



HAL
open science

Espacios de control y espacios de intimidad. El concepto de la vida extralaboral en Médicos Sin Fronteras

Ludovic Joxe

► **To cite this version:**

Ludovic Joxe. Espacios de control y espacios de intimidad. El concepto de la vida extralaboral en Médicos Sin Fronteras. Teseo Press. De(s)liberar el trabajo. Desafíos de la salud laboral: democracia y temporalidades, pp.95-120, 2021. hal-04502619

HAL Id: hal-04502619

<https://hal.science/hal-04502619v1>

Submitted on 21 Mar 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Espacios de control y espacios de intimidad

El concepto de la vida extralaboral en Médicos Sin Fronteras

LUDOVIC JOXE¹

Introducción

Los físicos que parten a una base de la Antártida para llevar a cabo experimentos durante un año, los astronautas que viajan a la órbita de la Tierra por seis meses y los submarinistas que navegan en un batiscafo durante varias semanas, comparten las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los mismos lugares de trabajo y residencia. Las posibilidades que tienen de comunicarse con su familia, mantener un espacio personal de vida y escapar a las normas de su empleador son limitadas. ¿Qué sentido adquiere el concepto de la vida fuera del trabajo cuando los individuos quedan atados a su universo laboral de manera ininterrumpida durante meses? ¿En qué medida se dispone de espacios de intimidad? ¿Cómo se vive la distinción entre el trabajo y la vida fuera del trabajo, sobre todo en profesiones que se realizan más por pasión que por obligación? ¿En qué medida las temporalidades de trabajo desfasadas de estos individuos impactan en su vida familiar, sus vínculos amistosos o su integración en un tejido social de origen?

¹ Universidad París-Descartes, CEPED.

Para responder a estas preguntas, en este artículo centraré mi interés en los trabajadores expatriados de la organización humanitaria Médicos Sin Fronteras (MSF). Además de las temporalidades de la urgencia que imponen a veces una disponibilidad completa a cualquier hora del día y la noche (Houssin, 2006), los trabajadores humanitarios se enfrentan a las temporalidades asociadas a la expatriación y la lejanía de su país de origen durante varios meses (Näsholm, 2012; Kaler y Parkins, 2018). Al igual que los investigadores en la Antártida, los astronautas o los submarinistas, estos trabajadores experimentan horarios atípicos, no solo en términos de horas o días desfasados como se los suele definir en la bibliografía (Presser, 2003; Barthe et al., 2004; Jamal, 2004; Täht y Mills, 2016), sino en términos de meses desfasados. Estos trabajadores viven una parte del año alejados de sus seres queridos, en contextos en los que tienen que compartir constantemente su cotidiano con colegas que no siempre son sus amigos y en los que no tienen muchas escapatorias físicas y mentales.

Situados en lo alto de la jerarquía de toma de decisiones, los trabajadores expatriados solo representan el 10% de los casi 50.000 empleados de MSF. Los expatriados, figuras mediáticas de la organización, inician, gestionan y finalizan proyectos² en países de los que no proceden. Además de las competencias y los títulos necesarios para asumir esas responsabilidades, tienen la reputación de ser los garantes de la visión y los modos de proceder de la organización. El otro 90% de los empleados son personal local que está sujeto a horarios precisos y cuenta con la posibilidad de volver a su hogar familiar todas las noches y, por ese motivo, no serán objeto de nuestra atención en este artículo. De hecho, la gran mayoría de los médicos, enfermeros,

² En 2019, MSF afirmaba estar llevando a cabo alrededor de 470 proyectos en más de 70 países. Estos se ocupan, entre otras cosas, de la malaria, la desnutrición, el acceso a la atención primaria de salud y el sida.

auxiliares médicos, conductores, guardias y trabajadores de mantenimiento son contratados localmente.

Mientras que el concepto de trabajo es ambivalente y hace referencia tanto a una actividad agotadora (por la penosidad y los esfuerzos asociados) como gratificante (por el sentido que uno le otorga y por la idea de que “el trabajo es salud”), tanto a un momento de productividad (por los resultados obtenidos) como de lasitud estéril (por los principios burocráticos, e incluso de ostracismo laboral), tanto un mecanismo de reproducción social (por el salario, la subordinación o la alienación) como una vía de emancipación (por la meritocracia),³ parecería que el concepto de la vida extralaboral se ha construido reflejando los aspectos más peyorativos del concepto de trabajo. El concepto de la vida extralaboral suele referirse al tiempo llamado “libre”, al ocio, al juego, al deporte (Lafortune, 2004: 201), al placer, a la expresión personal, al crecimiento personal (Ollier-Malaterre, 2008: 47), al descanso, a la intimidad, a la esfera privada (Goldfinger, 1998: 30) o a la familia (Godechot et al., 1999; Barel y Frémeaux, 2005). Según Charles Goldfinger y Jean-Marie Lafortune, la vida extralaboral es también “un agujero negro que escapa a las reglas de la economía” (Goldfinger, 1998: 30), un “período en el que los individuos no están obligados a contribuir directamente al proceso de producción” (Lafortune, 2004: 201). En el presente trabajo, se utilizará esta última definición del concepto de la vida extralaboral, es decir, un espacio en el que el empleador no interfiere, un tiempo durante el cual no se mide la actividad, un tiempo fuera del empleador.

