

# Un Homosexual Sindicalizado: masculinidades y malestares en el trabajo.

Rodrigo Vallejos Araya  
Matis Young Mantellero  
Escuela de Psicología  
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso  
Noviembre, 2017

**Resumen:** El siguiente artículo se enmarca en la investigación cualitativa *Trabajador Sindicalizado LGBTIQ: identidades Colectivas y Subjetividad* que provee de una mirada crítica sobre la potencial unión identitaria y política entre la sexualidad subalterna y el sindicalismo en el contexto de las transformaciones del trabajo. Los objetivos buscaron 1) conocer y analizar las identidades colectivas tanto sindicales como LGBTIQ, 2) entender su relevancia en la subjetivación de trabajadores sindicalizados y finalmente 3) indagar en la posibilidad de una identidad colectiva sindical diversa. Para esto se llevó a cabo un estudio exploratorio-interpretativo cuya producción de datos se generó a través de 3 entrevistas en profundidad; se utilizó posteriormente la técnica de análisis temático que reporta los hallazgos desde la óptica del hombre homosexual: A) La subjetivación del trabajador sindicalizado homosexual se basa predominantemente en la posición desigual de la sexualidad en el trabajo por sobre la sindicalización. Se evidenció la relación entre el sindicalismo y lo LGBTIQ se sostiene indirectamente en la estructura opresiva relacional del género. B) Ésta genera un malestar subjetivo debido a prácticas sociales de masculinidad hegemónica. C) Para enfrentar este padecer laboral, el sindicalismo, entre otras, toma lugar como una estrategia de afrontamiento, cuya D) dimensión socio-afectiva al interior del trabajo visibiliza la relación actual entre las identidades colectivas sindicales y LGBTIQ.

**Palabras claves:** Producción de subjetividad; Masculinidad hegemónica, Malestar subjetivo; Estrategia de afrontamiento; Dimensión socio-afectiva.

**Abstract:** The following article is framed within the qualitative research *LGBTIQ Unionised Worker: Collective Identities and Subjectivity*, which provides a critical outlines of the potential political identity articulation between subalternative sexuality and unionization in the transformations of work. These objectives aimed to 1) know and analyze the collective identities from Labour unions and LGBTIQ collective identities, 2) understand its relevance within subjectivation processes for unionized workers and finally, 3) explore the possibility of a sexually diverse unionized collective identity. An exploratory-interpretative study was carried out, whose data production was generated from 3 in-depth interviews; afterwards, a thematic analysis technique reported our findings from the homosexual Optic: A) Subjectivation of unionized homosexual worker is based predominantly upon the unequal position of sexuality at work, above unionisation. The relationship between unionism and LGBTIQ lies indirectly on the oppressive relational structure of gender. B) This gender order generates a subjective distress due to social practises of hegemonic masculinity. C) with the purpose of dealing with such work suffering, unionization takes place, amongst others, as a copying strategy, whose D) social-affect dimension at work envisions the current relationship between unionised and LGBTIQ collective identities.

**Key Words:** Subjectivity production; hegemonic masculinity; subjective distress; copying strategy; Socio-affective dimension.

**Resumo:** O seguinte artigo se enmarca na pesquisa qualitativa Trabalhador Sindicalizado LGBTIQ: Identidades Colectivas e Subjetividade que fornece uma perspectiva crítica sobre o potencial união identitária e política entre a sexualidade subalterna e o sindicalismo no contexto das transformações do trabalho. Os objetivos procuraron 1) conhecer e analisar identidades coletivas tanto sindicais como LGBTIQ, 2) compreender sua relevância na subjetivação de trabalhadores sindicalizados e, finalmente, 3) indagar na possibilidade de uma identidade coletiva sindical diversa. Para isto se levou a cabo um estudo exploratorio-interpretativo cuja produção de dados se gerou através de 3 entrevistas em profundidade; utilizou-se posteriormente a técnica de análise temática que reporta os achados desde a óptica do homem homossexual: A) A subjetivação do trabalhador sindicalizado homossexual baseia-se predominantemente na posição desigual da sexualidade no trabalho por sobre a sindicalização. Se evidenció que a relação entre o sindicalismo e o LGBTIQ sustenta-se indirectamente na estrutura opresiva relacional do género. B) Esta gera um mal-estar subjetivo devido a práticas sociais de masculinidade hegemónica. C) Para enfrentar este padecer laboral, o sindicalismo, entre outras, toma lugar como uma estratégia de afrontamiento, cuja D) dimensão sócio-afectiva ao interior do trabalho visibiliza a relação atual entre as identidades coletivas sindicais e LGBTIQ.

**Palavras-chave:** Produção da subjetividade; Masculinidade hegemónica; Mal-estar subjetivo; Estratégias de afrontamiento; Dimensão sócio-afectiva.

En el año 2013, el sindicato inter-empresa del supermercado Líder (SIL) abrió una instancia para la lucha por la sexualidad de personas LGBTIQ en el trabajo. Los cambios generados a través de la organización gremial lograron imponerse en la organización misma en Chile. Tres años después una entrevista a los dirigentes develó atisbos del porqué de una unión entre sindicalismo y LGBTIQ.

*Hace tres años, con la finalidad de darle lugar a los compañeros y compañeras que pertenecen a la diversidad sexual. Partió con la iniciativa de hacer talleres para educar a los compañeros y a las directivas del sindicato, luego la empresa copió el sistema. Creo que somos el segundo país donde en Walmart existe área de diversidad y esto fue por la presión que hizo el sindicato por hacerse responsable de la homosexualidad de los trabajadores. Finalmente, en una sociedad todos trabajamos y pasa que muchas lesbianas tienen que hacer el doble o triple de trabajo para que permitan seguir trabajando. Tenemos que dar más para demostrar que somos personas que podemos estar trabajando, y hay una gran estigmatización hacia todos los compañeros gay. Los ponen solo de cajeros, no consideran que un compañero gay pueda estar en abarrotes porque para eso estamos las mujeres, estamos las lesbianas, a nosotras nos ponen porque tenemos fuerza para tomar las cajas, los chiquillos que son más "finitos" entonces trabajan de cajeros. Acá es donde está errado el concepto porque siguen sin entender lo que significa ser lesbiana, lo que significa ser homosexual (Sindicato líder SIL, 2016).*

Las declaraciones anteriores logran aunar de manera espontánea y de claridad inusitada las principales problemáticas LGBTIQ estudiadas en el trabajo por las ciencias sociales: la Inserción laboral, inclusión y equidad, estereotipos, discriminación y estigmatización. Sin embargo, más allá de “*lo que significa ser lesbiana, lo que significa ser homosexual*”, la cita logra dar luces de un aspecto latente que las políticas públicas, la academia y los movimientos sindicales recientemente comienzan a estudiar: las dinámicas de la masculinidad y feminidad en el trabajo.

Eludir este tipo de relaciones dinámicas de género por personas con orientaciones sexuales distintas a la heterosexualidad al interior del campo laboral ha permitido que en la actualidad el trabajo de personas LGBTIQ sea naturalizado en pos de políticas inclusivas, presentando una tolerancia mínima para operar, sin la problematización de las relaciones violentas y de subordinación social que implica el género.

Desde las variadas perspectivas interdisciplinarias de las ciencias sociales, estudios críticos de la administración (CMS), estudios críticos de género (CGS) y Teoría Queer (QT) esbozan las potencialidades de la interseccionalidad en pos de la emancipación y la transformación social (Kelly & Lubitow, 2015), buscando revitalizar el lugar del trabajo ante el estado debilitado del sindicalismo (Julian, 2012; Julian; 2016; Ruiz, 2016; Hyman, 1997) y de la organización colectiva en el capitalismo tardío.

Entre estos aspectos, la dinámica entre la masculinidad y la feminidad en los sindicatos y el trabajo contemporáneo se sitúa como un resquicio para un análisis exploratorio e interpretativo de las relaciones de opresión en Chile, principalmente a partir de la visión de personas LGBTIQ. Por ello, la siguiente investigación toma las promesas de resistencia substantiva de esta posible intersección para contribuir con un estudio sobre identidad, masculinidad hegemónica y subjetivación en el trabajo. Se presentará el recorrido entre lo laboral, lo sindical y lo sexual en torno a una masculinidad hegemónica; las identidades colectivas y las formas de producción de subjetividad en el trabajo; y el estado del sindicalismo chileno como ejes para entender el problema. Posteriormente, buscamos contribuir al análisis presentando algunos de los hallazgos más significativos sobre la subjetividad del homosexual sindicalizado.

## **Revisión de literatura y planteamiento del problema**

En el escenario de las transformaciones del trabajo, el estudio de las minorías sexuales en los sindicatos ha implicado el cuestionamiento de la tolerancia y la aceptación de la diversidad sexual en sociedad y el estatus democrático de los sindicatos (Colgan y Ledwith, 2003). A raíz de movimientos feministas y nuevas políticas públicas, el ingreso de la mujer y las minorías sexuales al trabajo continúa posicionándose como logros de liberación sexual. No obstante, la literatura internacional (Colgan y Ledwith, 2003) nos indica que para estudiar el vínculo de sindicatos y minorías sexuales, se requiere observar a los sindicatos como organizaciones políticas, guiados por principios de democracia participativa y por ende, igualdad. El hecho que los sindicatos actúen con tal igualdad en la práctica está abierto a debate y ha permitido interpelar a los miembros tradicionales del sindicato que en general constituyen un grupo homogéneo típicamente compuesto por hombres, heterosexuales, nativos y trabajadores de tiempo completo (Hyman,

1994).

