Resoluciones

Contenido

Ponencia General 2
Líneas de actuación 5
Estatutos del sindicato ORGANIZACION DE TRABAJADORAS SEXUALES [OTRAS] 7
Reglamento de Congresos 19
Código de actuaciones correctas para la protección de datos personales 29
Imagen Corporativa 34
Ponencia Comunicación 36
Ponencia Formación 40
Ponencia de la Secretaría de Migración 43
Sector Callejero 45
Sector Audiovisual 46
Sector Ayuda en el entorno familiar 48
Sector Trabajadores Sexuales 51
Sección Murcia 54

625 54 90 34
@OtrasSindicato
www.sindicatootras.org
otras@sindicatootras.org

Ponencia General

El Sindicato, nuestro sindicato, se crea a partir de las necesidades del sector por conseguir derechos laborales. Existe una extremada precarización del trabajo para terceros que se conoce, se denuncia y se hacer llegar a Aprosex.

La asociación Aprosex ha sido la punta de lanza, la cuna y el hervidero de ideas para llegar a una finalidad no contemplada por las asociadas de Aprosex, en sus orígenes, pero que, con el devenir de las ofensivas abolicionistas institucionales, ha resultado ser el objetivo principal del proyecto.

La creación de este sindicato no debería haber tenido la repercusión que ha tenido. Muchos sindicatos se crean al año es España y jamás uno levantó tanto revuelo. Deberíamos retroceder 130 años, cuando se creó la UGT, para vivir un momento semejante. La creación de OTRAS es un hito histórico.

Sin embargo, diversas situaciones inter conexionadas entre sí, hicieron que, la publicación en el BOE del 4 de agosto de 2018 del Sindicato OTRAS saltara a los medios con la ayuda inestimable de fuerzas amigas, de las que más tarde hablaremos.

Pendientes de la resolución de la AN, nuestro camino será recurrir la sentencia si no nos es favorable, o esperar a que la recurran las tres asociaciones que nos han llevado a ella. Y continuar en la defensa de la legalidad de NUESTRO sindicato.

En cuatro meses hemos crecido y tenemos representación en varias ciudades a lo largo y ancho del territorio español, podemos estar orgullosas de ello.

Ahora estamos en el punto de formarnos; entre nosotras con cursos de pares, en los que debemos compartir nuestro saber, con el mayor número de compañeras y compañeros posible. También debemos conocer la LOLS y el Estatuto de los Trabajadores, y cuantas normas sean de aplicación en el entorno laboral y social.

Formarnos en feminismo y legislación nos ayudará a mantenernos más cómodas y seguras frente a los argumentarios vacíos y falaces del abolicionismo.

Debemos crecer, fortalecernos, la cohesión del grupo debe ser muy importante para nosotras. Somos un grupo plural y como tal, habrá discusiones que deben ser el punto de partida para llegar a posteriores acuerdos para mejorar el funcionamiento del Sindicato, pero no debemos olvidar que éste es un grupo conformado por personas que luchamos por el bienestar común y no por el propio.

Debemos conseguir aumentar la base social, el máximo número de afiliadas posible para obtener representación a nivel estatal, para que se nos reconozca desde las instituciones y desde las capas empresariales, y crecer con fuerza para el reclamo de nuestros derechos laborales.

Eso también nos hará conseguir fondos para el Sindicato, a través de las afiliaciones (aunque solo con las mismas, lamentablemente no se sostiene el Sindicato como estructura), y también consiguiendo fondos públicos y/o privados mediante subvenciones que todos deberemos aprender a solicitar.

Debemos tener en cuenta que cómo se nos perciba desde el exterior por nuestras manifestaciones y actos será nuestra responsabilidad y como tal, asumiremos que el discurso deberá mantenerse dentro de las líneas acordadas en este Congreso de OTRAS.

Las líneas de actuación en este sentido, deben ser claras y seguirse con el debido compromiso.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

El discurso en redes sociales debe consensuarse en este Primer Congreso, haciendo especial hincapié en la falta de derechos de las y los trabajadores sexuales en todos los sectores que ocupan y no entrando nunca en discusiones inútiles con personas que nada aportan de bueno al movimiento pro derechos.

Las fuerzas hay que medirlas para trabajar en positivo y pensando en el colectivo. Una mala publicación a destiempo, puede generar desconfianza y mala imagen hacia todo el Sindicato.

Serenidad, Seriedad y Sinceridad con el fin de lograr concienciar a la sociedad de que nuestros derechos debemos pelear por conseguirlos y que nos pueden ayudar porque, al igual, que la gran mayoría de ciudadanas, nosotras también vivimos de un sueldo modesto y somos clase obrera y nuestro opresor es la gran patronal.

En prensa y medios de comunicación, se establecerán las pautas a seguir y el discurso será único, haciendo especial hincapié en el término "Trabajadoras Sexuales", para obligar a los medios y al abolicionismo a asumir que Trabajo Sexual, es más que prostitución.

Un especial cuidado deberemos tener con los medios de comunicación debido a su ansiedad por ser "portada". A fin de evitar situaciones incomodas, las posibles entrevistas se deberían comunicar con antelación a la Secretaría de Comunicación quien dará las pautas y proveerá de información sobre el medio y el o la periodista para que la postura pueda ser más relajada o podamos saber con antelación que trataremos con una periodista o un medio hostil.

De igual modo, si es un medio pequeño y es la delegada o delegado del sector o zona, quien sabe sobre la profesional y o el medio, se ofrecerá esa información a la Secretaría de Comunicación para que la gestione de la forma adecuada y sirva de información en el futuro.