A partir de una observación participante de unas diez misiones como expatriado de MSF entre 2011 y 2020 (Colombia, Etiopía, Congo-Brazzaville, República Centroafricana, Nigeria, Tanzania, Ucrania, Haití, Pakistán, República Democrática del Congo), desarrollaré mi argumenta-

³ Respecto del concepto de trabajo, resultan interesantes los estudios de Naville (1957); Menger (2009); Méda (1995) y Vatin (2014).

ción en dos partes: en la primera parte, centraré mi atención en los diferentes espacios de control de la organización y, en la segunda parte, estudiaré la manera en que los expatriados se eximen de estos y crean espacios de libertad.

1. ¿Una organización que controla hasta la intimidad?

En primer lugar, me interesaré en los espacios, tanto temporales como espaciales, en los que la organización se hace presente y el individuo puede tener la sensación de estar en el trabajo.

1.1. ¿Un contrato de trabajo con normas de seguridad aplicables sin limitaciones?

El contrato de trabajo de los expatriados (del cual se cita un fragmento a continuación) estipula que “trabajar para [MSF] implica una serie de normas y principios [...] que se añaden a los inherentes a las relaciones ‘clásicas’ de trabajo”. Para esclarecer estas normas y principios adicionales, el contrato precisa que el expatriado de MSF es “un representante de MSF las 24 horas del día”, que “[se compromete] a actuar de conformidad con la Carta Magna de MSF tanto en el ejercicio de [sus] funciones como en el marco de [su] vida personal mientras dure [su] misión”, que “[se compromete] a respetar [las normas y consignas de seguridad definidas por MSF y sus representantes] en todo momento y circunstancia”, que “representa a la asociación MSF en el ejercicio de [sus] funciones y en [su] vida personal; que, de este modo, el límite entre vida personal y vida profesional en el terreno es permeable y que podrán imponerse importantes restricciones a [su] libertad individual”. Mediante la aceptación de estas cláusulas contractuales, por lo demás totalmente explícitas sobre el lugar que la organización pretende ocupar durante una misión humanitaria, el expatriado autoriza a MSF a insertarse, al menos en teoría, en lo más profundo de su vida diaria.

Ejemplo 1: Fragmento de un contrato de trabajo francés de MSF de 2019

ANEXO 3 – COMPROMISO INDIVIDUAL

Trabajar para una asociación como Médicos Sin Fronteras implica una serie de normas y principios que los expatriados están obligados a respetar, y que se añaden a los inherentes de las relaciones ‘clásicas’ de trabajo. En efecto, la vida en comunidad, las restricciones de seguridad y el hecho de que en el terreno un expatriado es considerado un representante de MSF las 24 horas del día tienen consecuencias contractuales que han de ser determinadas de antemano. El empleado debe tener conocimiento de estas restricciones y obligaciones; al firmar el presente documento, se compromete a respetarlas, pues, de lo contrario, la organización rescindirá su contrato.

Durante las misiones en el terreno con Médicos Sin Fronteras, yo, el abajo firmante, Ludovic JOXE, me comprometo a:

1. Actuar de conformidad con la Carta Magna de MSF, los principios éticos que defiende, tanto en el ejercicio de mis funciones como en el marco de mi vida personal durante toda la duración de mi misión.
2. Actuar, cuando proceda, de conformidad con las normas deontológicas de mi profesión.
3. No poseer o utilizar, en el marco de la misión, armas y municiones de cualquier tipo.
4. Respetar imperativa y estrictamente las normas y consignas de seguridad definidas por MSF y sus representantes; se recuerda que estas normas de seguridad son primordiales, dado que fueron establecidas para asegurar la seguridad individual y colectiva del equipo, los pacientes y las operaciones, y que toda persona que trabaja para MSF se compromete a respetarlas en todo momento y circunstancia; de este compromiso,

implementado de común acuerdo con las poblaciones locales, depende la seguridad de todos.

5. Aceptar, a partir de este momento, que en vista del contexto en el que interviene MSF (tanto en lo que respecta a la propia actividad de la organización como a las circunstancias políticas y de seguridad en las que opera), represento a la asociación MSF en el ejercicio de mis funciones y en mi vida personal; que, de este modo, el límite entre vida personal y vida profesional en el terreno es permeable y que se me podrán imponer importantes restricciones a mi libertad individual (por ejemplo: prohibición de salir del recinto de la misión, restricción de zonas de acceso y comunicaciones, cambio de lugar de trabajo / lugar de vida sin previo aviso, toque de queda, etc.).

6. Cumplir estrictamente las normas de conducta y vida colectiva detalladas, en particular, en el Diario de a bordo que me fue entregado, así como las instrucciones y directivas que me darán MSF y sus representantes (en particular, en lo que respecta a las zonas aprobadas para alojarse o a las vacaciones de los expatriados, las modalidades de desplazamiento, los horarios, etc.).