Esta composición tradicional de los sindicatos resulta problemática para los otros trabajadores provenientes de sexualidades, etnicidades y razas no dominantes, como los hombres homosexuales. Es necesario también revisar de manera más general el vivenciar de homosexuales en el trabajo. La investigación de Gates y Viggiani (2014) presenta una revisión de la identidad LGBTIQ asociada a la estigmatización como valoraciones sociales desacreditadas en lo laboral. En la esfera social, donde se intersectan diversas identidades culturales, organizacionales, nacionales y laborales, irrumpe la identidad sexual cuya configuración se plasma desde la diferencia, la desviación y enfermedad. Sus hallazgos arrojaron etiquetajes, creencias y percepciones homofóbicas, heterosexistas, peyorativas por identidad de género o identidades sexuales. Sumado a estos resultados, *el nivel de outness* e identidad de clase aparecieron como razones de estigma que traspasan las etiquetas de diferencia sexual u orientación sexual y que sitúan la dirección crucial del presente estudio.

El concepto de outness mantiene un criterio de reconocimiento pero también un eje corporal a la hora de controlar a los miembros LGBTIQ, en amedrentamiento de su identidad (Gates y Viggiani, 2014). El hablar de situaciones románticas, activismo, utilizar lenguajes y rituales asociados a la identidad colectiva LGBTIQ, acceder a ciertos tipos de vestimenta y otros bienes de consumo y el actuar en la esfera pública permitirían identificar los niveles de outness. Estos estudios nos permiten profundizar la comprensión del problema de la diversidad sexual en el trabajo, pues redirige el foco del estudio más allá de la exclusión del mundo laboral o de la orientación sexual, concentrando el análisis en las dinámicas relacionales de personas de sexo-género diverso que ya están públicamente asumidas en contextos de trabajo dependiente. El nivel de outness que equivaldría a “qué tan afuera del closet estás”, entonces, no sólo aborda el reconocimiento discursivo de la orientación sexual, sino que se trata de una inversión de enclosetamiento como una forma de control y administración de subjetividad. Desde aquí se puede desprender una forma aceptada de ser homosexual en el trabajo que no esté tan fuera del closet, penado por el estigma y la marginación.

Estos componentes del problema nos permiten comprender las complejidades subyacentes de las dinámicas entre lo laboral y lo sexual, no en categorías atributivas o sentido de pertenencia, sino en relaciones dinámicas de género como efecto y resultados de procesos sociales tanto históricos, culturales como políticos (Connell, 1995; Preciado 2008, Davis, 2004). Estos procesos están determinados históricamente por relaciones de poder desigual, cruzados por otras estructuras como la clase social, la raza y la nación que presentan estructuras relacionales que develan la producción de subjetividad en condiciones de dominación, opresión y alienación.

Así Connell (2005) muestra que las relaciones de género no son neutrales, apartándose de otros estudios de género en tanto modelos positivistas (Gilmore, 1990), esencialistas (Tiger, 1969) y normativos (Easthope, 1986; Brannon, 1976). Se trata del orden de género como una estructura relacional patriarcal y heteronormada, marcada por la oposición de masculinidad por sobre la feminidad, lo cual afecta a personas LGBTIQ en el trabajo. En “Un homosexual muy heterosexual”, Connell (1992) da cuenta de una cultura pública masculinizada en lugares de trabajo dominados por hombres, evidenciada en el análisis de 8 historias de vida cuyos resultados exponen la multiplicidad de masculinidades y sus posibilidades resistencia, que determinan también la identidad e individualidad de los trabajadores.

Al hablar de pluralidad de masculinidades, los estudios de género conceptualizan la *masculinidad hegemónica* como patrón de acciones, además de roles e identidades, que han permitido históricamente la dominación de los hombres y *cierta* masculinidad soberana sobre las mujeres, feminidades y otras masculinidades subordinadas (Connell, 2005). Como un modelo dinámico, la masculinidad hegemónica se organiza en torno a: relaciones de poder delimitadas por el marco legal y la política institucional que actualmente tienden a la crisis de la masculinidad tradicional por la instrumentalización productiva de la feminidad en el trabajo; relaciones de producción, en tanto propiedad de medios de producción y nuevas tecnologías, también en crisis por la integración desigual de la mujer y minorías sexuales al trabajo; y finalmente, relaciones de catexis o libido, es decir los afectos presentes y ligados a un objeto, que han sido permitidos o prohibidos por la sociedad patriarcal, cuyo estado crítico da cuenta de una relativa mayor visibilidad de lesbianas y homosexuales en el orden público heteronormativo.

En relación a este modelo de masculinidad hegemónica y el sindicalismo, podemos encontrar el estudio de Williams que explora la estructuración relacional del género y políticas sexuales en la vida sindical. El sindicalismo ha sido caracterizado históricamente por buscar mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, emergiendo principalmente entre las organizaciones con las labores más duras, peligrosas y físicamente demandantes de la clase obrera (Williams en Colgan y Ledwith, 2002). Estas labores han significado la exclusión física de mujeres y con ellas, la feminidad, construyendo la identidad sindical como intrínsecamente masculina. Las uniones sindicales como organizaciones están profundamente marcadas por la masculinidad patriarcal heterosexual; tanto es así que sus miembros asocian una masculinidad dominante en sus líderes a la “correcta forma” de hacer sindicalismo (Williams en Colgan y Ledwith, 2002).

En latinoamérica, el estudio en materia de diversidad sexual y sindicalización se ha enfocado en caracterizar los fenómenos de exclusión y discriminación por parte de la población sexo/género diversa, dejando de lado las prácticas relacionales de la masculinidad. En el caso de Colombia (Castañeda, Correa y Perez, 2013), algunos

de los resultados han puesto en relieve el desconocimiento y desinterés de los sindicatos sobre los contenidos LGBTIQ, miedo al acoso laboral por parte de miembros LGBTIQ a la hora de sindicalizarse, percepciones sobre el machismo e informalidad en las organizaciones colectivas del trabajo y en general, una lucha dividida entre la misma comunidad LGBTIQ.

En Chile, los estudios sobre sexualidad y trabajo se han centrado en encuestas y estadísticas abordando la discriminación y predominantemente la situación de closet. Entre estos estudios, se destaca Chile No Sabe, la primera encuesta nacional realizada por la fundación Iguales y la consultora Gestión Social (2015). Los principales hallazgos de dicha encuesta reportan que personas de sexo-género diverso enfrentan disyuntivas en el trabajo al tener que “salir del closet por segunda vez”, concluyendo que el dar cuenta de la orientación sexual continúa siendo asociado a la exclusión del campo laboral. Por otra parte, el activismo en organizaciones no-gubernamentales y el sindicato se percibe como una forma para lidiar con actos de discriminación, existiendo un 93,1% de población LGBTIQ discriminada (Gestión Social y Fundación Iguales, 2015)

Existe la necesidad de re-enfocar los estudios interdisciplinarios que han abordado la administración de la diferencia sexual, orientación sexual, la identidad de género y las políticas inclusivas como una diversidad sexual visible; en este escenario, autores como Bower y Blackmon (2003) proponen la necesidad imperante de más bien estudiar la gestión de la diversidad invisible que son, justamente, el conjunto de aristas subyacentes y relacionales de opresión del problema LGBTIQ al ingresar al trabajo. Como se explica en Chile No Sabe (2015), “Las personas LGBTIQ se enfrentan al mundo laboral bajo una diversidad que en cierta medida es invisible para otros hasta la decisión de la visibilización, y al ser percibidos como LGBTIQ, pueden sufrir las consecuencias de ser considerados/as un/a “distinto/a” en su ambiente.” (pág. 12).

Ser considerados distintos implicaría que el analizar la relación entre la sexualidad y el sindicalismo pasa por poner atención en las dinámicas relacionales desiguales de género que a su vez constituyen socialmente un problema político identitario (Bauermeister, Meanley, Hickok, Pingel, Van Hemert, Loveluck, 2014). En directa polémica con quienes plantean la identidad como un atributo individual o cualitativo (Tugendhat, 1986) o incluso como un proceso de construcción social de carácter local y particular (Smiths & Barks, 2008), hemos querido plantear la identidad como un proceso social de producción de subjetividad que es constituyente de la individualidad. Este concepto implica pensarla como un proceso propio de una totalidad social históricamente determinada, que a través de mediaciones que son también históricas, produce la realidad de lo particular (Marcuse, 1970; Pérez, 2009; Álvarez, 2011).

Esta conceptualización se hace necesaria debido a la relevancia, no por muchos

reconocida (Antunes, 2013), del trabajo como principal mediación en la constitución de subjetividad en el contexto del capitalismo, en especial a partir de la reestructuración política y productiva del capitalismo tardío. Nos parece que este proceso político que ha transformado las formas y las relaciones de trabajo ha permitido el tránsito desde un disciplinamiento formal centrado en el cuerpo a un disciplinamiento real o sustantivo que funciona directamente sobre la subjetividad. Esta transformación ha constituido la base para la emergencia de nuevas formas de dominación, superando progresivamente las formas más verticales y violentas e instituyendo una dominación interactiva, basada en el disciplinamiento agradable - mediante la manipulación de la sensación de seguridad y las expectativas de consumo- y en la producción administrada de diversidad (Antunes & Alves, 2004; Pérez, 2014).

Si bien muchos argumentan que estas tendencias corresponden a los sectores de trabajo más altamente tecnológicos, que constituyen un sector relativamente menor en el mundo del trabajo y presentan múltiples contratendencias, el espíritu de estas nuevas formas es totalizado en la experiencia social mediante las constantes reestructuraciones políticas (Novick, 2000) y el papel activo del sistema de comunicación social en su constitución (Pérez, 2014). Así, esta nueva situación produce una relación mucho más inmediata del individuo con el sistema de dominación que aprovecha la crisis de la institución familiar para disolver las mediaciones que construyeron la relativa autonomía del sujeto clásico (Marcuse, 1970; Pérez, 2009). El estado subjetivo que resulta de ello es uno de *tolerancia represiva*, donde la desublimación -es decir, la disminución de las restricciones morales y el aumento en los niveles de vida- permite ocultar ante la conciencia a niveles insospechados el carácter represivo del sistema (Marcuse, 1968; Pérez, 2014).

