

ESTATUTOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COLECTIVO LIBERTARIO DE MONTILLA

VERSIÓN 1.1 - OCTUBRE 2024

INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	4
A. VALORES Y OBJETIVOS DEL COLECTIVO LIBERTARIO DE MONTILLA	5
A1. Construyendo comunidad	5
A2. Práctica/Teoría	5
A3. Vida cotidiana y Autoridad	6
A4. Espacio seguro	6
A5. Autoformación	7
A6. Inclusión	7
A7. Apoyo mutuo	8
A8. Ni comercial ni con fines lucrativos	8
A9. Relaciones de poder desde dentro	8
B. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL COLECTIVO LIBERTARIO DE MONTILLA	10
B1. Asamblea Administrativa y Asamblea General	10
B2. Responsabilidades de la Asamblea Administrativa	12
B3. Listas de correo electrónico	12
B4. Comunicación	12
B5. Funcionamiento de los equipos de trabajo	13
B6. Comunicación con la ciudad	14
B7. Higiene del espacio	15
B8. Responsabilidad Colectiva	15
B9. Condiciones para la participación y exclusión de la Asamblea Administrativa y de Colectivo Libertario de Montilla	16
B10. Lidiando con las relaciones de poder con respecto a ser albergados en un espacio de propiedad ajena	17
B11. Uso y tráfico de sustancias	17
B12. Buen vecindario	18

INTRODUCCIÓN

Este documento contiene los Estatutos para el Funcionamiento del Colectivo Libertario de Montilla. Estos son una recopilación no exhaustiva de aspectos mínimos comunes que definen lo que somos como colectivo y nos sirven de brújula ante lo que queremos ser. Para realizar los valores y las necesidades que nos mueven, estos estatutos exponen el funcionamiento organizativo del colectivo de una forma que es clara y concisa a la vez que supone una apertura de posibilidades.

Para facilitar la distinción de cada uno de estos temas y asuntos este texto se organiza en dos grandes apartados y varios subapartados. La lectura de estas partes como independientes entre sí atiende a motivos meramente prácticos, pero es necesario tener en cuenta que todos los subapartados están interrelacionados. En esta correspondencia mutua entre los diferentes aspectos mínimos comunes y en las prácticas derivadas de ellos este documento toma su pleno sentido.

A. VALORES Y OBJETIVOS DEL COLECTIVO LIBERTARIO DE MONTILLA

A1. CONSTRUYENDO COMUNIDAD

Promover un entorno libre/anticapitalista que nos permita conocer nuestras necesidades y sentimientos, cuidarnos entre nosotras y respetar la libertad y los límites de cada una a través de un proceso de comunicación e interacción. Libertad no debe entenderse aquí como equivalente de “espontaneidad”, la cual trae consigo con frecuencia remanentes de la lógica autoritaria con la que hemos crecido. Queremos un ambiente que nos permita colectivizar nuestras motivaciones y deseos a luz de la comunidad, con los límites y reglas que la propia comunidad establece para proteger la libertad de cada persona miembro. Dicho entorno nos hace posible sentir y experimentar en nuestros propios términos, autoorganizando nuestras necesidades y deseos desde abajo y mostrando responsabilidad colectiva, preocupación y cuidado por la gente.

A2. PRÁCTICA/TEORÍA

Buscar un equilibrio entre teoría y práctica. Queremos sentir que el espacio fortalece nuestra vida y expresión, y al mismo tiempo tenemos una organización y objetivos comunes. La teoría y la autocrítica deben continuamente facilitar la acción de forma que no la bloquee, mientras que la acción y las ganas por algo no deben manifestarse ciegamente, sino con un sentido de responsabilidad hacia lo que decimos y hacemos. Buscamos el entendimiento de los individuos como productos sociales y colectivos, lo que nos aleja de la ideología de la “responsabilidad individual”, llevándonos hacia lógicas de responsabilidad colectiva por cada una, de protección y cuidado por el espacio y de amor por las otras y por lo que creamos juntas.

A3. VIDA COTIDIANA Y AUTORIDAD

Llevar a cabo acciones que fortalezcan nuestras relaciones sociales y confronten la dominación en todas sus formas. Queremos mejorar nuestras condiciones cotidianas de vida para hacerlas más equitativas y justas. Reconocemos que somos parte de la sociedad actual y que tenemos privilegios y posiciones de poder específicos. Intentamos encontrar maneras de disipar colectivamente estos privilegios y posiciones de poder con un enfoque que empodere a las más débiles y al colectivo.