7. Respetar la ética y la deontología propias de MSF y su misión. Por otra parte, reconozco que determinados comportamientos legales o tolerados en mi país de origen pueden estar prohibidos en mi país de misión. Ante cualquier comportamiento que viole el marco legal del país de misión y/o de la deontología y ética de MSF, reconozco que la organización MSF no estará obligada a ofrecerme ayuda ni apoyo de ningún tipo.

8. Atenerme a la máxima discreción y confidencialidad sobre la acción de MSF, incluso al término de mi misión, y a no difundir los documentos y comunicaciones internas de MSF.

Por consiguiente, me comprometo a:

- no hacer uso, ni publicar, ni transferir a un tercero, fuera del marco estricto de la misión, datos recogidos durante los programas de MSF sin autorización previa y escrita de MSF (incluso para fines de investigación);
- respetar, en particular, el principio de confidencialidad médica y nunca utilizar datos médicos, incluso anónimos, sin la autorización escrita del Responsable de Programas.

En la práctica, esta sumisión a la organización se traduce ante todo en normas de seguridad. Según las situaciones, estas pueden ser: toque de queda a partir de las 18 h, restricción de zonas de acceso, prohibición de caminar por las calles, de hablar de “política” con los habitantes locales, de beber alcohol, de tener relaciones sentimentales con el personal, etc. En las misiones Ebola, al igual que ahora en varias misiones en época de COVID, la llamada “*no touch policy*”⁴ no permite tocar a nadie en ningún momento del día o de la noche: no se puede estrechar la mano, tocarse los ojos, dar besos, etc.

4 Traducción del inglés: “política del no contacto”.

Ejemplo 2: Caricatura del dibujante Brax sobre la *no touch policy*



1.2. Una vida en comunidad permanente

En lo que respecta al alojamiento, el expatriado nunca abandona realmente la organización. A la tarde, cuando termina el trabajo diario por el cual fue enviado en misión, el trabajador, ya sea logista, médico o administrador, no vuelve a su casa sino a instalaciones gestionadas por MSF: viviendas, departamentos, carpas, habitaciones compartidas, etc.

A veces, cada trabajador tiene una habitación propia, pero otras, como en la siguiente fotografía de un proyecto en Bangui de 2014, comparte la habitación con colegas. En otras situaciones, como en la campaña de tratamiento contra el pian en Congo-Brazzaville

en 2013, se pasa la noche en una carpa colectiva. Sin embargo, aun cuando los expatriados se alojan en edificios y tienen habitaciones individuales, comparten los demás espacios: la cocina, el living, el gimnasio, el jardín, etc. Por lo tanto, después de su jornada laboral, los expatriados viven en colectividad y suelen sentarse a comer juntos. En 2014, en el Hospital General de Bangui de la República Centroafricana, los expatriados acondicionaron una ala del establecimiento para realizar actividades de ocio. La terraza se convirtió así en un lugar de encuentro, un bar restaurado, donde se organizaban regularmente parrilladas por las noches y los fines de semana.

Ejemplo 3. Habitación compartida por dos expatriados en República Centroafricana



Foto: L. Joxe.

1.3. Horarios de trabajo flexibles

Los horarios de trabajo⁵ son parcialmente simbólicos. Aunque los horarios de oficina y de los médicos están limitados por la legislación local del trabajo o las normas de seguridad, estos se aplican, sobre todo, al personal nacional. En Nyarugusu, Tanzania, los responsables del Alto Comisionado para los Refugiados exigían que el equipo de MSF abandonara el campamento a las 17 h a más tardar. Los empleados locales volvían entonces a sus hogares familiares y pasaban la noche con los suyos. Sin embargo, los expatriados, luego de una jornada laboral en una oficina, hospital o centro médico, vuelven al alojamiento compartido y no siempre cesan su actividad. En 2020, en Karachi, Pakistán, luego de un miércoles de trabajo que oficialmente terminaba a las 17 h, todo el equipo se sentó en la mesa de la sala de estar hasta las 23 h para preparar el presupuesto del año 2021. Después, se fueron a dormir y se volvieron a encontrar a las 7 de la mañana para desayunar e ir a la oficina. El domingo siguiente, por la mañana, la logista debía organizar, con un chofer y el operador de radio, el recibimiento en el aeropuerto de dos responsables. Dos horas más tarde, yo, el coordinador de proyecto, tenía que recibir a esas visitas para explicarles cómo funcionaba la casa (baños, comida, ropa de cama, etc.) y darles los primeros *briefings* de las normas de seguridad. Así pues, las llegadas y partidas de expatriados al comienzo o al final de las misiones, las llegadas y partidas por vacaciones, las visitas de miembros de la sede de la organización o de la coordinación “de la capital”,⁶ las reuniones nocturnas entre

5 Llamo aquí “horarios de trabajo” tanto a los horarios de oficina de los guardias, el contador, el responsable de recursos humanos, como a los horarios del personal de salud (por ejemplo, médicos, enfermeras y parteras).