La influencia de estas tendencias en la totalidad de la experiencia social pareciera expresarse también en el sindicalismo y en las relaciones de poder propias de otras formas de dominación que no coinciden pero que se intersectan con las relaciones de clase (Viveros, 2016). En el ámbito del movimiento sindical vemos con claridad cómo el carácter de la organización de clase de los trabajadores se ha visto afectada por este proceso de reestructuraciones políticas nacionales e internacionales. Los estudios plantean que si bien la identidad sindical actual refleja más bien las identidades laborales individualizadas de los trabajadores que una construcción autónoma, existen contradicciones y tensiones que se ordenan principalmente en torno a los niveles de politización (Campusano et al, 2017a y 2017b, Julián 2012).

El proceso de transición democrática en Chile ha sido dominado por una tendencia que ha llegado a ser llamada sindicalismo tradicional, en oposición a nuevas tendencias actuales. Esta tendencia ha asumido una politización más bien exógena-corporativa, es decir, que abarca los intereses del conjunto de los trabajadores,

trascendiendo el lugar inmediato de trabajo, pero ciñéndose al ámbito estrictamente laboral. Sin embargo, el fracaso de esta tendencia lo ha llevado a orientarse hacia una politización más sociopolítica, es decir, una de articulación intersectorial, que rebasa los límites de lo laboral. En general, sin embargo, éstas han funcionado mediante una política del consenso, articulando los intereses de la coalición gobernante con los organismos suprasindicales a través de la intermediación de los partidos políticos en las dirigencias de los mismos (Campusano et al, 2017a y 2017b, Julián 2012 y 2016). Esta tendencia ha promovido la despolitización de las bases y la baja en las tasas de afiliación sindical. Sin embargo, no ha estado ajena de contradicciones, permitiendo la emergencia de una tendencia politizadora tanto desde su interior como desde otras formas de organización y sectores, especialmente los más precarizados (Campusano et al, 2017a y 2017b, Julián 2012).

Por otro lado, Connell (1977) reconoce que las transformaciones en el orden histórico de sexo género han sido correlativas a las transformaciones políticas y productivas, conformándose también a partir de nuevas formas de dominación - dominación interactiva- y del estado subjetivo de tolerancia represiva que producen. Entendiendo que las relaciones de género constituyen un orden de dominación distinto de las relaciones de clase, con un origen precapitalista, pero que se inserta en la lógica de reproducción de las relaciones sociales capitalistas (Davis, 2004; Viveros, 2016; Connell, 1977; Pérez, 2017), consideramos que profundizar en el conocimiento de la relación entre el mundo del trabajo y el de la sexualidad, en la intersección de dos modos de dominación fundamentales en la sociedad actual, así como en las posibilidades de articulación entre las formas de organización y las identidades de distintos sectores explotados, oprimidos y/o marginados constituye un aporte en la comprensión de la lógica global de la dominación actual y un aporte para la lucha por mejorar las condiciones de vida de tales sectores de la sociedad.

Por lo mismo, creemos que el estudio de las identidades colectivas de trabajadores sindicalizados facilitaría la apertura de una interpretación política de la visibilidad LGBTIQ en el ámbito del trabajo. A través del exámen crítico de la influencia de las transformaciones del trabajo sobre el sindicalismo y la sexualidad, una perspectiva interseccional (Davis, 2004; Viveros, 2016; Connell, 1977) puede dar luces sobre los alcances de las nuevas formas de dominación en la constitución de la subjetividad y sobre las posibilidades de construcción de identidades colectivas soberanas, con una mayor autonomía sobre sus propias dinámicas relacionales y la producción de subjetividad de sus miembros. Estas identidades colectivas, a pesar de su evidente debilitamiento, pueden ser las nuevas mediaciones a través de las cuáles se desafíe la inmediatez del disciplinamiento que promueve el recambio del sistema político y productivo. Tales motivaciones conllevan a la pregunta de investigación a tratar ¿Cómo se relacionan las identidades colectivas sindicales y las identidades colectivas LGBTIQ en la producción subjetiva del trabajador sindicalizado de sexo/género diverso?

## Método

Realizamos un estudio cualitativo de tipo exploratorio-interpretativo debido a la naturaleza controvertida de las identidades colectivas del sindicalismo y del movimiento LGBTIQ. Mientras que el plan de trabajo inicial fundamentó un acercamiento institucional a organizaciones no-gubernamentales LGBTIQ y sindicatos para un posterior muestreo de tipo bola de nieve (Gray, Williamson y Karp, 2007), la realización tales pasos establecidos fueron infructuosos. A pesar de dificultades para la producción de datos, mediante contactos internos de los investigadores, la muestra mínima (3) establecida se alcanzó con criterios de exclusión prescritos: a) reconocerse públicamente en las categorías de sexo/género diverso y b) reconocerse sindicalizado.

Tabla 1 Descriptores de muestra

Criterios de Muestra	Participant e 1	Participante 2	Participante 3
Edad	45	46	28
Nacionalidad	Chilena	Chilena	Chilena
Tipo de Organización	Privada	Estatal	Estatal/ONG
Años de sindicalización	10	4	1
Años fuera de closet	20	20	5

Debido al carácter exploratorio de la investigación y la literatura reducida respecto al tema y la aparente falta de relación, se decidió dirigir el método por la corriente reflexiva de la entrevista en profundidad (Valles, 1999). Ésta nos permitió presentar las temáticas articuladas desde una ordenación teórica acompañada de nuestros propios posicionamientos, buscando instigar la reflexión de los hablante. Los componentes polémicos de ambos tópicos, la sexualidad y el sindicalismo en el trabajo, hicieron de esta técnica de producción de datos la ideal también para la gestión del silencio como estímulo hacia la reflexión y la "confesión", donde los entrevistadores toman una posición de apertura y solidaridad (Callejo, 2002).

Posteriormente, para asegurar la variante interpretativa de la investigación, realizamos un análisis temático para el tratamiento de los datos, por su acercamiento metodológicamente flexible, compatible con un diseño emergente y con un modelo interpretativo que combina la inducción y la deducción, es decir, que reconoce el influjo de las teorías en la interpretación de los datos (Braun & Clarke,

2006). Producto de su simpleza, flexibilidad y rol activo de los investigadores hace del análisis temático como un método apropiado y no ideal acorde a las decisiones de los investigadores y que se formula como potencialmente compatible con un realismo crítico, que busque analizar la experiencia de los investigados en su relación con lo social (Braun & Clarke, 2006). La codificación abierta produjo 70 códigos que fueron organizados lógicamente, mediante mapas temáticos y temas candidatos, desde diversos ejes eliminando códigos abiertos y buscando patrones recurrentes. El resultado de la organización temática resultó en 5 macro temas, focalizado en la mirada LGBTIQ, desde la óptica homosexual. Por motivos de inteligibilidad y límites del artículo presente, se presentan los resultados del eje relación entre trabajo y sexualidad, uno de los macro temas que da cuenta de la producción subjetiva homosexual en el trabajo y cuatro sub-temas constituyentes.

## Resultados

Eje: Relación entre trabajo y sexualidad

### Tema 1: Producción subjetiva: el homosexual en el trabajo

A) Fuerza heteronormalizadora, B) Malestar subjetivo C) Estrategias de afrontamiento. D) Dimensión socio-afectiva sindical

#### A) Fuerza Heteronormalizadora-laboral

Para empezar a explicitar la relación entre lo LGBT y el mundo del trabajo es necesario re-enfatizar la importancia de este último como vínculo social cuya caracterización presentada a continuación provee la perspectiva de hombres homosexuales emergidas de las entrevistas. En primer lugar, se identifica una fuerte relación entre el tipo de organización en que se trabaja y las lógicas con que funcionan los sindicatos y las relaciones de género:

*"el tema LGBT ahí es mucho más abierto. Metro, el... la empresa que trabaja... o sea que trabajaba mi ex, o sea mi pololo, porque se aburrió, es una empresa nacional, eh... netamente masculino, entonces el tema LGBT no es tema, pero no porque se respete, sino porque no existe, y si existe, lo sacamos. ¿Me entendís? Es otra la historia. Entonces, eh... depende em... depende mucho del contexto de la empresa. Y si es chilena, lamentablemente el machismo es prioridad, entonces el tema LGBT en un sindicato de una empresa chilena, lo más probable, es que sea eh... ninguneado.!*

El carácter público o privado de la organización, la nacionalidad de la misma y el estrato socioeconómico de sus trabajadores, así como el nivel de flexibilidad laboral, son identificadas como factores fuertemente influyentes en las dinámicas relacionales respecto del género así como también respecto de las motivaciones para sindicalizarse e incluso de los fines que persiguen los sindicatos, que suelen subordinarse a los fines de la organización.

Esto muestra, por un lado, la pertinencia de los análisis que reconocen una fuerte despolitización del movimiento sindical (Campusano et al, 2017a y 2017b, Julián 2012), pero también la fuerte influencia que tienen los modos de organizar el trabajo sobre las relaciones e identidades de los trabajadores (Antunes, 2013; Antunes & Alves, 2004; Pérez, 2014; Sisto, 2009).

Respecto de la sexualidad, los entrevistados reconocen una tendencia hacia la tolerancia frente a la orientación sexual de los trabajadores en el ambiente de trabajo. El carácter de esta tolerancia, sin embargo, da cuenta de sutiles relaciones de poder que conforman lo que llamamos fuerza heteronormativa laboral, que se ajusta a las nuevas formas de dominación que se difunden progresivamente a través del mundo del trabajo, constituyendo un estado de tolerancia represiva (Connell, 1995; Marcuse, 1968; Pérez, 2014).