Partimos de la paradoja de que en nuestra vida cotidiana mantenemos activamente de muchas formas distintas los sistemas de poder contra los que luchamos. Nos preguntamos como podríamos, en la práctica, reducir las relaciones opresivas y de explotación entre nosotras y fuera del colectivo, creando ejemplos de otras maneras de conexión, de vida y de lucha.

A4. ESPACIO SEGURO

Crear un espacio seguro donde la libertad y la diversidad son promovidas y respetadas. Sin embargo, comportamientos sexistas, racistas, fascistas, LGBTIQ-fóbicos y otros comportamientos autoritarios o problemáticos no son bienvenidos.

Por esta razón, desarrollamos mecanismos y herramientas colectivas para encargarnos de este tipo de comportamientos. Por comportamientos problemáticos o autoritarios entendemos aquellos que causan insulto, explotación, manipulación, violación o abuso de los individuos, así como la lógica explícita o implícita que acompaña estas prácticas. Estos comportamientos incluyen aquellos que socavan los esfuerzos colectivos y/o ponen en riesgo nuestra salud física y mental y nuestra seguridad. Cada caso será evaluado y gestionado de forma distinta, dependiendo de las motivaciones, intensidad y frecuencia. El primer paso puede ser una conversación o un proceso de autoformación, mientras que el último estadio es la exclusión de

la(s) persona(s) del espacio. A través de dichos procesos pretendemos alcanzar una resolución justa de cada problema y, al mismo tiempo, educarnos a nosotras mismas en base a un marco de valores libertarios que busquen activamente la libre expresión, la horizontalidad, la honestidad, el compañerismo y la ayuda mutua. Reconocemos que somos productos de una sociedad y cultura individualista, consumista, explotadora y autoritaria. Queremos construir una comunidad y cultura que luche, en la práctica, contra esta arraigada lógica, mientras que, al mismo tiempo, funcione como un campo abierto para la cooperación y la transformación de cada persona involucrada.

A5. AUTOFORMACIÓN

Crear herramientas colectivas para el desarrollo individual del conocimiento, la resiliencia y la fortaleza contra las ideologías y los poderes dominantes y contra la opresión cotidiana. Intentamos compartir experiencias y conocimiento mediante discusiones libres, proyecciones audiovisuales, procesos de autoformación y grupos de debate e investigación. Nuestra preocupación principal es como el conocimiento y las herramientas empoderadoras que compartimos pueden verdaderamente convertirse en una propiedad común y ser socializadas, para que no queden exclusivamente en las manos de un círculo cerrado o de algunos expertos. Algunos de estos conocimientos pueden ser sobre derechos laborales, saberes cotidianos, expresión creativa, etc.

A6. INCLUSIÓN

Queremos que sea un lugar realmente abierto e inclusivo para las personas que lo visitan y participan en él. La cultura capitalista e individualista nos lleva al aislamiento social, lo cual provoca sufrimiento en las personas y las hace más proclives a comportamientos autodestructivos (como las adicciones o el autodesprecio) que causan aún más sentimiento de soledad y sufrimiento. No queremos crear

un grupo cerrado de amigas que aisle y excluya a individuos, porque dichos grupos distorsionan la verdad o establecen relaciones de poder que sirven a intereses individuales.

A7. APOYO MUTUO

Aspiramos a cuidarnos y preocuparnos por los problemas y dificultades de otras personas, seres y territorios, no desde la caridad (no somos una ONG), sino mediante el compañerismo, la solidaridad y el apoyo mutuo. Exploramos diferentes formas de organización social y economía social, en busca de herramientas, vías y métodos para llevar a cabo nuestros proyectos. Por ejemplo, el intercambio libre de conocimientos y habilidades, proporcionando recambios o herramientas, mercadillos libres, acciones de apoyo mutuo, cocina social, etc.