A fin de que la comunicación sea rápida y efectiva, se crearán algunos grupos de Whatsapp, Telegram o similares, ahora bien, el uso de estos grupos deberá ser profesional, sin colapsar a las personas que reciben los mensajes para que no se generen un número demasiado importante durante un día y no se puedan seguir, salvo en momentos de crisis, que serán el vehículo por el cual mantenernos informadas.

Como es lógico, será obligación que las personas que forman parte de los grupos, leer los mensajes para que no se les escape nada importante y puedan estar al corriente de acontecimientos.

La información vital e importante deberá ser comunicada vía correo electrónico.

La organización deberá facilitar cuentas de correo electrónico a los miembros de la comisión ejecutiva, a los responsables sectoriales, a los responsables territoriales y a aquellos afiliados que por alguna causa de interés así lo precisen.

Las bandejas de entrada deben ser revisadas y asegurarse de que no se pierden o extravían los correos del Sindicato en las bandejas de spam.

Cuando se mandan correos, es para notificar situaciones importantes, reuniones, encuentros, charlas, notas de prensa, etc. Una muestra de respeto hacia quienes nos mandan las comunicaciones, es asegurarnos de que mantenemos limpia nuestra bandeja de entrada, leemos y respondemos a los e-mails que recibimos.

Las buenas relaciones con otras personas, instituciones y asociaciones son esenciales para crecer desde las alianzas y tendiendo puentes, incluso a quienes menos nos agradan, siempre que la lucha sea la misma y desde el prisma del trabajo en equipo y la perseverancia del argumentario.

Debemos ampliar círculos, llegar aún más a la propia sociedad, y el medio que parece más sencillo es darse a conocer en encuentros feministas.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Participar en las Comisiones del 8 de marzo de cada población, mandar emails pidiendo participar en debates y charlas sobre trabajo sexual en cualquiera de sus vertientes e intentar no decir que no a nada porque creamos que no sabemos del tema. Otras compañeras sí saben y estarán encantadas de presentarse ellas o formarnos para ese debate en particular.

Ser parte de las mesas técnicas que cada entidad local o supramunicipal tiene constituidas y que traten de derechos e igualdad.

Nuestro discurso debe ser único, coherente, inclusivo, y aún más unitario en temas como la postura de OTRAS frente al abolicionismo, que debe ser, ante todo, cuidadosa y calmada.

En cada comentario que publiquemos, en cada charla en la que participemos, en cada rueda de prensa, debemos recordar que representamos al Sindicato y a todas las compañeras que lo forman. Cuantos más seguidores, afiliadas y aliadas tengamos, mayor es la responsabilidad de nuestros actos en las redes sociales, en la sociedad, y mayor debe ser nuestro compromiso al no faltar al respeto a nadie y seguir las líneas de actuación del Sindicato OTRAS.

También en las entrevistas en prensa o en las apariciones en medios, debemos mantenernos en las líneas estratégicas que aprobemos en este Primer Congreso.

Se nos va a pasar por el tamiz de los medios de comunicación, de la normativa vigentes, seremos punto de mira de muchas y muchos. Ante dudas, deberemos consultarlas con las compañeras que creamos que mejor pueden ayudarnos en cada situación.

Beber agua, respirar hondo, pueden ser ayudas para no dar una respuesta precipitada de la que podamos arrepentirnos. Cada salida de tono, deberá ser remendada por las compañeras encargadas de Comunicación, intentemos no sobrecargarlas de trabajo.

Aquí estamos, y debemos reconocer que el activismo puede llegar a ser estresante y agotador, ejerzamos el cuidado entre nosotras y el autocuidado por nosotras.

El personalismo NO ayuda a nuestra causa, aprendamos a trabajar en equipo, a resolver temas conflictivos, con asertividad y buen humor. No estamos aquí para pelear, si no por una causa mayor que nos une y nos empuja a trabajar juntas por encima de posibles desencuentros.

El Sindicato OTRAS será un amante exigente y no siempre nos satisfará, pero recordemos que somos pioneras en la formación de un sindicato de TS en Europa y prácticamente a nivel mundial, así que nos equivocaremos muchas veces, nos disgustaremos, nos enfadaremos, con nosotras y con nuestras compas, pero recordemos que estamos haciendo historia.

En unos pocos años, las universidades de Derecho de toda Europa hablarán de la formación del Sindicato OTRAS, el primero que luchara para que las y los Trabajadores Sexuales tengan la oportunidad de tener un contrato de trabajo y mejores condiciones laborales.

Somos el sindicato que se ha enfrentado a un gobierno abolicionista, el que ha sido desacreditado incluso por “fuerzas amigas” como “el sindicato de los Proxenetas”, el que ha puesto en jaque a todo un gobierno y le ha colado ya varios goles por la escuadra a la ministra, que lejos de aprender, vuelve a tropezar siempre con las mismas piedras.

Piedras que tienen nombre y apellidos. Piedras respondonas, piedras que ya se han convertido en rocas.

Rocas fuertes, que se niegan a rodar al son de los demás, rocas duras y pesadas de mover, rocas con alma, rocas que hoy están aquí reunidas y que se han hermanado para luchar juntas y convertirse en montaña.

Hoy, nosOTRAS somos esa montaña que ya nadie puede dejar de mirar, que nació del terremoto que formó una sola piedra y que hoy es referente mundial de la lucha por los derechos de las y los Trabajadores Sexuales.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Líneas de actuación

[Entregado a diputados al Congreso]

Las trabajadoras en calle, polígonos y carreteras deben poder ejercer con libertad y seguridad. Las policías nacionales, autonómicas y municipales no deben ejercer presión y por supuesto su labor debe ser la de defender y proteger a las trabajadoras y trabajadores del sector más vulnerable, haciendo especial hincapié en las personas migrantes.

Por ello creemos que es necesario que la llamada Ley Mordaza sea derogada.