Respecto de esta fuerza, reconocemos en primer lugar que actúa mediante la producción de un consenso respecto de las pautas de comportamiento aceptadas, basado en una lógica productiva, según el cual habría que seguir ciertos “esquemas” que incluyen el ajuste a los parámetros binarios del sistema sexo género así como a actitudes de seriedad y formalidad, “pasando polita”:

*D: sí, por lo menos los que han ido a las reuniones [del sindicato] que yo he ido, como que no sabría... o sea hasta ahora no ha sido como un tema hablar de eso porque no hay... al menos explícitamente, en la organización [...], no ha salido ese tema de... de una discriminación así homofóbica, sino que [la sexualidad] ha sido siempre como es parte de tu vida privada y da lo mismo mientras no influya en tu trabajo, no debería ser problema. (ent 3)*

Como vemos en la cita anterior, este consenso trasciende el ámbito organizacional, instalándose también en las lógicas sindicales y en la subjetividad del trabajador. La producción social del consenso desde relaciones de poder se esconde a la conciencia del trabajador en la producción de una experiencia individualizada:

*D: no tengo ni tiempo para echar la talla, o mujerear no sé o, tirar alguna... pero sí por ejemplo tengo libertad para decir no sé po “no el fin de semana fui a divino o fui a pagano y fui para allá con mi pololo, o fui a un concierto de Ricky Martin no sé, no... no siento que... como tanta vergüenza. Igual eso es algo ya es algo más interno mío (Ent 3)*

Sin embargo, las veladas prácticas de dominación que esto implica se hacen visibles cuando notamos que la tolerancia se entiende como falta de discriminación y que el sentimiento de pertenencia y de “ser escuchado” compensa la invisibilización (Gates y Viggiani, 2013) de la sexualidad en el trabajo y en el sindicato:

*Entrevistado: Ah, ya, con respecto a eso te podría decir que el segmento socioeconómico de mí sindicato que podríamos clasificarlo como abc1, la verdad es que no es tema la sexualidad. O sea, todo el mundo sabe que yo soy gay, nadie jamás me ha mirado feo, es más me consideran para la toma de opinión, mi opinión es considerada. Entonces desde ese punto de vista no me he sentido para nada discriminado, en ese aspecto, el tema sindical en la empresa que trabajo. te fijas? (ent. 1)*

Entendemos, por tanto, que las nuevas formas de dominación propias del sistema sexo género toman en el ambiente de trabajo formas similares a los mecanismos que pretenden lograr el compromiso del trabajador con la lógica del capital (Antunes & Alves, 2004; Pérez, 2014). Éstas nuevas formas se constituyen a partir del disciplinamiento agradable, interactivo, que promueve la participación de los dominados en el ejercicio del poder, produciendo con ello una diversidad de identidades en que la diferencia se constituye como una desviación débil y generalizada de la norma, superando la dicotomía normalidad-anormalidad desde la producción de múltiples normalidades (Connell, 1995; Pérez, 2014), del ajuste múltiple y diverso a “lo común”:

*Entrevistado: hmm, mira, lo veo como hmmm cómo te lo puedo explicar. Veo mucho respeto hacia mí. Mucho mucho respeto, es más, de repente cuando hay un grupo de personas ahí echando la talla, quizás el comentario así gay gracioso... como que se sienten incómodos al tiro ¿cachai? chucha la cagué y se me acercan y me dicen: M, disculpa. (risas) ¿cachai? Incluso hasta ese punto llega, es un respeto así máximo y lo que te puedo decir es que mi ejemplo de vida, le sirvió a muchas personas, por lo menos a uno. Que me dijo: ¿sabís que M? Antes de conocerte, o sea, yo te conocí, pero hasta antes de saber que eras homosexual, para mí el tema gay era horrible. O sea, el infierno pero tú me mostraste otra realidad y por eso te quiero agradecer porque me abriste la conciencia a otra realidad. O sea, una persona común y corriente que ama a otra persona de su mismo sexo, no como la caricatura que existe en el inconsciente colectivo. (la loca) (ent 1)*

De esta manera, la experiencia de los entrevistados indica que las lógicas de dominación de género en el trabajo funcionan principalmente en base a la invisibilización de la sexualidad, acompañada de un sentimiento de pertenencia “a pesar de” la diferencia, o mientras ésta se mantenga en un nivel aceptable. Además, estas lógicas requieren de la participación del trabajador, el cual las internaliza (Pérez, 2014; Marcuse, 1976) a través de prácticas que reafirman su masculinidad, como esconder ciertas actitudes o apropiarse directamente de los parámetros heteronormados:

*Con los de Iguales o con mis amigos gays escuchamos todo el rato esa música y como cero... o yo hablo de la música que me gusta una cosas que tengo, CDs de no se qué y es distinto po... es como mi mundo. En cambio en la pega o en el sindicato como que soy más como no se... como yo era antes de salir del clóset quizás. No sé... porque yo salí del clóset como hace tres años, entonces igual es poco tiempo, o sea es poco tiempo para todo lo que vivido, toda la gente que he conocido y tener un pololeo y todo. (ent. 3)*

*Por ejemplo, el día viernes yo ando así como ando ahora cachai, no vas con la camisita ni con el pantalón. Yo en broma les pregunto: “oye, ¿me veo muy gay así o no?”. No, te vei bien weon... ah ya! porque si me veo muy gay, avísenme. (ent. 2)*

Estas prácticas de reafirmación de la masculinidad, que atraviesan el cuerpo en sensaciones forzadas y artificiales, buscando plasmar el patrón de acciones sociales a modo de esquema cultural e históricamente asociados a la masculinidad hegemónica en Chile, permiten al trabajador acceder a distintas posiciones de poder dentro del orden de sexo género y por tanto también en el trabajo (Connell, 2005).

Para lograr ingresar al trabajo y permitir configurar una identidad laboral como persona lgbt, más que la categoría de homosexual, son las prácticas sociales subordinadas a la masculinidad hegemónica (Connell, 1995) las que contribuyen a la subjetivación del trabajador homosexual en tanto se comporte como subordinado y mantenga un bajo perfil, logre experimentar su vivencia sexual y laboral de manera aislada e individualizada, en temor a la sensación corpórea de incomodidad de sus pares heteronormados en caso de desplegar prácticas sociales femeninas. De esta manera esta maquinaria sexo-político laboral de subjetivación produce una subjetividad homosexual oprimida, dominada y gestionada para el rendimiento que está sostenida en la inserción laboral por el privilegio masculino.

Esta fuerza heteronormalizadora-laboral funciona como un engranaje que no sólo le permite al homosexual ingresar a puestos de trabajo asalariado formal del mundo público sino que también lo configura en una posición de privilegio como hombre cis-género que mantiene una masculinidad subordinada al ordenamiento

heterocentrista hegemónico, lo que se ve ejemplificado en la mantención del relativo respeto de pares, liderazgo, fuerza y credibilidad.

El privilegio o dividendo (Connell, 1995) que surge de la participación en estas lógicas de dominación se hace evidente al comparar la situación de los entrevistados con los segmentos más marginados del mundo lgbt:

“Entrevistado: claro o sea yo me imagino el día de mañana no sé po, un capitán que diga “¿sabis qué? quiero ser mujer, o sea siempre he querido ser mujer y ahora voy a hacerlo”... chucha no sé cómo... yo creo que sería un desafío para todos, porque... a ver, yo me acuerdo las primeras veces que iba a una discoteca gay, yo sabiendo que yo era gay, yo miraba a hombres besándose y era chocante pa mí... o sea y decía si yo soy gay y a mí me choca, alguien que no tiene nada que ver con esto debe ser terrible. Y claro, son estructuras mentales que tú tienes anquilosadas de toda la vida y que están ahí, pero que no te sirven, entonces tenís que derrumbarlas. Y no sé si sea la forma... la mejor forma así con un... con terapia de choque así “ya mira así es la wea” ¿Cachai? Yo lo viví así y bueno me sirvió pero hay otras personas que no, que no pueden aceptar una realidad de forma violenta entonces... que un piloto un día diga “sabis que voy a ser mujer porque quiero ser mujer”, no sé, no sé... igual es (¿cómo se llama?) llama la atención, por ponerle una frase, llama la atención eso, entonces, emm, si ocurriese yo creo que no habría problema, en el sentido del contexto sindicato-empresa. Pero sí, haría ruido, no sé si me explico la diferencia. O sea, en el trato, en el tipo de... desem... sí, no en el trato, el trato no variaría, pero habría mucho comentario y como resquemores podría ser. Sin herir a la persona, sin tratarla de manera diferente, pero con esta... esta... ¿cómo se dice?... como dificultad para poder fluir en forma más... eh... más suave, en el fondo... sería más complejo, más roce.”

Frente a la realidad flagrante de la marginación de lo trans en el mundo del trabajo formal (García, 2009), sin embargo, esta cita nos muestra más bien una tendencia hacia la progresiva integración de las diferencias que se instala también en la subjetividad del trabajador. El análisis, no obstante, nos lleva a pensar que tal integración se acompaña invariablemente de un vaciamiento de contenido, de una pérdida de la soberanía de las identidades en juego, de la producción administrada de una diversidad meramente formal que participa desigualmente del poder a través de la apariencia de diálogo propia de la dominación interactiva.