A8. NI COMERCIAL NI CON FINES LUCRATIVOS

El Colectivo Libertario de Montilla no es un comercio ni tiene ánimo de lucro. Se mantiene económicamente gracias a la contribución libre de sus miembros y de la gente. El dinero se utiliza para cubrir gastos del funcionamiento del proyecto colectivo, para apoyar a personas que lo necesitan y para otros proyectos y luchas sociales, a través de cajas de resistencia y eventos solidarios.

A9. RELACIONES DE PODER DESDE DENTRO

La reflexión sobre las relaciones de poder debe ser práctica y continua. El colectivo debe trabajar constantemente para equilibrar los desequilibrios de poder derivados de la propiedad, la clase social, el género, la raza, la sexualidad, las peculiaridades físicas y psicológicas, la edad, la experiencia, la dieta, la formación académica, la religión y otras diferencias. De igual modo, el colectivo debe evitar el desarrollo de jerarquías o subgrupos de influencia en los procesos del espacio,

asegurando unas condiciones que permitan que cada miembro se exprese con equidad y sin miedo, e imposibilitando el desarrollo de procesos fuera del colectivo (desde el punto de vista de grupos cerrados de amigas o círculos de influencia política). Dichos procesos externos dan lugar a posturas y estrategias que llegan predeterminadas a la Asamblea Administrativa y a la General.

B. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL COLECTIVO LIBERTARIO DE MONTILLA

BI. ASAMBLEA ADMINISTRATIVA Y ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea Administrativa tiene lugar al principio de cada mes y su objetivo es tratar asuntos del funcionamiento del espacio y sus equipos de trabajo, planteando tanto cuestiones económicas como aspectos de la puesta en práctica y revisión de los Estatutos para el funcionamiento del Colectivo Libertario de Montilla (CLM). Esta reunión es cerrada e incluye cíclicamente miembros de los distintos equipos de trabajo.

En la Asamblea Administrativa debe haber al menos dos miembros de cada equipo. El quórum para la toma de decisiones en asuntos, sugerencias o creación de nuevos equipos de trabajo es la presencia de al menos la mitad de la Asamblea Administrativa. El quórum para asuntos estratégicos, políticos y relacionados con los valores y objetivos del colectivo es de cuatro quintos (4/5) de los miembros de la Asamblea Administrativa. La posibilidad de veto sólo debe utilizarse por motivos graves.

Los objetivos de la Asamblea Administrativa son:

1. Designar a las responsables de las tareas para cada mes.
2. Definir el programa de actividades y asignación de horas a los equipos de trabajo.
3. Planificar las obligaciones financieras y el mantenimiento del espacio.
4. Aprobar nuevos equipos de trabajo.
5. Resolver problemas entre miembros del colectivo y entre equipos de trabajo, así como tratar sobre otras cuestiones relacionadas con la gestión del espacio.
6. Revisar los Estatutos para el Funcionamiento del CLM.

Las reuniones extraordinarias sobre asuntos urgentes pueden ser convocadas tanto por las encargadas de las responsabilidades

mensuales, como por los miembros de la Asamblea Administrativa y el resto de los miembros de los equipos de trabajo.

La Asamblea General se celebra cada dos meses, y su organización se realiza en el contexto de las actividades de los equipos de trabajo. La Asamblea General es pública y abierta a todas. En esta asamblea, los equipos presentan su trabajo y planes. Cualquiera puede asistir, hacer sugerencias y ponerse en contacto con los equipos. Es un encuentro para intercambiar ideas y experiencias de los distintos equipos así como conocer gente nueva. Por ello, no se toman decisiones en la Asamblea General, aunque sí vale como un espacio para la fermentación de propuestas que serán discutidas en la Asamblea Administrativa.

Los nuevos miembros pueden participar en la Asamblea Administrativa tras crear o participar en un equipo, haber asistido a un número de reuniones (Asamblea General y reuniones de equipo) considerado suficiente por la Asamblea Administrativa, y una vez se hayan comprometido con el cumplimiento de los Estatutos para el Funcionamiento del CLM vigentes en dicho momento.