Es absolutamente imprescindible que los diferentes cuerpos policiales no causen aprensión ni desconfianza a las personas trabajadoras sexuales. Deben representar la ley desde el acercamiento y la protección y para ello es importante **una formación específica para tratar temas tan delicados como es el trabajo sexual, y así evitar el miedo a las propias FCS.**

Es necesario diferenciar al proxeneta del empresario –éste debe ejercer como tal y contratar a sus trabajadoras y trabajadores, con normalidad, como si de otro sector laboral se tratara.

Así mismo, reclamamos una clara diferenciación entre el libre ejercicio de la trabajadora y el tráfico y la trata de seres humanos que se da en el ámbito del trabajo sexual, como también en otros sectores como la industria, la agricultura, el sector textil o el servicio doméstico.

Por ello creemos y solicitamos la reforma del Código Penal diferenciando proxenetas de empresarios. Los proxenetas deben estar más perseguidos y castigados.

La trata y el tráfico deben estar más especificados, si fuese necesario, para que sea más sencilla su persecución.

OTRAS está absolutamente en contra de la trata y el tráfico de personas para fines de explotación sexual, y de cualquier otro tipo.

En los distintos ámbitos municipales y/o supramunicipales, solicitaremos a los ayuntamientos la derogación de las Ordenanzas Municipales que multan, castigan, sancionan y criminalizan a las trabadoras/es y/o a sus clientes.

Las medidas actuales, recogidas en las distintas normativas, lejos de ayudar en algo a las mujeres que ejercen prostitución, las obliga a esconderse o a trabajar para terceros.

Proponemos en su lugar, lograr acuerdos entre trabajadoras/es y ayuntamientos para pactar espacios y horarios, con la seguridad que ello comportará mejoras para todo el colectivo en cuanto a seguridad y estabilidad emocional y personal.

OTRAS tiene la intención de defender los derechos de las personas que ejercen trabajo sexual y para ello, no dudará en reclamarlos frente a los organismos correspondientes para poder enfrentarnos a los empresarios que realicen explotación laboral.

Solicitaremos a la TGSS una mayor intensidad en la búsqueda de falsas autónomas/os en el sector del trabajo sexual. Por supuesto ante las distintas Inspecciones de Trabajo y si fuese necesario ante las salas de lo Social.

Solicitaremos así mismo, ante el INE y AEAT, epígrafe propio como trabajadoras/es sexuales en los diferentes sectores de actividad.

Un sindicato especializado como lo es OTRAS debe estar presente en todas las mesas donde se debata sobre trabajo sexual, especialmente sobre prostitución, con especial inclusión de las personas trans. La representación sindical debe ser una prioridad absoluta para entender y defender el trabajo sexual como cualquier otro.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Ello incluye, por supuesto las comisiones técnicas de aquellas leyes que se promuevan desde el Congreso en ámbitos como la Igualdad, Trabajo, Migración…

Como sindicato inclusivo exigiremos la aplicación de una Ley Estatal de Género que no requiera de la autorización médica para los trámites administrativos.

Cuotas de acceso a personas trans –especialmente mujeres- a vivienda protegida y empleo público.

No hay duda de que el periodismo es la fuente de información para millones de personas y que hay que instarles a ser rigurosos y precisos en un tema tan delicado como el trabajo sexual, del cual, todo el mundo se atreve a opinar sin conocerlo.

Una cosa son las opiniones y otra muy distinta, los hechos.

La prensa debe informar con rigurosidad y sin criminalizar ni victimizar a las trabajadoras/es sexuales. Es su responsabilidad hacerlo de este modo y la nuestra, formarles en este tema para que las noticias sean veraces y certeras.

De igual manera que, nuestros representantes políticos hagan un esfuerzo para utilizar un lenguaje adecuado, no excluyente y, sobre todo, sin confundir entre el libre ejercicio del trabajo sexual y los delitos de trata o tráfico, lo consideramos imprescindible.

625 54 90 34
@OtrasSindicato
www.sindicatootras.org
otras@sindicatootras.org

Estatutos del sindicato ORGANIZACION DE TRABAJADORAS SEXUALES [OTRAS]

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Normativa aplicable, carácter y denominación.

Se constituye al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. núm. 189, de 8 de agosto y el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (B.O.E. núm. 147, de 20 de junio de 2015), un sindicato de trabajadores, denominado **Organización de trabajadoras sexuales, OTRAS**, que se regirá por lo dispuesto en las citadas normas y los presentes estatutos.

Artículo 2. Domicilio.

El domicilio del Sindicato, hasta que el Comité Nacional tome decisión al respecto, radicará en la ciudad de Barcelona, en la calle Plaza del Fénix, numero 6 bajos 1, CP 08014.

El domicilio del Sindicato radicará allí donde el Comité Nacional decida. Será a propuesta de la Comisión Ejecutiva. El cambio domiciliario deberá comunicarse al Registro correspondiente.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El Sindicato desarrollará sus actividades en el ámbito territorial del reino de España.

Artículo 4. Ámbito funcional

El Sindicato desarrollará sus actividades en el ámbito funcional de las actividades relacionadas con el trabajo sexual en todas sus vertientes, entendido siempre en relación a las personas que ostenten la condición de trabajadoras y trabajadores que sean sujetos de relaciones laborales concertadas con empleadores a los que sea de aplicación la Ley del Estatuto de los Trabajadores o legislación que la sustituya.

A modo de relación ilustrativa, se incluyen en este ámbito las trabajadoras y trabajadores con relación laboral en las industrias pornográficas, locales y bares de alterne, centros de masajes eróticos, espectáculos eróticos, y en general cualquier ámbito funcional con actividades análogas en el que desarrollen su actividad trabajadoras y trabajadores con relaciones laborales por cuenta ajena.