6 “Coordinación” es el término utilizado para referirse a los equipos de la organización que se encuentran en la capital del país de intervención. Estos equipos aseguran la interrelación entre la sede y los equipos de terreno. Se ocupan, entre otras cosas, de mantener las relaciones políticas a nivel nacional y de gestionar la cadena de suministro de materiales y medicamentos.

expatriados del equipo o por videollamada con referentes de la sede o de la coordinación y la recepción a cualquier hora de camiones llenos de artículos de suministro o médicos son frecuentes fuera del horario “de oficina”. Además, dependiendo de la naturaleza del proyecto, los equipos pueden ser llamados a desplazarse a cualquier hora del día. A menudo, uno o varios vehículos y chóferes se quedan en *stand-by*, listos para salir en caso de ser necesario. En 2020, en Epulu, República Democrática del Congo (RDC), unos colegas tocaron la puerta de mi habitación a las 23 h porque acababan de tirar piedras a nuestras instalaciones. En 2012, en Gambella, Etiopia, los guardias me vinieron a despertar en el medio de la noche porque una paciente embarazada, que estábamos alojando temporalmente en un hotel de la ciudad, rompió bolsa inesperadamente. En 2014, en Bangui, República Centroafricana, se empezaron a escuchar tiros en la noche y tuvimos que resguardarnos en una sala blindada. En todas estas situaciones, el expatriado queda sujeto a la organización y a las condiciones de realización de su misión sin importar el día o la hora.

1.3.1. Una frontera difusa entre colegas y familia

Aunque algunos expatriados afirman que distinguen claramente entre un individuo como “colega de trabajo” durante el día y el mismo individuo como “amigo” o “compañero de cuarto” durante la noche, la práctica parece ser otra. Dada la continuidad de las actividades entre el día y la noche y la proximidad de los espacios y actividades, la calidad del ambiente que se percibe “en casa” tiene un impacto en la calidad del ambiente durante la jornada de trabajo y viceversa. Varios expatriados me hablaron de la “familia MSF”, con toda la ambigüedad que dicho término puede abarcar, es decir, como un espacio de sostén, pero también de tensiones. Este término recuerda el vocabulario metafórico que Marion Fresia ya había observado en el ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para

los Refugiados), otra organización humanitaria basada en una lógica de misiones: “la casa” para referirse a la sede, “el terreno” para referirse al lugar de la misión y “la familia” para referirse a la comunidad de expatriados (Fresia, 2009: 177). Por las noches, los expatriados comparten sus emociones, se desahogan y se prestan el oído entre sí tomando una cerveza en la casa o en el bar local. La siguiente foto es de la cena de Navidad de 2015 en Tanzania: todos los expatriados del proyecto se juntaron en la mesa comunitaria para pasar juntos un momento que tradicionalmente está asociado a la familia y los seres queridos.

Ejemplo 4. Cena de Navidad en Tanzania, 2015



Foto: L. Joxe.

1.3.2. ¿Salud laboral o salud “en general”?

En lo que respecta a la salud, la frontera entre lo laboral y lo extralaboral también se desdibuja. Los problemas físicos de los expatriados, relacionados con los horarios de trabajo o no, son tratados primero en el terreno por el responsable médico del proyecto o, en caso de una necesidad específica, por un referente de la sede. De este modo, todo lo relativo a la salud física del expatriado se delega a la organización durante varios meses. Lo mismo sucede con los problemas psicológicos. Si bien es cierto que existe una antigua tradición según la cual sería inapropiado para el trabajador humanitario quejarse de su sufrimiento frente al sufrimiento de los “beneficiarios” (Vaux, 2001: 7), las mentalidades han cambiado y ahora, incluso en los asuntos íntimos, la organización muestra su presencia. La sección belga de MSF estableció una serie de servicios para dar apoyo a los expatriados que así lo soliciten: apoyo de psicólogos (a distancia, las 24 horas del día), de pares (ex expatriados de MSF que conversan de manera voluntaria con los expatriados en misión) o de superiores. En 2019, la sección belga redactó un documento titulado “I feel Good” que pretende atender los desafíos psicológicos de la vida en misión.

Ejemplo 5. Manual “I feel good”, redactado en 2019



Foto: L. Joxe.

En 2016, la sección belga ya había redactado una guía para los coordinadores de proyecto titulada “Gestión y prevención del estrés: el papel del coordinador de proyecto”.⁷ El hecho de que solo una de las once partes de la guía trata sobre los “incidentes críticos” y/o traumáticos, como accidentes de tránsito, robos o secuestros, muestra cuán integral es la atención que deben prestar. Las otras diez partes

⁷ “Stress prevention and management: the role of the Project Coordinator”, November 2016 – 1st edition, MSF OCB (Operational Center Brussels).

abordan temáticas más generales de la vida en comunidad y, en particular, cómo satisfacer “necesidades fisiológicas”, “necesidades de control” o “necesidades de pertenencia” de los expatriados. Por ende, el apoyo psicológico no se centra solo en los choques emocionales “catastróficos” (como sucedía hace unos veinte años), sino, de modo más general, en las condiciones de vida y de trabajo y en la satisfacción durante las misiones. La falta de distinción entre la salud y la salud laboral, ya sea física o psicológica, es un ejemplo más de la presencia de la organización en la vida diaria del expatriado a lo largo de la misión.