Los miembros interesados en crear un nuevo equipo de trabajo deben manifestar su interés en la Asamblea General y enviar una propuesta por correo electrónico a la Asamblea Administrativa, explicando de forma sencilla lo que harán y por qué quieren ser parte del CLM (ver más en la sección B5, “Funcionamiento de los equipos de trabajo”). Para crear un nuevo equipo se necesita un número mínimo de dos miembros. En la próxima Asamblea Administrativa, programada o extraordinaria, se tomará una decisión y se informará por correo electrónico al potencial nuevo equipo. Contemplamos la cooperación con otros grupos culturales/sociales/políticos para la realización de eventos, actividades o acciones. Para ello, en la Asamblea Administrativa debemos acordar la propuesta que planteamos a dicho grupo o bien estudiar las motivaciones y propuestas que nos hagan. Podemos comunicarles nuestra decisión vía telemática o, si procede, reunirnos con ellos para conocernos mejor. Debe quedar claro el nivel de autonomía, responsabilidad y cooperación de cada una de las partes que colaboran.

B2. RESPONSABILIDADES DE LA ASAMBLEA ADMINISTRATIVA

1. Sección de logística: su responsabilidad es registrar las necesidades logísticas y prácticas del colectivo y del espacio. Suministra las cosas necesarias y se ocupa de los asuntos financieros.

2. Sección de cuidados y resolución de conflictos internos: organiza la respuesta ante asuntos sensibles derivados de la gestión del espacio y la convivencia entre los miembros del colectivo. Cuando las personas directamente involucradas no quieren hacerlo por sí mismas, se organiza el apoyo de forma anónima y/o se informa de los problemas a la Asamblea Administrativa.

3. Sección de Comunicación: se dedica a la gestión de las comunicaciones, la página web y las redes sociales. Esto incluye monitorizar y actualizar nuestros medios de comunicación, respondiendo preguntas y realizando cambios en la lista de correo.

B3. LISTAS DE CORREO ELECTRÓNICO

Contamos con dos listas de correo electrónico: una cerrada y otra abierta. La lista de distribución cerrada se utiliza para la información y comunicación entre los miembros de la Asamblea Administrativa. La lista de correo abierta se utiliza para la información y comunicación con antiguas socias y otras personas interesadas que quieren estar informadas o apoyar el proyecto y no tienen la oportunidad de participar en las asambleas, para que así logremos la sociabilidad e inclusión que deseamos. Utilizaremos las herramientas comunicativas necesarias para no dejar a nadie atrás.

B4. COMUNICACIÓN

La comunicación tiene lugar principal y fundamentalmente a través de las asambleas, donde se toman todas las decisiones. La Asamblea

Administrativa dispone de una lista de correos cerrada y la Asamblea General disponen de una lista de correo abierta. Además, utilizamos redes sociales y mensajería instantánea. El correo electrónico debe utilizarse de forma responsable para evitar el spam.

Las actas levantadas en la reunión, las propuestas de reuniones extraordinarias y las propuestas de fermentación/conversación se envían mediante las listas de correo antes de la siguiente reunión. Cada miembro de la Asamblea Administrativa y de los equipos de trabajo debe revisar regularmente su correo electrónico, respondiendo e informando si no puede asistir a una reunión. Debemos respetar los tiempos y la disponibilidad de los demás miembros y agradecemos que los miembros informen a tiempo por correo electrónico sobre su propia disponibilidad. El chat puede utilizarse para asuntos más inmediatos, noticias o actualizaciones. Más allá de esto, cada equipo de trabajo tiene sus propios procedimientos de funcionamiento y comunicación. Para hacer social e inclusivo nuestro proyecto colectivo, las actividades, acciones y eventos públicos se anunciarán públicamente antes, durante y/o después de su realización a través de carteles, folletos, redes sociales, boca a boca, etc.

B5. FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Los equipos de trabajo del CLM tienen sus propios procedimientos y marco de funcionamiento. Se dedican a diferentes actividades como el activismo político o cultural, la ayuda mutua, la autoformación, la autoedición, etc. La Asamblea Administrativa y la Asamblea General son a la vez el espacio común y la plataforma social a través de la cual operan los equipos de trabajo y grupos. Por ello, se considera muy importante que los miembros de los grupos y los equipos busquen la comunicación y cooperación entre ellos, respeten los procedimientos colectivos y los Estatutos para el Funcionamiento del espacio que los alberga y en el que deben tener una participación activa. El espacio común y la plataforma social que ofrece el CLM pretenden crear una comunidad que multiplique las fuerzas de los grupos y los apoye en la práctica a través del apoyo mutuo.