Artículo 5. Objeto y fines del Sindicato.

En los términos establecidos en el art. 7 de la Constitución, el Sindicato tiene por objeto la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, siendo sus fines, entre otros:

1. La plena consecución de los derechos laborales de los y las trabajadoras de las

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

actividades funcionales establecidas en el artículo anterior.

2. La mejora de la actividad laboral en todos los ámbitos del trabajo sexual.
3. La negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, el dialogo social y la participación institucional en los organismos públicos de las administraciones laborales.
4. La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras
5. La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y las trabajadoras, y en especial de los afiliados y las afiliadas.
6. Cuantas acciones y actividades consideren adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.
7. En particular, el sindicato también tiene como finalidad conseguir la dignificación y la regularización legal de la prostitución libre y consentida de las personas mayores de edad y su consideración como trabajadoras, condición que hoy legalmente se les niega, con los mismos derechos que los reconocidos al resto de trabajadoras y trabajadores.

Artículo 6. Afiliados

Podrán afiliarse al Sindicato todos los trabajadores por cuenta ajena, sin distinción de ningún tipo por carácter de género o de orientación y/o identidad sexual, creencias, ideologías o actividad laboral.

Artículo 7. Personalidad jurídica y funcionamiento democrático

El Sindicato tendrá, una vez cumplidos los trámites exigidos por el artículo 4 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto y el Decreto 14/1986, de 5 de febrero, personalidad jurídica propia y plena autonomía para el cumplimiento de sus fines, rigiéndose en su funcionamiento conforme a principios democráticos, siendo su estructura interna y su funcionamiento de carácter democrático.

CAPITULO II. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 8. Órganos de representación, gobierno y administración

El Sindicato estará constituido por el Congreso, el Comité Nacional y la Comisión Ejecutiva.

El Congreso es el órgano supremo de la organización y estará constituida por todos los afiliados, o por los delegados elegidos en su representación y de acuerdo con el reglamento que se deberá aprobar por el Comité Nacional.

El Comité Nacional es el órgano máximo de representación entre congresos del sindicato.

La Comisión Ejecutiva es el órgano permanente de gobierno, dirección y administración del Sindicato y estará compuesta por una Secretaría General, una Secretaría de Organización, una Secretaría de Administración, una Secretaría de Comunicación, una Secretaría de Formación, un

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Secretaría de Migraciones y, al menos dos Vocalías elegidas por los miembros del Congreso por un periodo de cuatro años elegidos mediante sufragio libre y secreto, pudiendo ser reelegidos.

Para poder ser elegido miembro de la Comisión Ejecutiva será requisito necesario tener una antigüedad de al menos un año como afiliado del Sindicato y estar al corriente de las obligaciones para con el mismo.

De conformidad con lo establecido en el art. 3.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, quienes ostenten cargos directivos o representación de este Sindicato no podrán desempeñar, de manera simultánea, en las Administraciones Públicas cargo de libre designación de la categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

De ser elegidos para los citados cargos, deberán comunicar de manera inmediata a la Comisión Ejecutiva, por escrito, el cargo por el que optan.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva ejercerán su cargo de manera gratuita, teniendo derecho al abono de los gastos que les suponga el ejercicio de las funciones representativas para las que han sido elegidos.

Artículo 9. Convocatoria del Congreso.

El Congreso se celebrará:

1. En convocatoria ordinaria, reuniéndose una vez cada cuatro años para aprobar y debatir los acuerdos que procedan en el ejercicio de las funciones que le son propias, siendo acordada su celebración por la Comisión Ejecutiva.
2. En convocatoria extraordinaria, cuando lo soliciten el 70 % de los miembros del Comité Nacional o cuando lo acuerde la Comisión Ejecutiva por la urgencia e importancia de los asuntos a tratar. Igualmente se convocará para acordar la modificación de los estatutos, la fusión del Sindicato a otra entidad o para aprobar su disolución.

Artículo 10. Formalidades para convocar el Congreso

El Congreso –ordinario o extraordinario- deberá convocarse por escrito, expresando en la convocatoria: lugar, día y hora de la celebración, así como orden del día, a efectos de tener conocimiento por parte de los afiliados de los asuntos a tratar. La convocatoria del Congreso ordinario deberá realizarse con una antelación mínima de cuatro meses y el extraordinario con una antelación mínima de un mes.

Artículo 11. Constitución válida del Congreso

Los Congresos –ordinarios y extraordinarios- quedarán válidamente constituidos cuando, en primera convocatoria, concurran a él la representación válidamente acreditada del 70 por ciento de los afiliados, y, en segunda convocatoria, que se celebrará dos horas más tarde la primera convocatoria, cualquiera que fuera el número de afiliados presentes representados siempre que supere el 50 por ciento de los mismos.

Artículo 12. Acuerdos adoptados por el Congreso

Los acuerdos se entenderán aprobados cuando hubieran votado en su favor la mitad más uno de los afiliados presentes o representados con derecho a voto. Se requerirá una mayoría

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

cualificada de tres cuartos de los afiliados presentes o representados con derecho a voto cuando se pretenda aprobar la modificación de los estatutos, fusionarse o afiliarse a una Federación de Sindicatos o aprobar la disolución del Sindicato.