En resumen, esta primera parte mostró la manera en que la organización se inmiscuye en la vida del expatriado durante las misiones humanitarias, ya sea a través de la extensión de las normas de seguridad, la flexibilidad de los horarios, la vida en comunidad o el carácter integral de la asistencia sanitaria. Tal como señaló Marc Lorient (2016) acerca de los diplomáticos, se plantea aquí el problema de las fronteras de lo íntimo y, de manera más amplia, de los límites entre los espacios percibidos como espacios de obligaciones y aquellos asimilados a espacios de libertad.

2. La preservación de espacios de libertad

En estas misiones humanitarias en las que las jornadas laborales nunca se terminan por completo, las normas de seguridad se aplican de día y de noche y los colegas pasan a ser amigos íntimos, ¿cuáles son los momentos en que el expatriado considera que está finalmente liberado del control de la organización? Para responder a esta pregunta, describiré aquí tres tipos de espacios de libertad: espacios de refugio cotidiano, espacios de descanso temporales concedidos por MSF en las misiones y espacios inter-contratos entre dos misiones.

2.1. Espacios de refugio cotidiano *in situ*

En el día a día, los expatriados tratan de reconstituir espacios personales en los que la organización no pueda entrometerse: espacios fuera de trabajo en el trabajo, fuera del control dentro del control, fuera de la organización dentro de la organización y fuera del empleador dentro del empleo. Estos espacios, que yo llamo “de refugio”, resultan muy importantes dado que los expatriados a veces experimentan dificultades, frustraciones o estrés durante la jornada laboral y sienten la necesidad de escaparse de la realidad. ¿Cuáles son las condiciones de existencia de estos espacios? ¿Hasta qué punto proporcionan un espacio para la intimidad? ¿Qué actividades están asociadas a estos espacios?

A diferencia de los trabajos “clásicos”, en las misiones humanitarias de MSF, las actividades fuera del horario laboral no incluyen tareas domésticas. Para favorecer la posibilidad de los expatriados de tener tiempo para sí mismos, la organización contrata, en la mayor parte de los proyectos, cocineros y personal para hacer las compras, la comida, limpiar y lavar la ropa. Además, la organización cuenta, de manera cada vez más sistemática, con líneas presupuestarias para financiar material de ocio. Según la rigidez de las normas de seguridad y la duración del proyecto (en algunos casos de varios años), los responsables de MSF invierten en máquinas de *fitness*, compran juegos de mesa, consolas de videojuegos y a veces ponen a disposición una guitarra para los miembros del proyecto.

**Ejemplo 6. Expatriados de MSF en Pakistán jugando al videojuego
“Just Dance”**



Foto: L. Joxe.

Apenas vuelven de su jornada de trabajo, algunos hacen deporte dentro de los límites dispuestos por las normas de seguridad: a veces corren entre el alojamiento y las rejas que lo rodean, otras en el pueblo o la ciudad del proyecto, o dentro del alojamiento, en las máquinas de *fitness* adquiridas por MSF. Otros, en cambio, miran la televisión, tocan un instrumento o juegan juegos de mesa. Existen también quienes se encierran en su habitación (si es que tienen una habitación individual en el proyecto) hasta el día siguiente y miran películas, escriben, leen o hablan con sus seres queridos en su país de origen,⁸ y quienes se vuelcan a las adicciones solos o con sus colegas (bebidas fuertes, cerveza, cigarrillos, marihuana). Aunque apenas se las menciona en las entrevistas, las relaciones sexuales también parecen estar presentes, ya sea entre expatriados, con el personal nacional

⁸ En los últimos años, con el uso generalizado de Internet, las comunicaciones se volvieron mucho más simples.

o con prostitutas.⁹ ¹⁰ Por último, hay otros que van a un bar por la noche, cuando la geografía del proyecto lo permite.

No todos los expatriados ven de la misma manera estos espacios de refugio. Según sus motivaciones originales, algunos van a mostrarse como los defensores de una disponibilidad sin límites para con la organización. Estos tienen una visión clásica del trabajador humanitario como voluntario que, según la propia Carta Magna de MSF, “[mide] los riesgos y peligros de las misiones que [cumple] y no [reclamará] para [sí mismo] ni para [sus] allegados compensación alguna”. Es la visión –tal vez caricaturesca, pero siempre presente en algunas mentes– del trabajador humanitario que está dispuesto a sacrificarse para cumplir su tarea. En su opinión, no hay horarios: el expatriado de MSF tiene que estar preparado en todo momento para responder a las obligaciones del proyecto.

Por el contrario, hay otros que reivindican los espacios de refugio, tanto para sí mismos como para sus colegas, ya que consideran que estos espacios y sus actividades son la condición *sine qua non* para estar en buen estado físico y mental y poder cumplir su misión. En este sentido, piden explícitamente que se los moleste lo mínimo posible por las noches y los fines de semana. Cualesquiera que sean sus responsabilidades, no dudan en ignorar sus mails fuera del horario oficial de trabajo. En su opinión, la urgencia puede esperar. Esta postura podría percibirse por los defensores del voluntario humanitario como una falta de flexibilidad y compromiso con la causa humanitaria que se supone que comparten. En otras palabras, quienes consideran su actividad en MSF como un trabajo-pasión tienen menos necesidad de recrear espacios de libertad y hacer

⁹ También en este caso, las normas de seguridad de los proyectos pueden prohibir explícitamente las visitas a prostitutas o las relaciones amorosas con el personal nacional. Sin embargo, la práctica puede apartarse de las normas.

