travail”, *Politix*, 86, p. 97-118.

Avril, C. (2006) “Le travail des aides à domicile pour personnes âgées: contraintes et savoir-faire”, *Le Mouvement social*, 216, p. 87-99

Avril, C. (2007) “S’appropriar son travail au bas du salariat. Les aides à domicile pour personnes âgées”, Tesis para la obtención del Doctorado en Sociología, París, EHESS

Avril, C. Cartier M. y Serre D. (2010), *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, París, La Découverte, col. “Grand repères guides”, p. 160-163.

Beau, A. (2004) *Un Siècle d’emplois précaires*, París, Payot

Bourdieu, P. (1979a) “Les trois états du capital culturel”, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 30, noviembre, p. 3-6.

Bourdieu, P. (1979b) *La Distinction. Critique sociale du jugement*, París, Minuit, col. “Le sens común”

Bourdieu, P. (1996) “Condition de classe et position de classe”, *Archives européennes de sociologie*, t, VII (2)

Bucco, D. (2011) “L’action de l’inspection du travail dans le champ de la santé-sécurité au travail des salariées de l’aide à domicile”, *Rapport d’étude*, INTEP, mayo.

Cartier, M., Retière, J. N. y Siblot, Y. (dir.), (2010) *Le Salariat à statut*, Rennes, PUR, col. “Pour une histoire du travail”

Chardon, O. (2001) “Les transformations d’emploi non qualifié depuis vingt ans”, INSEE Première, 796.

Chenu, A. (1990) *L’Archipel des employés*,

París, INSEE, col. "Études", p. 82-83

Croff, B. (1994) *Seules. Genèse des emplois familiaux*, París, Métailié.

Devetter, F. y Rousseau, S. (2011) *Du balai. Essai sur le ménage à domicile et le retour de la domesticité*, París, Raison d'agir

Devetter, F., Jany-Catrice, F. y Ribault, T. (2009) *Les services à la personne*, París, La Découverte, col. "Repères", p. 79-104.

Dussuet, A. (2005) *Travaux de femmes. Enquêtes sur les services à domicile*, París-Budapest-Turín, L'Hermattan, col. "Le travail social"

Foote Whyte, W. (1996 [1943]) *Street Corner Society. La structure social d'un quartier italo-américain*, París, La Découverte

Gollac, M. (1989) "Les dimensions de l'organisation du travail. Communications, autonomie, pouvoir hiérarchique", *Économie et Statistique*, 224, septembre.

Grignon, C. y Passeron, J.C. (1989) *Le Savant populaire. Misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, París, Seuil/Gallimard, p. 78-82.

Hoggart, R. (1970 [1957]) *La culture du pauvre*, París, Minuit, col. "Le sens commun"

Laforge, G. (2005), "Le statut d'emploi des intervenant(e)s à domicile dans le champ de l'aide et des services aux personnes: quelques réflexions sur un politique du "gisement d'emplois", *Revue de droit sanitaire et social*, 2, p. 290-303

Mauger, G. (2006) "Les transformations des classes populaires en France depuis trente

ans", en Jean Lojkin, Pierre Cours-Salies y Michel Vakalouis (dir.), *Nouvelles luttes de clases*, París, PUF, col. "Actuel Marx Confrontation"

Mischi, J. y Renahy, N. (2008) "Classe ouvrière", *Dictionnaire de sociologie*, Enciclopedia Universalis, París, Albin Michel

Moreau, G. (2003) *Le monde apprenti*, París, La Dispute

Pelage, A. y Poullaouec, T. (2009) "La France "d'en bas" qu'on redarde "d'en haut", en France Guérin-Pace, O., Ville, S. e I. (dir.), *Enquête d'appartenances. L'enquête Histoire de vie sur la construction des identités*, París, Éd. de l'INED, colección "Grandes Enquêtes", p. 29-70.

Poullaouec, T. (2010) *Le Diplôme, arme des faibles. Les familles ouvrières et l'école*, París, La Dispute, col. "L'enjeu scolaire", p. 35-43.

Retière, J. N. (2003) "Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire", *Politix*, 63.

Schwartz, O. (1998) "La notion de 'clases populaires'", trabajo de habilitación para la dirección de tesis, Universidad de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.

Wagner, A. C. (2007) *Les Classes sociales dans la mondialisation*, París, La Découverte, col. "Repères"

Weber, M. (1995) *Économie et société*. T. 1: Les catégories de la sociologie, París, Pocket

Willis, P. (2011 [1977]) *L'École des ouvriers. Comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulot d'ouvriers*, Marsella, Agone