Artículo 13. Funciones del Congreso

Le corresponde al Congreso:

1. Adoptar los acuerdos que procedan en relación a la representación, gestión y defensa de los intereses profesionales de sus afiliados.
2. Acordar la delegación de funciones en la Comisión Ejecutiva.
3. Aprobar el reglamento que establezca el procedimiento para elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva.
4. Elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva, mediante votación libre y secreta y aprobar o censurar sus actuaciones.
5. Elegir los miembros de la Comisión de Conflictos y Garantías, mediante votación libre y secreta y aprobar o censurar sus actuaciones.
6. Aprobar las retribuciones que correspondan a los miembros de la Comisión Ejecutiva, en su caso.
7. Aprobar el reglamento que regule el funcionamiento del Congreso.
8. Aprobar que el Sindicato se fusione o federe a otros Sindicatos o Federaciones de ámbito nacional. No se considerará fusión o federación a aquellos acuerdos de colaboración con otras organizaciones sindicales en ámbitos inferiores al nacional que se acuerden de forma puntual y con limitación en el tiempo que podrán ser acordados y aprobados por el Comité Nacional.
9. Aprobar los Reglamentos de desarrollo estatutario que procedan.
10. Aprobar las modificaciones estatutarias.
11. Aprobar aquellas otras decisiones que, por su especial relevancia y repercusión en la organización y el funcionamiento del Sindicato, estime la Comisión Ejecutiva que habrán de ser sometidas a la decisión del mismo.
12. Aprobar la disolución del Sindicato.

Artículo 14. Del Comité Nacional

Estará formado por los miembros de la Comisión Ejecutiva más un miembro por cada una de las secciones territoriales legalmente constituidas. Estos representantes de las secciones territoriales serán propuestos por cada territorio.

Formaran parte igualmente del Comité Nacional aquellos representantes de los Sectores de actividad que se configuren como necesarios para una correcta consecución de lo establecido en los presentes Estatutos.

Se establecen como sectores de actividad:

- ✓ Sector Calle y Polígonos
- ✓ Sector Audiovisual

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

- ✓ Sector Alterne
- ✓ Sector Trabajadores Sexuales
- ✓ Sector Pisos y Agencias
- ✓ Sector Independientes
- ✓ Sector Asistencia Sexual
- ✓ Sector Ayuda en el entorno familiar

Los representantes de cada uno de los Sectores serán nombrados por la Secretaría General previo acuerdo adoptado por la Comisión Ejecutiva, a propuesta de los afiliados incluidos en el sector de actividad.

Se reunirá una vez al año, preferentemente entre los meses de mayo y/o junio, y aprobara las cuentas anuales de la organización y elaborara y/o aprobará los planes de trabajo que la Comisión Ejecutiva proponga, o se debatan en su seno.

Artículo 15. Funciones del Comité Nacional

Son funciones del Comité Nacional,

1. Aprobar los programas, los planes de actuación del sindicato durante el periodo entre congresos.
2. Aprobar las cuentas anuales.
3. Aprobar las cuotas, tanto ordinarias como extraordinarias, que deberán de satisfacer los afiliados, así como su incremento y las reducciones o exenciones de cuotas para los afiliados desempleados.
4. Adoptar las decisiones que procedan a efectos de interponer toda clase de recursos y acciones judiciales ante los correspondientes órganos administrativos o judiciales.
5. Aprobar acuerdos de colaboración con otras organizaciones sindicales en ámbitos inferiores al nacional que se acuerden de forma puntual y con limitación en el tiempo, a propuesta de la Comisión Ejecutiva.
6. Ratificar los acuerdos de admisión o expulsión de los afiliados adoptados por la Comisión Ejecutiva en el ejercicio de las competencias que le otorga esta norma.
7. Aprobar aquellas otras decisiones que, por su especial relevancia y repercusión en la organización y el funcionamiento del Sindicato, estime la Comisión Ejecutiva que habrán de ser sometidas a la decisión del mismo.
8. Cubrir de forma provisional y hasta la celebración del siguiente Congreso, las vacantes que se produzcan en la Comisión Ejecutiva. La vacante de la Secretaría General y/o la mitad de los miembros de la Comisión Ejecutiva provocara de forma automática la convocatoria de Congreso Extraordinario.

Artículo 16. De la Comisión de Conflictos y Garantías

La Comisión de Conflictos y Garantías es el órgano que asegura en el Sindicato el respeto de los derechos y deberes de los afiliados, de los organismos y de sus órganos de decisión, dirección y control y de sus respectivos miembros.

Tendrá como funciones:

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

1. Emitir informe en el procedimiento del régimen disciplinario.
2. Presentará un Informe anual de su actuación al Comité Nacional y un Informe general ante el Congreso, que juzgará su gestión.

La Comisión propondrá como resolver, cuando así se lo solicite la Comisión Ejecutiva, los conflictos que se generen entre afiliados al sindicato u organismos del mismo.

Para ser elegible como miembro de la Comisión de Conflictos y Garantías, será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida de, al menos, tres años, no ser cargo electo en los distintos organismos, ni empleado del Sindicato, ni de empresas o servicios del mismo.

Artículo 17. Convocatoria de la Comisión Ejecutiva

Se celebrará cuantas veces lo estime oportuno la Secretaría General, a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus miembros.

Estará presidida por la secretaría General, y en su ausencia, por la secretaría de Organización o la secretaría de Administración, en ese orden.

En ausencia de todos los anteriores, para presidirla, la reunión no podrá ser considerada valida, y sus acuerdos carecerán de validez.

Artículo 18. Aprobación de los acuerdos de la Comisión Ejecutiva

Para que las decisiones de la Comisión Ejecutiva tengan validez, sus acuerdos deberán de ser adoptados por mayoría simple de votos, teniendo que concurrir como mínimo la mitad más uno miembros.

En caso de empate decidirá el voto de calidad de la Secretaría General.