¹⁰ En psicología, la sexualidad también estaría asociada a la posibilidad de aliviar el estrés (McEwen, 2002; Kajantie y Philips, 2006).

actividades de refugio que aquellos para quienes su actividad en MSF es más bien un empleo remunerado, que les permite darles de comer a sus familiares que se encuentran en sus países de origen.

2.2. Espacios de descanso temporales, entre dos mundos

Además de los espacios de refugio cotidianos, la organización concede con regularidad días libres a los expatriados. Sin embargo, no se trata de verdaderos espacios de libertad como cabría imaginar, sino que están parcialmente limitados.

Por contrato, los expatriados tienen derecho a un fin de semana de descanso cada seis semanas. En la medida de lo posible, los responsables de MSF en el terreno tratan de enviar al expatriado a la capital del país y pagarle dos días en un hotel lejos de sus colegas. Sin embargo, la realidad en el terreno no siempre lo permite, ya sea por el carácter urgente o la lejanía de algunos proyectos. Por ejemplo, a fines de 2019, en Epulu, RDC, bajo el pretexto de la emergencia del Ébola, un expatriado responsable del saneamiento posponía regularmente su fin de semana de descanso. Con varias semanas de retraso, terminó por pasarlo, uniéndolo con un feriado, en un pequeño hotel de la ciudad más cercana, Mambasa, a cinco horas de viaje.

Asimismo, cada tres meses, el expatriado tiene por contrato una semana de vacaciones durante la cual le delega sus responsabilidades y le deja su teléfono y computadora de trabajo a un colega del proyecto que él elija. En este caso, existen tres posibilidades. Si MSF juzga que la situación política o las condiciones de seguridad lo permiten, el expatriado puede viajar a otras zonas del país que se consideran seguras. En mi caso, por ejemplo, durante las misiones de Colombia en 2011 y Etiopía en 2012, pude recorrer estos dos países en mis días libres. Si MSF considera que la situación política y las condiciones de seguridad son demasiado

inestables, el expatriado tiene que pasar sus vacaciones en el extranjero, la mayoría de las veces en un país limítrofe considerado “seguro”. Por ejemplo, en 2020, en Pakistán, mis colegas se fueron de vacaciones a Tailandia, Maldivas o Turquía. Aunque algunos expatriados logran volver a sus países, por lo general, el período de tiempo es demasiado corto. En 2016, en Dungass, Nigeria, el responsable médico del proyecto, que era congolés, quería volver a su casa para el bautismo de su hijo. Sin embargo, entre los traslados en auto y las diferentes escalas de avión, tenía 6 días de viaje ida y vuelta, por lo que finalmente pasó sus vacaciones en un hotel de Niamey, la capital de Nigeria.

Si bien los fines de semana de descanso o las semanas de vacaciones representan un momento extralaboral en el sentido de que son períodos de ocio y descanso en los que el expatriado está efectivamente liberado de las normas de seguridad, los mails y demás presiones de la actividad humanitaria, rara vez posibilitan el desarrollo personal, las reuniones familiares u otras actividades clásicas del tiempo fuera del trabajo, y no dejan de estar condicionados, en parte, por la organización.

2.3. Espacios entre dos misiones, en casa

El “verdadero” espacio extralaboral sería el que tiene lugar entre misiones: ese espacio en el que MSF puede finalmente desaparecer y en el que el individuo tiene la posibilidad de volver a su país, reunirse con sus amigos, familia y realizar otras actividades. No obstante, este espacio inter-misiones varía según los individuos y las actividades que ejercen en la organización.

De acuerdo con la visión más clásica de la vida extralaboral, este tiempo entre misiones permite efectivamente a determinados expatriados ocuparse de sí mismos y de su vida privada, así como compartir su experiencia en el terreno con sus seres queridos. Este período fuera del trabajo confirma entonces su estatus social y consolida

su reconocimiento como trabajador humanitario. Así, por ejemplo, Fabienne, una farmacéutica camerunesa, se reúne con sus hijos pequeños cuando vuelve a su casa. Suzie, una logista, me dice: “Yo trabajo a destajo durante 6 meses o más y después no hago nada por 3 meses, solo pienso en mí. Eso es exactamente lo que necesito”. Sin embargo, el carácter temporal del regreso al país de origen compromete la posibilidad de inscribirse en actividades periódicas, basadas en un calendario mensual, como deportes, música, artes plásticas o cursos vespertinos. Los expatriados se convierten así en una especie de trabajadores humanitarios temporales o intermitentes. Con una sucesión de contratos de duración indefinida y, en el caso francés, de períodos de desempleo, su cargo oficial cambia tan frecuentemente que a veces hasta a la administración le resulta difícil llevar un seguimiento. Su actividad con MSF les impone ritmos de vida particulares y una desincronización con su vida social, como ya se ha observado en la literatura sobre horarios atípicos (Staines y Pleck, 1984; Presser, 2003; Strazdins et al., 2006; Täht y Mills, 2016).