El devenir de la misma cita nos muestra, de hecho, cómo la aparición de un posible conflicto, o de un posible cuestionamiento ante el consenso producido en torno a la lógica propia del mundo de trabajo, se disuelve luego en una atenuación del conflicto; donde la dicotomía entre aceptación y marginación se disuelve en un roce, en una dificultad, que no alcanza a ser un conflicto. Este mecanismo ejemplifica perfectamente el estado de tolerancia represiva presente en el ambiente de trabajo respecto de la sexualidad, conjurando la posibilidad del conflicto y de la oposición real en el trabajo e integrando sus posibles fuentes en una red de dominación interactiva, disolviendo la utopía en el espejismo de su realización.

## B) Malestar subjetivo

No obstante, el ingreso al trabajo y la posibilidad de una identidad laboral en una posición de poder no es gratuita. El costo de reafirmarse como hombre masculino constantemente en oposición a los compañeros de trabajo heterosexuales implica una práctica constantemente restrictiva en lo social, forzando rasgos idiosincráticos como seriedad y formalidad:

D: sí po, es como eso, eso me pasa... Como que igual uno... O sea está cansado tanto por el trabajo, que todos estamos cansados por el trabajo que hacemos ¿cachai? Pero además como de vivir como pasando piolita ¿cachai? El otro día fui a un cumpleaños y habían puros gays, 20 gay y era como la libertad misma así como que todos podían ser como querían, todos pero solamente en esos contextos, en el trabajo no es así lamentablemente porque igual hay que conservar como... Como un esquema, Como ser serio, o será si o no incomodar al compañero más macho... O sea uno tiene esos pensamientos, no es que alguien te los diga, pero uno dice "pucha ya sí, como que si digo esto se va a sentir mal o se va sentir incómodo o me va a mirar feo no sé, entonces igual por eso uno trata de mantener como una posición así más neutra, nomás espero heteronormada. (ent 3)

La mantención rígida de este esquema social de masculinidad y la predisposición generalizada a la discriminación toman forma en lo que denominamos malestar subjetivo como el sufrimiento humano que es efecto de las formas contemporáneas de opresión en la estructura de género. Como Connell describe las relaciones de género, no sólo se basa en una lógica productiva y política sino que también afectiva y corporal, mediante la catexis. El análisis reporta estas sensaciones de incomodidad. Se presenta, efectivamente, en diversos grados de consciencia y expone un sentimiento persistente de:

1) Agotamiento por obligarse a comportarse de formas no cotidianas, cruzado a su vez por condiciones de explotación contemporánea por el sistema capitalista tardío:

(...) O sea sí como que me sirvió para darme cuenta de porque al final mi participación es como es po Y mis pensamientos y mi motivación por el sindicato es como es, es al final por cosas que van detrás... Como mucho más de fondo, que son como del día a día mío Y qué... Y que al final yo... no sé... Igual es fuerte lo que voy a decir pero como que lo único que quiero en la semana a veces es que llegue el fin de semana Y poder ser como... Como yo con mis amigos gay y webiar cachai... porque en la semana, bueno una por la presión y el estrés laboral y el otro es como por... por el tema como del contexto y que igual uno está... como que tiene que ser de otra forma, estar más piola ¿cachai? como que eso. Pero bueno, el sindicato aún... bueno quizás si hubiesen más gays también podría estar más motivado... o más lesbianas, no sé, más gente de la comunidad como pa estar más motivado pa participar del sindicato. (Ent 3)

2) Negación respecto de esta situación opresión y de la temática LGBT como problema, sumado a contradicciones por la reafirmación masculina constante, cruzado a la vez por nociones de clase, estratificación social y nacionalidad así como se expone en las siguientes citas como diferentes momentos del mismo hablante:

Matis: Claro, originalmente nos interesamos por ver esta intersección, cómo se podrían cruzar. Qué posibilidades de relación había entre ambos aspectos. Por eso estamos entrevistando personas que se reconozcan LGBT y que estén sindicalizados.

Entrevistado: Ah, ya, con respecto a eso te podría decir que el segmento socioeconómico de mí sindicato que podríamos clasificarlo como abc1, la verdad es que no es tema la sexualidad. O sea, todo el mundo sabe que yo soy gay, nadie jamás me ha mirado feo, es

más me consideran para la toma de opinión, mi opinión es considerada. Entonces desde ese punto de vista no me he sentido para nada discriminado, en ese aspecto, el tema sindical en la empresa que trabajo. te fijas? entonces, quizás depende más de la empresa que es multinacional entonces es cosmopolita, hay muchas personas de distintos países entonces la mentalidad es mucho más abierta quizás por ahí puede ser, (...) yo creo que son los dos factores: una visión cosmopolita de la empresa y el otro es el estrato socioeconómico.

Aunque el entrevistado fue interrogado por su vivencia LGBTIQ en el sindicato, los elementos de distribución económica aparecen, evidenciando la noción de posible sesgo respecto de la construcción de tolerancia entre los segmentos socioeconómicos chilenos. Dentro de la misma, el elemento de discriminación es expuesto por el hablante “no me he sentido discriminado” en oposición a la declaración “nadie me ha mirado feo, es más me consideran para la toma de opinión”, exponiendo la tensión entre la perspectiva del hablante sobre una posición totalizada para un homosexual en el trabajo donde sus opiniones no serían consideradas.

El tema LGBT ahí es mucho más abierto. Metro, el... la empresa que trabaja... o sea que trabajaba mi ex, o sea mi pololo, porque se aburríó, es una empresa nacional, eh... netamente masculino, entonces el tema LGBT no es tema, pero no porque se respete, sino porque no existe, y si existe, lo sacamos. ¿Me entendís? Es otra la historia. Entonces, eh... depende em... depende mucho del contexto de la empresa. Y si es chilena, lamentablemente el machismo es prioridad, entonces el tema LGBT en un sindicato de una empresa chilena, lo más probable, es que sea eh... ninguneado! (ent 1)

Posteriormente, en la cita anterior el hablante acentúa la diferencia del problema según la nacionalidad. Distinguiendo tipos de organizaciones entre las netamente chilenas y otras influenciadas por modelos internacionales. A pesar de que en lo restante de la entrevista, el hablante continúa con las contradicciones de negación, donde expresa que no habría problema en su empresa y su sindicato, luego acentúa en otro momento que “no anda con el taco en la cartera” exponiendo ningún tipo de feminidad en su propio trabajo; es decir, la contradicción deja ver niveles conscientes de negación sobre las presiones de reafirmación masculina existentes en su empresa. Al respecto, es interesante que describa las empresas chilenas como menos tolerante y “masculina” en oposición a su propia empresa como cosmopolita e internacional, y por definición, femenina o menos masculina. La interpretación del hablante respecto de lo LGBTIQ emerge como contextual, donde aparece como problema expulsado en ciertos lugares y en otros como una realidad respetada pero no aludida.

3) Temor por el ser rechazado en caso de un despliegue verbal o comportamental femenino, reduciendo la sexualidad a la experiencia individualizada e internalizando la heteronorma masculina, que desemboca en el enclosetamiento incluso de la orientación sexual a pesar de los niveles de tolerancia.

C: hmm, que yo haya sabido no, la verdad es cada uno mantiene, la verdad es que yo tengo

un compañero en la misma área donde estoy yo que él tiene terror a que lo descubran por decirlo así. Entonces, él tiene un comportamiento superpesado con la gente, es como un método de defensa que tiene pa que no vean que es gay.

M:claro.

C: él se encuentra que es amanerado que es acá y la verdad es que no tiene nada, así tú lo ves y no, ni siquiera se le nota que pueda ser gay, cachai?

M: Crees que el sindicalismo pueda contribuir a su visibilización?

C: No. Es un tema de él, es un tema personal. (ent 2)

### C) Estrategias de afrontamiento

Frente a este malestar vivenciado en el lugar de trabajo con diversos grados de consciencia del sufrimiento, el análisis señala que el trabajador subjetivado homosexual opera ciertas estrategias de afrontamiento basadas en el contexto, las relaciones sociales y los afectos. El trabajador homosexual que ha logrado ingresar al trabajo manteniendo una posición de poder masculino, sufre los costos de esta reafirmación artificial de masculinidad, por lo que recurrirá estrategias para lidiar con el padecer dependientes del contexto, fuera y dentro del trabajo y dependientes de socialización: 1) individualmente en el trabajo, al humor y silencio; 2) la sindicalización, en el contexto laboral, como lugar apoyo y contención emocional; 3) el activismo ciudadano, fuera del trabajo, en lo privado del hogar y organizaciones no gubernamentales; 4) el despliegue femenino como potencial de liberación sexual en lo privado de manera individual.

#### 1) humor-silencio como estrategia endo-laboral individual

Se evidencian las bromas machistas u homofóbicas como presentes en la interacción del mundo laboral, en que hombres heterosexuales enfatizan su posición hegemónica en relación a la temática LGBT. Los hablantes expresan que ante, esta situación, el tomar el humor como instrumento y mantener el silencio como prácticas relacionales discursivas, les permiten hacer frente a tensiones y conflictos internos vividos corporalmente.

C: En la otra, sí. Pero no se hablaba del tema (LGBTIQ). Incluso me hacían bullying.

C: Yo tengo tan bien aceptado todo que al principio de los primeros años eran como complicados como que me daba lata ir a una reunión. Pucha, yo hacía un trabajo totalmente distinto al que estoy haciendo acá donde tenía que hacer capacitaciones a instituciones de, banco extranjeros cachai? entonces, tenía que enfrentarme a mucho público y producto del bullying a veces como que eso me reprimía un poco, me ponía tartamudo en las reuniones, porque no faltaba el chistoso que estaba ahí burlándose de ti. Hasta que asumí el tema, y lo fui enfrentando con humor (...)Me Fui riendo de las propias que me hacían ellos y como que se fue creando un, como que fui creando conciencia pensaba que este está totalmente asumido, no hay por donde agarrarlo, porque si él se ríe de él mismo, nosotros de qué nos vamos a reír. Así que así fue.