Artículo 19. Funciones de la Comisión Ejecutiva

Le corresponde a la Comisión Ejecutiva el ejercicio de las siguientes funciones:

1. Planificar y dirigir las actividades del Sindicato para el ejercicio de las acciones que les sean propias.
2. Proponer a la aprobación del Congreso o Comité Nacional, según corresponda, las propuestas que estimen adecuadas para la defensa de sus intereses económicos y laborales de los trabajadores.
3. Proponer a la aprobación del Comité Nacional las propuestas que estimen más adecuadas para la defensa de sus fines en vía administrativa o judicial, proponiendo, en su caso, la contratación de los profesionales que considere más idóneos.
4. Ordenar las actuaciones que fueren necesarias para ejecutar las decisiones adoptadas por del Congreso o Comité Nacional, y velar por el cumplimiento de sus acuerdos.
5. Convocar el Congreso o Comité Nacional, según corresponda, previa fijación de la orden del día.
6. Adoptar las decisiones que fueren pertinentes para celebrar las elecciones, conforme al reglamento que apruebe el Comité Nacional.
7. Proponer a la aprobación del Comité Nacional la creación de grupos de trabajo de carácter especializado, compuestos por un vocal y los profesionales que estimen

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

adecuados, especificando el objetivo del grupo, la duración del mismo y las retribuciones a abonar.

8. Nombrar y destituir al personal de Secretaria necesario para el funcionamiento del Sindicato y fijar sus retribuciones, previa autorización por el Comité Nacional de la necesidad de su contratación.
9. Tramitar los expedientes de admisión de afiliados en los términos indicados en el artículo 25 de los presentes estatutos.
10. Tramitar los expedientes sancionatorios a los afiliados.
11. Tramitar los expedientes de expulsión de los afiliados en los términos señalados en el artículo 31 de los estatutos y presentar la decisión adoptada en la primera convocatoria del Comité Nacional que se celebre, a efectos de que la misma proceda a ratificar o no la decisión acordada.
12. Decidir en materia de cobros, ordenación de pagos y expedición de libramientos, los cuales serán ejecutados por la Secretaría de Administración.
13. Delegar, si así fuese acordado, en la Secretaría de Administración la apertura y cierre de cuentas corrientes en entidades financieras, así como cuantas gestiones fuesen necesarias para su correcta gestión.
14. Facultar, si así fuese acordado, a la Secretaría General para otorgar poderes a cualquier otro miembro del Sindicato a fin de que se puedan alcanzar los objetivos establecidos en los presente Estatutos. Dichos poderes deberán establecer el alcance de los mismos.

Artículo 20. Funciones de la Secretaría General.

Le corresponde a la Secretaría General:

1. Representar legalmente al Sindicato.
2. Otorgar poderes de representación legal según los acuerdos adoptados por la Comisión Ejecutiva en base al artículo 18.14.
3. Convocar, presidir y levantar las sesiones que celebren del Congreso, el Comité Nacional y la Comisión Ejecutiva; dirigiendo las mismas, disponiendo voto de calidad en caso de empate.
4. Ordenar a la Secretaría de Administración los pagos y los libramientos acordados válidamente.
5. Aquellas otras que de manera expresa le atribuyan estos estatutos.

Artículo 21. Funciones de la Secretaría de Organización.

Le corresponderá a la Secretaría ejercer las siguientes funciones:

1. Levantar Acta de las sesiones que celebre la Comisión Ejecutiva y del Comité Nacional.
2. Dirigir y tramitar los trabajos administrativos del Sindicato.
3. Llevar al día el libro de registro de altas y bajas de afiliados.
4. Dar a conocer a la Comisión Ejecutiva, para su tramitación, la solicitud de admisión de nuevos afiliados y las renuncias presentadas por los mismos, para su posterior ratificación o conocimiento por parte de la organización en los términos que prevé la

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

LOPD y RGPD.

En caso de vacante, ausencia o enfermedad será sustituido por una Vocalía que pueda desarrollar las funciones asignadas, y que designado por la secretaría General hasta cubrir su vacante en el próximo Comité Nacional que se convoque.

Artículo 22. Funciones de la Secretaría de Administración.

Son funciones propias de la Secretaría de Administración.

1. Llevar al día la cuenta de los gastos e ingresos del Sindicato y los libros de contabilidad que legalmente procedan.
2. Expedir los recibos del abono de las cuotas por parte de los afiliados.
3. Recaudar y custodiar los fondos pertenecientes al Sindicato.
4. Cumplir las órdenes de pago de las deudas del Sindicato previa orden de la Secretaría General.
5. Formalizar el presupuesto anual de ingresos y gastos, el balance y el estado de cuentas del año anterior para ser aprobados por la Comisión Ejecutiva, que los someterá a la aprobación del Comité Nacional.

En caso de vacante, ausencia o enfermedad será sustituido por el Vocal que pueda desarrollar las funciones asignadas, y que designado por la secretaría General hasta cubrir su vacante en el próximo Comité Nacional que se convoque.

Artículo 23. Funciones de las Secretarías o Vocalías.

Cada una de las secretarías o vocalías que conformen la Comisión Ejecutiva y que no tengan expresamente asignadas funciones por estos Estatutos desarrolla su labor con absoluta lealtad a los presente Estatutos y se regirá en base a los acuerdos adoptados, y las directrices que afecten a su secretaría, por el Congreso.

CAPITULO III. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE ASOCIADO

Artículo 24. Requisitos de los afiliados

Podrán afiliarse al Sindicato los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su cargo, los trabajadores desempleados y quienes hubieren cesado en su actividad por incapacidad y/o jubilación, asimismo quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a. Ser mayores de edad.

Artículo 25. Procedimiento para la adquisición de la condición de afiliado

Se deberá solicitar por escrito a la Secretaría General, que dará cuenta a la Comisión Ejecutiva, quien accederá o denegará la solicitud previa comprobación de que los interesados reúnen los requisitos exigidos en el artículo anterior.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Las citadas resoluciones deberán de ser ratificadas por el Comité Nacional en la primera reunión que celebre.