Para otros expatriados, el compromiso con MSF no se detiene entre misiones. Varios se ofrecen para participar como voluntarios en eventos de la organización en sus países: fiestas anuales de la sede, exposiciones de fotos, *happenings* de concientización sobre el trabajo humanitario en espacios públicos, etc. No hay que olvidar tampoco a quienes están en pareja con un miembro de MSF o quienes trabajan en la oficina local de la organización más cercana a su casa, se juntan a tomar algo o a comer con otros expatriados, se ofrecen como “pares” para conversar libremente con expatriados al regresar de una misión o participan en los consejos de administración, las asambleas generales y los hilos de información de la organización por mail o redes sociales. También hay quienes toman suplencias cortas en la sede, realizan misiones puntuales de investigación, desarrollan una actividad en nombre de la organización o participan de capacitaciones impartidas por

MSF.¹¹ En todos estos casos, los expatriados nunca abandonan realmente MSF, sino que, incluso entre las misiones en el terreno, mantienen un vínculo estrecho con la organización.

Por último, algunos expatriados, al terminar su misión con MSF, cuando se supone que finalmente van a experimentar el “verdadero” tiempo fuera del trabajo, tienen que volver a su otro empleo. Los médicos más especializados, y en particular los cirujanos y los anestesiólogos, realizan misiones humanitarias en MSF durante las vacaciones de su puesto de trabajo fijo en un hospital de su país de origen y consideran su actividad en MSF como un paréntesis. Aunque, desde el punto de vista de MSF, el regreso al hospital representa un tiempo fuera del trabajo, desde el punto de vista del hospital, constituye un tiempo de trabajo. En mi caso, hice las últimas siete misiones durante las vacaciones y los feriados de Navidad de mi tesis. Mis vacaciones de tesis, mi “fuera de tesis” lo dedicaba a la actividad con MSF y mi “fuera de MSF” lo dedicaba a mi tesis: el tiempo fuera del trabajo de uno se convertía en el tiempo de trabajo del otro y viceversa.

Si se parte del supuesto de que el trabajo otorga un estatus social y de que el tiempo fuera del trabajo permite la expresión personal, entonces, para estos expatriados, la distinción entre los conceptos de lo laboral y la vida extralaboral se desdibuja. Al igual que para los *slashers*, que ejercen múltiples profesiones (Barbe, 2017), el estatus social de un día no es necesariamente igual al del día siguiente y la expresión personal parece desarrollarse tanto en una actividad como en la otra. Esta situación refuerza en los expatriados la sensación de cumplir funciones temporales. Un logista checo, que tiene a cargo cientos de empleados de

¹¹ Las capacitaciones que se ofrecen (no remuneradas) son muy numerosas y abarcan temas de todas las profesiones del ámbito humanitario médico: “poblaciones en situación precaria”, “gestión de hospitales”, “capacitación para encargados de contabilidad”, “cadena de suministro”, etc.

MSF en Palestina, me contó que entre misiones vuelve a su trabajo de electricista en una empresa constructora pública. Una directora médica de MSF, de quien dependen cientos de personas en el terreno humanitario, hace reemplazos como partera en un hospital de Normandía entre misiones. Por mi parte, soy coordinador de proyecto en MSF, responsable de más de 500 personas en algunos casos, pero cuando regreso a Francia, a veces vuelvo a ser desempleado, otras doctorando y otras docente en el nivel más bajo de la jerarquía académica. A la inversa, algunos tienen grandes responsabilidades en sus países de origen (son abogados o jefes de servicio en un hospital, por ejemplo), pero se convierten en administradores o simples médicos en los proyectos de MSF.

Finalmente, se podría distinguir entre una especie de “tiempo fuera del trabajo intermedio”, que tiene lugar en las noches de las misiones, y un tiempo fuera del trabajo, en su sentido más clásico y desde el punto de vista de MSF, entre las misiones: una distinción que corresponde a una realidad que es percibida como tal por muchos expatriados, pero que no por eso deja de ser frágil. Los tres tipos de espacios de libertad que describí aquí (espacios de refugio, espacios de descanso y espacios entre las misiones) muestran cómo la organización puede conservar una forma de presencia en cada uno de estos espacios y, al mismo tiempo, cómo el expatriado puede, en todas estas situaciones, preservar una parte de intimidad y vida, al margen de MSF. Por último, la descripción de estos tres tipos de espacios de libertad ilustra cómo el expatriado puede definir y elegir personalmente qué tipo de vida extralaboral le conviene.

Conclusión

En las misiones humanitaria de MSF, el concepto de la vida extralaboral, en el sentido de un tiempo fuera del

empleador, se vuelve difuso por varios motivos: por el contenido del contrato que establece una forma de excepción para la actividad humanitaria, por el lugar mismo del alojamiento que se comparte con los colegas, por la falta de distinción entre colegas, amigos y familia, por los horarios de trabajo flexibles, por la presencia continua de normas de seguridad y por la delegación de la salud mental y física a la organización.