Los equipos de trabajo son propuestos a la Asamblea Administrativa y son aceptados o rechazados en función de los valores y objetivos recogidos en los Estatutos para el Funcionamiento del CLM. La creación de un equipo requiere de al menos dos personas que participen en él. La Asamblea Administrativa recibe la propuesta de horarios de los equipos de trabajo y en base a la disponibilidad del espacio asigna mensualmente horas a cada equipo de trabajo, y para ello el equipo debe estar representado por al menos dos miembros en la Asamblea Administrativa. Todos los miembros del equipo de trabajo deben respetar y defender las normas y principios del espacio y participar activamente en la Asamblea Administrativa. Todo nuevo grupo que quiera crearse deberá presentar una breve descripción o plan a la Asamblea Administrativa, incluyendo información básica en relación a lo que es, lo que quiere hacer y por qué quiere hacerlo con el CLM, teniendo un compromiso claro de cumplir con sus Estatutos de Funcionamiento. Lo mismo se aplica a otras propuestas de eventos, actividades y acciones que no puedan ser organizadas exclusivamente por un único equipo de trabajo.

B6. COMUNICACIÓN CON LA CIUDAD

Como colectivo o espacio social debemos tener una relación de buena comunicación con la gente de la ciudad en términos de inclusión e información. Esta comunicación se realiza principalmente a través de los medios de comunicación (medios de contrainformación) creados por el colectivo, como el propio espacio, las listas de correo electrónico o las redes sociales. También pueden desarrollarse o experimentarse con otros medios como la radio, los podcasts, una página web propia u otros recursos audiovisuales, siempre teniendo en cuenta que estos medios sirvan a los fines de una mejor inclusión e información. A través de estos medios de comunicación cada equipo de trabajo puede hacer públicos y visibles sus discursos y acciones. La razón para crear un espacio social es la socialización. La socialización conecta con la sociedad y los bienes comunes, así como con la participación y la comunicación. Si un espacio social se basa predominantemente en las relaciones entre personas que

ya están de acuerdo, se conocen y pasan el rato juntas, la socialización se bloquea y prevalece el aislamiento. La comunicación no debe limitarse al mundo digital, sino que también se deben buscar otras formas de comunicación analógicas y orgánicas como carteles, folletos, acciones informativas, camisetas, etc. Otro objetivo de la comunicación es el compartir materialmente los conocimientos y las herramientas que adquirimos y desarrollamos a través de nuestros encuentros, procesos de autoformación y proyectos de investigación.

B7. HIGIENE DEL ESPACIO

La higiene del espacio es un asunto colectivo. Para promover la autoorganización y la autogestión hay que tener en cuenta que las cosas no se limpian solas. Cada equipo de trabajo y grupo deberá dejar el lugar tal como lo recibió. Se debe informar a la Asamblea Administrativa de cualquier necesidad, problema, daño o pérdida en el área. También es responsabilidad de cada equipo y de sus integrantes informar a las personas que acuden al espacio sobre lo que significa la autoorganización, tanto en la práctica como en lo económico, haciéndoles saber que nosotras mismas debemos recoger nuestra basura. El CLM no debe entenderse como una tienda o un negocio: funciona sobre la base de la autogestión con una lógica de responsabilidad colectiva para con nosotras mismas, las demás y el espacio. El cultivo de una cultura de autogestión y responsabilidad colectiva dentro y fuera del espacio colectivo tiene implicaciones a nivel práctico.

B8. RESPONSABILIDAD COLECTIVA

Debemos promover la responsabilidad colectiva y ser lo más coherentes y realistas posible en lo que llevamos a cabo. Si nos embarcamos en algo que no podemos cumplir o nos encontramos en dificultades, debemos informar a la Asamblea Administrativa, para que desarrollemos y establezcamos relaciones de entendimiento mutuo y ayuda mutua

entre nosotros. Si tratamos de hacer todo, no podemos ser constantes en el tiempo en las cosas que hacemos. Si tratamos de hacer todo, terminamos cargando a otros miembros con más responsabilidades.