Artículo 26. Afiliados o Miembros de honor

La Comisión Ejecutiva podrá proponer el nombramiento de Afiliados o Miembros de honor, que deberán recaer en personas con notoria relevancia en el ámbito funcional al que abarcan los fines del Sindicato, que deberá de ser aprobado por el Comité Nacional.

Tendrán derecho a voz en las reuniones a las que fueren convocados, pero no dispondrán de derecho a voto y estarán exentos del abono de las cuotas correspondientes.

Artículo 27. Derechos de los afiliados

Los afiliados tendrán los siguientes derechos:

1. A tomar parte en las actividades organizadas por el Sindicato.
2. A ejercitar el derecho de voz y voto en el Congreso, si fuesen convocados al mismo o por representación.
3. A poseer un ejemplar de los estatutos y tener conocimiento de las convocatorias del Congreso y de los acuerdos adoptados por el mismo.
4. A tener conocimiento del contenido de las actas, de las reuniones celebradas y las decisiones tomadas por la Comisión Ejecutiva.
5. A ser electores y elegibles, mediante sufragio libre y secreto, de los cargos que forman parte de la Comisión Ejecutiva, y de la Comisión de Conflictos y Garantías.
6. A presentar mociones para censurar la actividad de los miembros que componen la Comisión Ejecutiva, a través de los cauces que se determinen.
7. A expresar libremente sus opiniones en el seno del Sindicato.
8. Recurrir mediante escrito razonado ante la secretaría General y los miembros de la Comisión Ejecutiva cuando estimen que sus derechos han sido vulnerados, sin perjuicio de ejercitar las acciones legales que estime convenientes. De esas reclamaciones, la Comisión Ejecutiva informará a la Comisión de Conflictos y Garantías que deberá emitir informe en un plazo no superior a 30 días naturales.
9. A examinar en cualquier momento los libros de contabilidad para conocer la situación económica del sindicato, excepto en el mes previo a la celebración del Comité Nacional y tres meses si fuese el Congreso el convocado.
10. A examinar el libro registro de los afiliados y cualquier otro libro o documentos que obren en poder de la Secretaría de Organización para el ejercicio de las funciones que le son encomendadas por los Estatutos, exceptuando los datos protegidos por la LOPD.
11. A no ser expulsado del Sindicato si no es por causa justificada y previo cumplimiento de los trámites procedimentales previstos en estos estatutos.
12. A darse de baja en el Sindicato.
13. A solicitar asesoramiento jurídico en la garantía y defensa de sus derechos y deberes laborales, en los términos que se establezcan en las disposiciones reglamentarias.
14. A constituir secciones sindicales en el ámbito de su empresa o centro de trabajo, de

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

conformidad con lo establecido en el art. 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

Artículo 28. Deberes de los afiliados

Los afiliados tendrán los siguientes deberes:

1. Abonar las cuotas en la cuantía y con la periodicidad aprobadas por el Congreso.
2. Acatar las prescripciones señaladas en los estatutos, las disposiciones legales que resulten aplicables y los acuerdos válidamente adoptados por los órganos directivos.
3. Cumplir las obligaciones inherentes a los cargos para los que hubieren sido elegidos.
4. Ser leal al sindicato y a los intereses que este defiende.
5. No actuar contra los intereses del sindicato o de sus afiliados.
6. Acatar, cumplir y aplicar los contenidos aprobados incluidos en el Código de Buenas Prácticas.

Artículo 29. Sanciones aplicables

Por el incumplimiento de sus obligaciones los miembros del Sindicato podrán ser sancionados:

1. Con apercibimiento.
2. Con la baja de la condición de afiliado, previa instrucción del correspondiente expediente de expulsión, e informe de la Comisión de Conflictos y Garantías.

Artículo 30. Causas de pérdida de la condición de afiliado

El afiliado dejará de pertenecer al Sindicato:

1. Por dimisión, que habrá solicitarse por escrito a la Secretaría General del Sindicato y será efectiva a partir del primer día del mes siguiente al que presente la solicitud.
2. Por sanción impuesta por la Comisión Ejecutiva y ratificada por el Comité Nacional, en caso de grave incumplimiento de sus obligaciones o por la falta de abono de las cuotas correspondientes durante un periodo de seis meses.
3. Por dejar de cumplir los requisitos exigidos en el artículo 24 de los estatutos.

Artículo 31. Procedimiento para la pérdida de la condición de afiliado

No podrá ser expulsado del Sindicato ningún afiliado sin que previamente se le hubiere instruido el correspondiente expediente de expulsión, que se realizará en los siguientes términos:

1. Se iniciará mediante escrito firmado por los miembros de la Comisión Ejecutiva, que podrá delegar en la Secretaría de Organización, dirigido al afiliado incurso en alguna de las causas señaladas en el artículo anterior, adjuntando el pliego de cargos y concediéndosele un plazo de 15 días para que pueda responder a las acusaciones.
2. Contestado el pliego de cargos, o transcurrido el plazo señalado para contestarlo, la Comisión Ejecutiva adoptará la decisión que estime adecuada, visto asimismo el informe de la Comisión de Conflictos y Garantías.
3. La decisión adoptada por la Comisión Ejecutiva deberá de ser propuesta para su

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

ratificación en el primer Comité Nacional que se celebre. Durante el periodo que medie entre la decisión de la Comisión Ejecutiva y la celebración del Comité Nacional, en el caso de que se adoptare la expulsión, se suspenderá el ejercicio de los derechos por parte del afiliado. Si no se ratificase la decisión de la Comisión Ejecutiva de expulsar al Asociado, la secretaría General deberá realizar las acciones necesarias para reintegrarle los derechos que procedan.