R: Mira qué interesante, usaste el humor para dar vuelta la situación  
C: Claro, cualquier talla que ellos me tiraban, una talla pesada, no era una bromita, yo se las respondía de la misma manera. (Ent 2)

La cita anterior enuncia contundentemente las repercusiones de la marginación y violencia a las que son susceptibles de vivir las personas LGBTIQ que tensionan el régimen masculino de género. Así como describe Connell (1995;2005) las dinámicas de género, se ponen en evidencia en el cuerpo cuando lo hegemónico y subordinado, lo heterosexual y lo homosexual se contraponen. El cuerpo como objeto catectizado se percibe con incomodidades y comodidades en la interacción con otros: “me reprimía, me ponía tartamudo”. Frente al efecto en el cuerpo, los hablantes toman uso de recursos discursivos para hacer frente a malestar a raíz de las formas más violentas (mobbing, acoso) del orden de sexo género. Ante los contenidos verbales peyorativos, la aceptación irónica o la respuesta cómica se configuraron como estrategias de afrontamiento.

D: (...) cuando tiran alguna talla o broma como de carácter como más machista O homofóbica y no... obviamente no me río O mantengo como el límite o pongo alguna cara, cómo que a lo más ahí se me nota un poco más mi... no sé mi... Como mi forma de ser así como que la mantengo. Lo otro... como soy más serio, me considero como más serio(...), como más callado, más piola, como más reservado, como te decía delante como de escuchar más y quizás no voy a tirar tanta talla o no voy a expresarme tanto tampoco, Como sí lo haría en otro contexto, o en Iguales por ejemplo. (Ent 3)

Por otra parte, la cita anterior ilustra otro recurso discursivo de afrontamiento, en directa oposición al humor: “yo no, obviamente no me río”. Utilizando la barrera del silencio como límite, el hablante describe su forma de reducir las bromas machistas o situaciones violentas, controlando las palabras, el humor y corporalmente menos abierto: Más callado, más piola, más reservado”

## 2) sindicalización como estrategia endo-laboral social

En oposición a la experiencia individual en la organización no-sindical, una de las formas de estrategia de afrontamiento dentro del límite laboral que involucra la interacción con otros, se constituye el sindicalizarse. Como organización política dentro del trabajo sigue funcionando en torno a un orden heteronormado laboral, el sindicato continúa estando atada al mantenimiento de un régimen masculino. No obstante, el análisis temático reportó al sindicato como un espacio afectivo para lidiar concretamente con el malestar. Explicamos dicho aspecto en el apartado final.

(...) estar en el sindicato te ayudo a sanar esa herida? o no? por el trato distinto?  
Entrevistado: Indudable que sí, en mi experiencia laboral fue fundamental o sea, saber que yo no tenía ese tema, a ver, porque en el fondo a mi me sacaron del closet... yo nunca quise estar en el closet, bueno este era un chiste: años después, un amigo me dice, porque bueno, después de todo este tema yo la verdad no me preocupé de guardar apariencias. Tampoco estaba con el taco en la cartera, pero yo sabía que todo el mundo sabía entonces, no andai

contando historias.... y la cuestión. (...) seguir inventando historias la verdad es que encontré que no tenía ninguna sentido. Así es que esto me ayudó un montón para relajarme en ese aspecto. para Vivir mi vida feliz y sin tener que ocultar nada a nadie. (ent 1)

Efectivamente, dicha cita logra diferenciar las múltiples posiciones del vivenciar homosexual en relación al nivel de outness previamente descritos (Gates y Viggiani, 2014). Se puede desprender que existiría un espectro de outness (niveles de salida de closet), en que existirían diferentes posiciones identitarias, desde el ideal masculino heteronormado “piola” hacia la ruptura femenina en el cuerpo de hombre con el “taco en la cartera”. Además de ambas estrategias de afrontamiento endo-laborales, el análisis temático generó hallazgos sobre estrategias exo-laborales individuales y sociales también para hacer frente al malestar devenido en la subjetivación por el trabajo:

3) el despliegue femenino como estrategia exo-laboral individual de liberación sexual en espacios cerrados y privados:

R: y la loca o la camionera, tienes personas así en tu vida? amigos, algun ejemplo?  
C: Ahora tengo un amigo que participa de un concurso que se hace como a nivel muy privado, se llama la fiesta de las pelucas  
R: como drag queens  
C: son transformistas  
R: ya sí  
C: Son como el típico auditor o comercial que están en su oficina con su terno atendiendo gente de día así pero como que tiene su espacio de liberación y se viste de mujer y hacen un concurso y nos... no es a nivel de the switch pero cada uno trata de hacerlo lo mejor posible  
R: no lo había escuchado jamás  
M: yo tampoco

La cita anterior evidencia la potencialidad de lo femenino como liberación de tensión o esquemas masculinos artificiales e impuestos en el trabajo, a través de la producción subjetiva. En efecto, el hablante en respuesta a la mención de diversas figuras culturales LGBTIQ como la loca y la camionera, explica cómo los trabajadores homosexuales que configuran prácticas masculinas tradicionales en el trabajo contemporáneo, efectúan prácticas sociales femeninas como vestirse de mujer en un escenario privado, y lo cataloga como “espacio de liberación”, nuevamente confirmando la paradoja entre la libertad en lo privado y lo público como un espacio de regímenes normativos.

4) El activismo ciudadano como estrategia exo-laboral social a modo de resistencia en organizaciones no-gubernamentales LGBTIQ:

(...) Bueno y la gente también que yo he conocido, bueno me he hecho amigos ahí, uno se va como encariñando más o se va motivando más asistir y a participar en Iguales. bueno por mi tema laboral yo tampoco puedo trabajar, a ver, participar en la semana pero por lo menos el fin de semana... El viernes en la tarde lo dejo para eso y el fin de semana si hay alguna marcha o alguna velación, o alguna ciclo de cine...(ent 3)

En concordancia con la literatura (Iguales y Gestión Social, 2015), los hablantes describen su participación activista y militante en organizaciones sociales como forma de enfrentar el malestar y como posibilidad de resistencia. En ésta, el cariño y afecto como aspectos fundamentales de las dinámicas de género (Connell, 1995) se expresan como fuentes de placer y liberación de energía en el cuerpo para la movilización de un acto culturalmente aceptado.

#### D) Dimensión socio-afectiva sindical

La descripción del sindicalismo en la visión homosexual heteronormada más allá de la diferenciación por tipo de organización, expone un elemento transversal en el sindicalismo denominado como la dimensión afectivo-social. El análisis reportó aspectos del sindicato que son relevantes para los hombres homosexuales debido al malestar subjetivo descrito anteriormente. Mientras la literatura refiere al trabajo como un lugar donde debe imperar el auto-control y disciplinamiento de las emociones, el sindicato se sitúa en el análisis como un espacio expresión afectiva, que son efectivamente evaluadas negativamente como se ilustra en la siguiente cita:

Rodrigo: ¿tú crees que hay sabiduría en los dirigentes sindicales, ahora que hablamos estos temas?

Entrevistado: no.

Rodrigo: ¿sí? ¿cuál es tu postura al respecto?

Entrevistado: em... yo los veo más viscerales. Entonces... porque para mí la sabiduría es más amplia, decisiones cortoplacistas, reacciones quizás a veces poco... un poco violentas.

Entonces, sabiduría así no, la verdad que no. (ent 1)

Las cualidades de visceral y violentas respecto del sindicalismo logra demostrar que incluso entre los miembros sindicalizados de diversa orientación sexual, se mantiene una necesidad de promover el consenso, eludir los conflictos, en referencia a una tolerancia vacía generalizada. En este sentido, el hablante se posiciona desde la práctica de masculinidad hegemónica, expulsando lo afectivo y con ello, lo femenino, del correcto funcionar del trabajo. Por otra parte, la valoración de lo sindical como violento, también retrotrae el imperativo de la tolerancia represiva en que lo laboral debe ser un espacio de respeto, sin una problematización de las dinámicas de lo afectivo, donde se manifiesta un esfuerzo por llegar al equilibrio de la eficacia y agrado disciplinado:

Entonces, tú dices si en un sindicato ocurre esto, qué pasará en el congreso... qué estupideces deben hacer ahí, y estos weones hacen las leyes para todo el mundo, entonces, chucha estamos cagaos, es pa pegarse un tiro.

Matis: Claro, o sea sientes que hay dificultades para generar un proyecto.

Entrevistado: claro, hay dificultades en el razonamiento porque la gente tiende a ser o muy emocional o muy rígida, te fijas? entonces, generalmente no se logra ecualizar esas dos cosas y te vas al aspecto netamente estadístico y dejando absolutamente de lado el tema humano o al revés. Te fijas, entonces cuesta llegar al equilibrio. (ent 1)

En esta cita, se tensiona los modelos de efectividad y la competencia, asociados a lo rígido, bajo condiciones de inseguridad e inestabilidad laboral, contrapuestos a lo emocional como lo humano, en que lo afectivo y la sexualidad son permitidas normativamente mientras no generen violencia o desbordes pasionales o viscerales, en pos de la mayor productividad y control subjetivo por parte de la administración. A pesar del debilitamiento sindical descrito en la literatura y la valoración de ineficacia en sus resoluciones por los hablantes, el componente afectivo de los sindicatos demostró un rompimiento en este panorama de labor emocional disciplinado del trabajo contemporáneo en Chile para los hablantes homosexuales sindicalizados y su malestar subjetivo:

Entonces obviamente uno al sindicalizarse va uno también con la idea de desahogarse un poco de la rabia que siente ante ciertas molestias con el empleador, eh... con compañeros que están en la misma que tú, pero al final uno también espera como cam... cómo realizar acciones para no se pos difundir la situación que estamos pasando, la precariedad laboral y es un poco como que no... a nosotros como en las asambleas ampliadas nos pasaba con mis compañeros que nos decepcionábamos un poco, que sentíamos que íbamos a perder el tiempo un poco a veces porque solamente eran conversaciones y no se llegaba a nada concreto. Por ejemplo queríamos organizar una peña y la peña no se podría lograr porque no poníamos una fecha, un lugar, esas cosas así como tan simples, no se llegaban a acuerdos.(ent 3)

La cita anterior ilustra la caracterización de los sindicatos: por una parte, como organizaciones políticas al interior del trabajo cuya inacción y falta de efectividad, rompen con los mandatos de eficacia; y por otro lado, se construyó al sindicato como núcleo de apoyo social entre miembros. El desborde emocional se contrapone al orden flexible de las transformaciones del trabajo. La visión homosexual heteronormada focaliza su experiencia en el sindicato ante esta dimensión socio-afectiva, al permitir y fomentar emociones viscerales en pro del bien común, lugar de desahogo de rabia y donde las relaciones sociales se consolidan en pro de una contención emocional grupal.