Por mucho tiempo libre que una persona tenga, su contribución no debe acaparar las tareas colectivas. La participación no debe perseguirse como una acumulación de méritos. La meritocracia se basa en la acumulación individual (de bienes, de estatus, de privilegios, etc.) favoreciendo la formación de jerarquías, la legitimación de las desigualdades y promoviendo la (auto)explotación. No queremos reproducir la lógica de la meritocracia ni dentro ni fuera del colectivo: reconocemos que la libre participación de las personas toma su sentido principal en la colectividad.

Necesitamos considerar cómo cada miembro puede contribuir de acuerdo con sus capacidades y cómo podemos aportar a cada miembro de acuerdo con sus necesidades. Esto pasa por un sincero esfuerzo por comprender la personalidad, la salud, las condiciones de vida, las capacidades y los horarios de cada integrante, en particular, y de las demás, en general. De esta manera construimos relaciones de simpatía y confianza.

B9. CONDICIONES PARA LA PARTICIPACIÓN Y EXCLUSIÓN DE LA ASAMBLEA ADMINISTRATIVA Y DE COLECTIVO LIBERTARIO DE MONTILLA

Debe haber reglas claras sobre cómo una persona pasa a ser miembro del colectivo y cuándo se excluye, así como las condiciones y la duración de la exclusión. Todos los miembros deben comprender qué comportamientos no se toleran y qué pasos se deben tomar cuando esos comportamientos necesitan una advertencia, una respuesta colectiva (por ejemplo, mediante procesos de autoformación) o una respuesta inmediata. Estos aspectos se vuelven más claros a través de la gestión colectiva de los casos y problemas específicos. Los conocimientos y la experiencia colectiva adquiridos a través de tales casos deberán constar por escrito en un expediente separado. En casos

flagrantes de comportamientos problemáticos, la exclusión final de miembros e individuos es una decisión de la Asamblea Administrativa y se fundamenta en la clara vulneración de los valores y normas de funcionamiento del espacio.

B10. LIDIANDO CON LAS RELACIONES DE PODER CON RESPECTO A SER ALBERGADOS EN UN ESPACIO DE PROPIEDAD AJENA

En caso de ser albergados en un espacio ya existente debemos tener en cuenta que, incluso existiendo diferencias, debemos atender a unos necesarios valores comunes como el antifascismo, el anticapitalismo, el antirracismo, el feminismo o el ecologismo. Entendemos que el actual contexto de colapso social, político, económico y ecológico requiere de nuevas fórmulas y esta puede ser una de ellas. La buena coexistencia y la confianza mutua vendrán de la comunicación abierta y honesta y del respeto mutuo ante las actividades y la autonomía tanto del espacio como del CLM y el resto de posibles colectivos con los que se comparta el espacio. El CLM debe contribuir con los gastos de mantenimiento del edificio de manera proporcionada al uso que haga de este y en consonancia con lo acordado por ambas partes.

B11. USO Y TRÁFICO DE SUSTANCIAS

Queda expresamente prohibido el consumo y tráfico de sustancias estupefacientes, así como el abuso de alcohol en el espacio. Una violación de esta regla puede conducir a la exclusión crónica del espacio. Reconocemos que el consumo y tráfico de sustancias en los espacios sociales suele promover conductas antisociales, manipuladoras y abusivas en nombre de un “estilo de vida alternativo”, que reproducen relaciones de interés y de dependencia en torno a camarillas y grupos de amigas, poniendo en riesgo tanto nuestra integridad física como psíquica, así como llegando al punto de menoscabar nuestros procesos colectivos, despolitizándolos y debilitándolos. El objetivo de esta prohibición es evitar los comportamientos problemáticos causados

por el uso de sustancias. Así que, si fumas porros o vas a ponerte hasta las trancas, hazlo donde quieras pero no aquí.

B12. BUEN VECINDARIO

Nuestro colectivo podría llegar a compartir espacio con otras personas o colectivos en lugares por donde pasen vehículos y existan viviendas aledañas. Debe haber un buen comportamiento para con las instalaciones del edificio y con el vecindario, ser conscientes del ruido que hacemos, tener en cuenta cuestiones de higiene y respetar la tranquilidad durante las horas nocturnas de descanso común. Los trabajos y eventos ruidosos deben realizarse en momentos en los que no se perturben otras actividades que se pudiesen dar en el edificio ni al vecindario, o bien consultándole a ellos. Tiene que haber respeto por la gente que vive aquí.