Existe además un motivo subyacente a todas estas razones que termina de desdibujar por completo la idea de la vida extralaboral: el desafío de definir la palabra “trabajo”, desafío que se hace aún más patente en el sector asociativo. Para los expatriados más comprometidos, aquellos que se entregan a MSF, que dan su vida al trabajo y lo consideran un medio de realización personal, la distinción entre esfera privada y esfera pública no tiene razón de ser y la diferencia entre lo laboral y lo extralaboral pierde sentido. Para los más profesionales, que básicamente trabajan para vivir y realizarse en otros ámbitos, sigue siendo importante distinguir con claridad lo laboral y lo extralaboral. Cuando, en el terreno, algunos expatriados luchan por el cumplimiento de los horarios y por mayores comodidades, mientras que otros militan una entrega sin límites, se enfrentan dos visiones del trabajo humanitario, una profesional y la otra comprometida, así como dos visiones del concepto de trabajo, una vinculante y la otra propicia al desarrollo personal. En otras palabras, el concepto de la vida extralaboral pierde su relevancia desde el momento en que el trabajo se contempla, ya no como una actividad penosa, sino como un catalizador de sentido y placer.

Bibliografía

Barbe, M. (2017). *Profession Slasheur: Cumuler les jobs un métier d'avenir*. París: Marabout.

- Barel, Y. y Frémeaux, S. (2005). "Perceptions par les salariés des mesures d'aide à la conciliation travail-hors-travail". 16a conferencia AGRH, Paris Dauphine, 15 y 16 de septiembre.
- Barthe, B., Gadbois, C., Prunier-Poulmaire, S. y Quéinnec, Y. (2004). "Travailler en horaires atypiques". En P. Falzon (dir.), *Ergonomie*, pp. 129-144. Paris: PUF. Recuperado de: <https://bit.ly/3a7ANO9>
- Fresia, M. (2009). "Une élite transnationale: la fabrique d'une identité professionnelle chez les fonctionnaires du Haut Commissariat des Nations Unies aux Réfugiés". *Revue européenne des migrations internationales*, 25(3), pp. 167-190.
- Godechot, O., Lurol, M. y Méda, D. (1999). "Des actifs à la recherche d'un nouvel équilibre entre travail et hors-travail". *Premières synthèses*, (20.1).
- Goldfinger, C. (1998). *Travail et hors-travail: vers une société fluide*. Paris: Odile Jacob.
- Houssin, D. (2006). "L'urgence". *Les Tribunes de la santé*, 13(4), pp. 33-38. Recuperado de: <https://bit.ly/2YkC137>
- Jamal, M. (2004). "Burnout, Stress and Health of Employees on Non-Standard Work Schedules: A Study of Canadian Workers". *Stress and Health*, 20(3), pp. 113-119. Recuperado de: <https://bit.ly/3qXOwhr>
- Kajantie, E. y Phillips David, I.W. (2006). "The effects of sex and hormonal status on the physiological response to acute psychosocial stress". *Psychoneuroendocrinology*, 31(2), pp. 151-178.
- Kaler, A. y Parkins, J. R. (2018). "Talking about Time: Temporality and Motivation for International Christian Humanitarian Actors in South Sudan". *The British Journal of Sociology*, 69(4), pp. 1313-1336.
- Lafortune, J. M. (2004). *Introduction aux analyses sociologiques du temps hors travail*. Quebec: Presses de l'Université de Québec.
- Loriol, M. (2016). "Le travail diplomatique et l'intime". *Socio. La nouvelle revue des sciences sociales*, (7), pp. 45-64. Recuperado de: <https://bit.ly/3iPPaL8>

- McEwen, B. S. (2002). "Sex, stress and the hippocampus: allostasis, allostatic load and the aging process". *Neurobiology of aging*, 23(5), pp. 921-939.
- Méda, D. (2010 [1995]). *Le Travail, une valeur en voie de disparition* ? Paris: Flammarion.
- Menger, P. M. (2009). *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*. Paris: Gallimard-Seuil.
- Näsholm, M. H. (2012). "Global careerists' identity construction: A narrative study of repeat expatriates and international itinerants". *International Journal of Managing Projects in Business*, 5(4), pp. 804-812.
- Naville, P. (1957). *De l'aliénation à la jouissance: la genèse de la sociologie du travail chez Marx et Engels*. Paris: Librairie Marcel Rivière.
- Ollier-Malaterre, A. (2008). "Comment les employeurs appréhendent-ils la vie hors travail de leurs salariés ? Une comparaison entre le modèle français et le modèle anglo-américain". *Revue des politiques sociales et familiales*, (92), pp. 47-60. Recuperado de: <http://bit.ly/3iUB3E4>
- Presser, H. B (2003). *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- Staines, G. L. y Pleck, J. H. (1984). "Nonstandard work schedules and family life". *Journal of Applied Psychology*, 69(3).
- Strazdins, L., Clements, M. S., Korda, R. J., Broom, D. H. y D'Souza, R. M. (2006). "Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being". *Journal of Marriage and Family*, 68(2), pp. 394-410.