Es decir, a pesar de la valoración negativa del dirigente sindical en sus formas “visceral de ser” y “apasionadas”, los hablantes comprenden al sindicato como espacio y momento de convivencia y apoyo emocional, “nos queremos y si me quieren hacer bromas, tenemos la confianza”. Se construyó, entonces, la figura del sindicato como organización homosocial, es decir, que fomenta la interacción entre personas del mismo género, generando alivio afectivo a nivel de catexis (Connell,2005), a pesar de no tratar las temáticas LGBTIQ, evidenciadas en la literatura, como la violencia, exclusión y marginación. Finalmente, se posiciona como un lugar de desahogo de emociones frente a opresiones cruzadas de explotación y género como ilustra la siguiente cita:

D: (...) Bueno en mi caso he participado (en el sindicato) un poco más pero hay compañeros por ejemplo que se sindicalizaron y han ido una vez y nunca más po, pero es porque... Porque al final igual se propone el sindicato como te decía como colectivo pa protegerse nomás, Como no... Fue algo como “si queremos hacer una negociación colectiva chiquillos

tenemos que estar todos sindicalizados”, como que se vio más para eso. Como por un tema más de recompensa no sé, como de obtener algo que igual nos podría convenir y de protección pero no fue en muchos casos como una lucha así “oh de verdad quiero hacerlo”. Y en mi caso como te decía es como mitad y mitad. Como que por un lado el beneficio y todo y por otro lado desde la rabia... Como desde la rabia hacer algo con esta rabia y quizás protestar, ir a una marcha, hacer un letrero, no sé, como que ahí lo pude desahogar y bien po. ahora uno también ya, puede estar muy sindicalizado pero también se da como que no eee... tampoco doy la vida por mi trabajo y por mi sindicato, (...) (ent 3)

Aquí el hablante describe las motivaciones económicas y sociales de sindicalizaciones para los trabajadores en general, pero particulariza su situación a raíz del cuestionamiento a su sexualidad por el entrevistador. Al referirse a su “propio caso como mitad y mitad”, logra expresar una motivación afectiva para lidiar con el malestar subjetivo que implica la subjetivación desde una masculinidad hegemónica en el trabajo. En este sentido, el sindicalizarse no sólo implica una forma de ser parte de un grupo, sino que se plasma como una estrategia de afrontamiento para aliviar el “esquema” de reafirmación masculina que requiere el ingreso a lo laboral por personas LGBTIQ. Este hallazgo resulta interesante en relación con la literatura internacional, en que efectivamente, se describe el imperativo de mantener la masculinidad hegemónica como la correcta forma del sindicalismo (Colgan y Ledwith, 2003) pero reportan la expresión de emociones como un factor expulsado de la acción sindical, sosteniendo una forma instrumental de control racional (Kerfoot y Knights, 1996) propia de la realidad anglosajona. En dicha investigación se plasma la necesidad de continuar el análisis en el campo afectivo de la relación sindicalismo y sexualidad, pero también invita a considerar las particularidades nacionales en que emergen las formas relacionales de los miembros sindicales. Nuestro análisis, logra evidenciar justamente cómo el sindicato se constituye como un espacio pasional, visceral, violento, emotivo, de desahogo para la realidad chilena en el contexto latinoamericano, en oposición a la literatura anglo. De ahí que sea menester la necesidad de contemplar las peculiaridades latinoamericanas, la identidad nacional y espacio geográfico (Connell, 2005) y considerar el estado actual del sindicalismo chileno a partir de las transformaciones del trabajo y el sector de la organización donde se inserta el gremio sindical.

## **Conclusiones y discusiones**

Retomando el propósito exploratorio y a la vez interpretativo de la investigación, se logró producir las aristas preliminares, incipientes de una relación controversial entre dos identidades colectivas como lo LGBTIQ y sindical, focalizada en la producción subjetiva del trabajador homosexual. A pesar de las potencialidades de revitalización de ambos movimientos, la investigación ha arrojado una serie de claves para comenzar a comprender la dificultad de asociación entre la diversidad sexual y sindicalismo. En consideración de la visión privilegiada de los hombres homosexuales entrevistados, la pregunta estructural por la relación entre la sexualidad y trabajo direccionó y localizó el foco del análisis.

Como se insistió en principio, el estudio exploratorio se situó en el análisis de los procesos de producción subjetiva del trabajo, buscando devolver al concepto su importancia articuladora política de la sociedad. Más allá de las hipótesis de investigación respecto del carácter transformativo del sindicalismo o la radicalidad de personas LGBTIQ en el trabajo, el estudio pudo visibilizar el estado actual de dominación y opresión velada, cuyas conclusiones convergen en la despolitización de las identidades colectivas mencionadas.

Respecto de lo LGBTIQ podemos notar a través del análisis como su identidad colectiva y su cultura se conforman en base a la aceptación acrítica de la parcelación de la experiencia que le impone el mundo del trabajo, a través de la invisibilización de la sexualidad (Gates & Viggiani, 2014) y la reafirmación de las pautas de la masculinidad hegemónica (Connell, 1995) que se dan en las relaciones cotidianas de trabajo en que participan los trabajadores homosexuales entrevistados. La individualización de la experiencia de la sexualidad en relación con el trabajo y su conversión hacia ámbitos exolaborales da luces también para comprender la histórica ciudadanización de las demandas del movimiento LGBTIQ, la cual da cuenta también de un privilegio de las demandas de homosexuales en el ámbito público, relacionada con diferencias socioeconómicas y de raza (García, 2009).

Por otro lado, este estado de despolitización de las identidades colectivas sexo diversas y la parcelación con que se viven las experiencias de ser un trabajador con la de ser un homosexual ponen de relieve la importancia que tiene el trabajo en la configuración de los modos de vida y la experiencia social, justamente por su capacidad de administrar mediante el consenso toda diferencia potencialmente disruptiva y aportar enormemente en la pacificación social del conflicto (Pérez, 2014; Connell, 1995; Marcuse, 1976). Esta interpretación nos muestra, por un lado, la necesidad de complementar el análisis de género con una perspectiva de clase que facilite la comprensión de tales experiencias, pero también la necesidad de mantener el análisis de género como un ámbito propio que sea capaz de reconocer el valor que producen las diversas sexualidades que emergen históricamente.

De esta manera, creemos que los resultados obtenidos del análisis muestran la pertinencia del enfoque teórico metodológico escogido, en cuanto este permitió dar luces sobre las formas en que se vive la dominación de género y de clase en el ámbito del trabajo y relacionarla con la comprensión de las estructuras históricas que la sostienen, manteniendo una visión crítica sobre las promesas del sistema y vislumbrando las posibilidades de liberación que se ciernen en la experiencia de los individuos.

Nuestro concepto de identidad nos permitió entender la narración como más que una constatación de hechos objetivos o sociales, o más que simplemente expresión

de significados; nos permitió entenderla como expresión de los modos de vida dados y los posibles, que tensionan la experiencia de los sujetos particulares y sociales (Pérez, 2008). Así, se privilegió la consideración de las prácticas sociales, reportadas a través del discurso de los sujetos e interpretadas en relación con los marcos teóricos que nos permitieron una visión global e histórica en la que situar su experiencia. Esto nos permitió mantener una distancia crítica con los discursos, que en muchos casos cumplen la función ideológica de velar y legitimar el orden existente (Marx & Engels, 1972; Marcuse, 1968; Pérez, 2009).

La noción de tolerancia represiva (Marcuse, 1968, Pérez, 2014) y sus consecuencias en el estado subjetivo de los nuevos sujetos, retomadas por diversas autoras para la consideración de las relaciones de género (Connell, 1995; Davis, 2004), constituyó una herramienta de análisis especialmente fructífera, en cuanto la sutileza que permite en la consideración de las formas de dominación actual fue fundamental para poner en evidencia el carácter represivo de las promesas del sistema. Así, este concepto nos ayudó a vislumbrar cómo los sentimientos de pertenencia y de inclusión sirven para compensar una serie de costos que implica la vida administrada. En particular, los niveles de individualización de la experiencia y la baja intensidad en el manejo de las emociones que se requieren para participar del mundo del trabajo y de las cuotas de poder que esto implica. En la experiencia homosexual de nuestros entrevistados, esto significa mantener ciertos parámetros que se ajustan a la masculinidad hegemónica, de manera de no sobrepasar el nivel de outness (Gates & Viggiani, 2014) o de visibilización que la administración laboral requiere. Estas prácticas contribuyen a internalizar y naturalizar el consenso en el que se basan las relaciones de trabajo, excluyendo la posibilidad del conflicto en el ambiente de trabajo.

Estas dinámicas, sin embargo, no implican la existencia de una complicidad entre los sujetos y el sistema de dominación, sino más bien dan cuenta de una voluntad que no se resigna a las promesas del disciplinamiento agradable ni de la buena voluntad. Muestra de ello son los amplios sentimientos de malestar expresados, que surgen como costo de la participación en relaciones de poder en torno al género y a la clase. Estos sentimientos, no obstante, son reconocidos con diversos niveles de conciencia sobre el origen social y objetivo (en cuanto relaciones de poder) que los produce. Las estrategias de afrontamiento a este malestar, en cambio, dan cuenta, más allá del nivel de conciencia sobre la propia opresión, de cómo “las instituciones e ideologías que el individuo encuentra diariamente [...] reproducen, en su misma estructura, tanto la dominación como el impulso de derrocarla” (Marcuse, 1976, p. 80).

Es en estas prácticas, en especial las con un carácter colectivo, que vemos las posibilidades abiertas para una futura articulación de las identidades colectivas sindicales y LGBTIQ. La dimensión socioafectiva del sindicalismo muestra cómo la posibilidad de compartir experiencias y vivir los afectos colectivamente se constituye

como una gran posibilidad de fortalecer las identidades colectivas (Pérez, 2012) y desafiar la inmediatez con que el sistema configura la subjetividad individual. La conjunción en este ambiente de experiencias e identidades de sexo género diversas, laborales y sindicales, provee la oportunidad única de politizar la sexualidad en función de su valor propio y del aporte que puede realizar al movimiento de trabajadores, promoviendo la politización de éste último a través de una perspectiva integral e interseccional sobre el trabajo y las dinámicas de poder que dominan a la sociedad actual (Williams en Colgan y Ledwith, 2002; Viveros, 2016; Connell, 1995).

Reconocemos, finalmente, la importancia de la noción de outness (Gates & Viggiani, 2014) y de la comprensión crítica de los niveles de visibilidad LGBTIQ en el trabajo para el estudio de las relaciones de género y sus intersecciones con las relaciones de clase. Así mismo, la importancia fundamental para darle coherencia a este análisis, de la comprensión del género como relaciones de poder, especialmente en consideración de la apariencia de horizontalidad que toman con las transformaciones del trabajo en la actualidad (Connell, 1995; Davis, 2004; Pérez, 2014).

Por otro lado, en cuanto al sindicalismo, recalcamos la importancia para el estudio así como también para la praxis de intersección con las identidades colectivas LGBTIQ, de reconocer la historia machista del sindicalismo, dominada por la masculinidad hegemónica (Hyman, 1994; Connell, 1995); así como de la diversidad de sexualidades que actualmente lo componen y la importancia de considerar sus experiencias y malestares particulares como parte de las relaciones de clase y de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores. Y por último, considerar en el análisis la importancia de la administración del trabajo y su penetración en el estado subjetivo de los trabajadores, así como también la importancia del trabajo como proceso de producción de subjetividad en la experiencia social en general (Marx & Engels, 1972; Marcuse, 1976; Pérez, 2014; Antunes & Alves, 2004; Álvarez, 2011).

## Referencias

- Álvarez, E. (2011). Subjectivity and Dialectic in Marx. *Praxis Filosófica*, (32), 101-162.
- Antunes, R., & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e sociedade*, 25(87), 335-351
- Antunes, R. (2013). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta Ediciones.
- Bauermeister, J. A., Meanley, S., Hickok, A., Pingel, E., VanHemert, W., & Loveluck, J. (2014). Sexuality related work discrimination and its association with the health of sexual minority emerging and young adult men in the Detroit Metro Area. *Sexuality Research and Social Policy: Journal of NSRC*. Mar 1;11(1):1-10.
- Bowen, F; Blackmon, K. (2003). Spirals of silence. The dynamics effects of diversity on organizational voice. *Journal of management studies*. 40, 1393-1417.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Brannon, R.(1976). *The Male Sex Role: Our Culture's Blueprint of Manhood, and What it's Done for us Lately*. Pp. 1-45 en: *The Forty-Nine Percent Majority: The Male Sex Role*, ed. Deborah S. David and Robert Brannon. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Callejo Gallego, J. (2002). Observación, entrevista y grupo de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación. *Revista española de salud pública*, 76(5), 409-422.
- Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P., & Urrutia, M. (2017a). *Conflictividad laboral y politización en los procesos de trabajo. Una propuesta*

teórica para el análisis de la trayectoria reciente del movimiento sindical chileno. Nuevo Mundo Mundos Nuevos. Nouveaux mondes mondes nouveaux-Novo Mundo Mundos Novos-New world New worlds.

Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P., & Urrutia, M. (2017b). Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el “neoliberalismo maduro”, 1989-2015. Nuevo Mundo Mundos Nuevos. Nouveaux mondes mondes nouveaux-Novo Mundo Mundos Novos-New world New worlds.

Castañeda, W; Correa, G; Perez, A. (2013). Raros... y oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión. Ediciones Escuela Nacional Sindical

Colgan, F; Ledwith, S. (2002). *Gender, Diversity and trade Unions. International perspective*. Routledge: London  
Connell, R. (2005). Hegemonic Masculinity. Rethinking the concept. *Gender & Society*. Vol.19 N° 6.

Connell, R. (1977). *Ruling Class, Ruling Culture*, Cambridge University Press, Cambridge.

Connell, R. (1995). *Masculinities*. Allen & Enwin: Sidney.

Connell, R. (1995). *The social organization of masculinity*. California Press: Berkely.

Connell, R. (1992). A Very Straight Gay: Masculinity, homosexual experience and the dynamics of gender. *American Sociological Review*, Vol. 57, No. 6, pp. 735-751

Davis, A. Y. (2004). *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Ediciones Akal.

Easthope, A. (1986). *What a Man's Gotta Do: The Masculine Myth in Popular Culture*. London: Paladin.

- García, A. (2009). *Tacones, siliconas, hormonas y otras críticas al sistema sexo-género. Feminismos y experiencias de transexuales y travestis*. Revista Colombiana de Antropología, 45(1), 119-146.
- Gates, T; Viggiani, P. (2014). *Understanding lesbian, gay and bisexual worker stigmatization: a review of the literature*. International journal of sociology and social policy, Vol. 34. Issue 5/6, pp 359-374.
- Gestión Social; Fundación Iguales. (2015). *Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente*.
- Gilmore, D. (1990). *Manhood in the Making: Cultural Concepts of Masculinity*. New Haven: Yale University Press.
- Gray, P; Williamson, J; Karp, D. (2007). *The research imagination: An introduction to qualitative and quantitative methods*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Hyman, R. (1994) *Changing trade union identities and strategies*. Blackwell:Oxford
- Hyman, R. (1997). *Trade Unions and interest representation in the context of globalization*.
- Julián, D. (2012). *Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista*. Actuel Marx Intervenciones, 13, 95-113.
- Julián, D. (2016). *Identidades y re-significados del actor sindical en Chile. Diez núcleos de tensión del sindicalismo en Chile*. Andamios. Revista de Investigación Social, 13(30).
- Kelly, M; Lubitow, A. (2015). *Pride at Work: Organizing at the intersection of Labor and LGBT Movements*. Labor Studies Journal, Vol 39, Nº 4, pp. 257-277.
- Kerfoot, D. and Knights, D. (1996) ‘ “The best is yet to come?”: The quest for embodiment in managerial work’, in Collinson, D. and Hearn, J. (eds) *Men as Managers, Managers as Men*, London: Sage.

La Izquierda Diario (2016). Sindicato Lider “somos el segundo país que tiene área de diversidad sexual y eso fue por presión del sindicato. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.cl/Sindicato-Lider-Somos-el-segundo-pais-que-tiene-area-de-diversidad-sexual-y-eso-fue-por-presion-del>

Marcuse, H. (1968). La tolerancia represiva. *Convivium*, (27), 105-123.

Marcuse, H. (1969). Un ensayo sobre la liberación. Mexico: Joaquín Mortiz.

Marcuse, H. (1976). Eros y civilización. Barcelona: Seix Barral

Marx, K., Engels, F., (1972). La ideología alemana: Crítica de la novísima filosofía alemana en las personas de sus representantes Feuerbach, B. Bauer y Stirner y del socialismo alemán en las de sus diferentes profetas. Grijalbo: Pueblos Unidos.

Marx, K. (2014). El capital: crítica de la economía política. México: Fondo de Cultura Económica.

Novick, M. (2000). La transformación de la organización del trabajo. *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, 123-147.

Pérez, C. (2008). Desde Hegel: para una crítica radical de las ciencias sociales. México: Ítaca.

Pérez, C. (2009). Sobre la condición social de la psicología. Santiago: Lom Ediciones.

Pérez, C. (2012). Una nueva antipsiquiatría: crítica y conocimiento de las técnicas de control psiquiátrico. Santiago: LOM Ediciones.

Pérez, C. (2014). Para una crítica del poder burocrático: comunistas otra vez. Santiago: LOM ediciones.

Preciado, B. (2008). Testo Yonki. España: Espasa Calpe

- Ruiz, F.(2016). Panorámica del trabajo en Chile neoliberal. Santiago: Editorial Universitaria.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. Revista Universum. Vol.2 N° 24.
- Sisto, V. (2012). Identidades desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile actual. Psyque. Vol.21 N° 2
- Smith, B. & Sparkes, A. C. (2008). Contrasting perspectives on narrating selves and identities: An invitation to dialogue. Qualitative Research, 8, 5-35. doi:10.1177/1468794107085221
- Valles, M. S. (1999). Técnicas cualitativas de investigación social. Síntesis Editorial.
- Tiger, Lionel. 1969 . Men in Groups. New York: Random House.
- Tugendhat, E. (1986). Self Consciousness and self determination. Cambridge Mass. The MIT Press. 219-223 pp.