CAPITULO IV. REGIMEN ECONOMICO

Artículo 32. Patrimonio del Sindicato

El patrimonio del Sindicato estará constituido por los ingresos derivados de los recursos siguientes:

1. Las cuotas abonadas por los afiliados.
2. El producto de los bienes y derechos que le correspondan por los intereses de sus cuentas bancarias y demás productos financieros.
3. Las donaciones, legados y subvenciones que pueda recibir legalmente.
4. Cualquier otro recurso obtenido de conformidad con las leyes.

La cuota mensual que fije el Comité Nacional podrá ser abonada mediante transferencia bancaria a la cuenta del Sindicato o mediante el pago de los recibos que la Secretaría de Administración gire con la autorización de los afiliados.

El pago mediante transferencia deberá ser al menos por el importe de un semestre. Los recibos girados serán por el importe correspondiente a un trimestre.

Artículo 33. Administración y destino de los recursos

Serán administrados por la Secretaría de Administración, quien llevará los libros de cuentas, debiendo de ser destinados al cumplimiento de los fines del Sindicato previstos en los estatutos.

Artículo 34. Medios para que los afiliados puedan conocer la situación económica de la entidad

Los libros de contabilidad y los documentos contables que obren en poder de la Secretaría de Administración y los miembros de la Comisión Ejecutiva para el ejercicio de sus funciones podrán ser examinados por los afiliados en los términos establecidos en el artículo 27 de los estatutos.

Los citados libros podrán ser reemplazados por medios informáticos que cumplan con dicha finalidad, el control y administración de los recursos, y se utilizarán para el control los balances que dichos medios electrónicos faciliten.

CAPITULO V. RÉGIMEN DE MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS, DE FUSIÓN Y DISOLUCIÓN DEL SINDICATO

Artículo 35. Procedimiento para acordar las modificaciones estatutarias

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

La modificación de los estatutos del Sindicato se acordará mediante el Congreso, ya sea ordinario o extraordinario, debiendo de ser aprobadas las modificaciones mediante mayoría cualificada del 60 % de los afiliados presentes o representados en el Congreso con derecho a voto.

Artículo 36. Procedimiento para acordar disolución

El Sindicato se disolverá mediante Congreso Extraordinario reunido al efecto con este único punto en la orden del día, válidamente constituido como señalada en el artículo 11 de los presentes estatutos. La disolución deberá aprobarse por la mayoría establecida en el artículo 12 de los presentes.

El Congreso nombrará una comisión liquidadora compuesta por tres miembros, uno de los cuales deberá ser la secretaría de Administración, la cual procederá a abonar las deudas pendientes, rescindir los contratos vigentes, liquidar el patrimonio y saldar las obligaciones contraídas por el Sindicato.

Artículo 37. Destino del remanente

De existir remanente, una vez liquidadas las deudas y obligaciones del Sindicato, esté se destinará a fines de interés social, y su destino final, deberá ser decidido en el Congreso que acordó la disolución del Sindicato.

Este destino no podrá desvirtuar el carácter no lucrativo de este sindicato.

Disposición adicional primera.

Lo establecido en el artículo 8, párrafo quinto de los presentes estatutos, en referencia a los requisitos establecidos para formar parte de la Comisión Ejecutiva tendrá un periodo de carencia que se establece en un año y dos meses a contar desde la fecha de aprobación definitiva del sindicato por parte de los órganos competentes.

Para lo establecido en el Artículo 16, el periodo de carencia será de tres años y dos meses desde la aprobación definitiva del sindicato.

Disposición Adicional Segunda

En lo referente a lo establecido en el artículo 14, sobre la representación de los territorios en el Comité Nacional, y atendiendo a que en el momento de redactar estos Estatutos no existen territorios, orgánicamente hablando, constituidos, se establece que en tanto no se creen formalmente, la Comisión Ejecutiva podrá incorporar al Comité Nacional, formando parte del mismo, aquellas personas que por su relevancia se considere oportuno.

Disposición Transitoria Primera

Para el ejercicio 2018 y 2019 la cuota se fija en la cantidad de 07,00 €.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Reglamento de Congresos

Convocatoria

Artículo 1.

El Congreso Ordinario será convocado por el Secretario General de la Comisión Ejecutiva, indicando el lugar y fecha de celebración del mismo, en un período comprendido entre los dos meses anteriores y los cuatro posteriores al cumplimiento de los cuatro años desde el último Congreso Ordinario.

En todo caso, se convocará como mínimo con cuatro meses de antelación a la fecha de su inicio.

Si se tratase de un Congreso Extraordinario se convocará al menos con un mes de antelación.

En ningún caso se celebrará un Congreso Extraordinario, antes de haber transcurrido tres meses desde la celebración del último Congreso ni en los seis meses anteriores al próximo.

Artículo 2.

El Secretario General remitirá la convocatoria del Congreso directamente a los Sectores y/o territorios constituidos, acompañándola de un Orden del día consensuado en Comisión Ejecutiva.

En el caso de un Congreso Extraordinario, este Orden del día estará dedicado de forma monográfica a los temas que provocan su convocatoria.

Artículo 3.

Una vez establecida la fecha y lugar de celebración del Congreso y en el plazo mínimo indispensable, se constituirá la Comisión Organizadora del Congreso, que estará formada por la Secretaría de Organización, que será su coordinador, y los miembros de la CE. que se crean necesarios.

Esta Comisión Organizadora será la encargada de realizar en calendario congresual, junto con la Comisión Ejecutiva.

Artículo 4.

A partir de la fecha del envío de la convocatoria y Orden del día del Congreso, se remitirán a la Comisión Organizadora los trabajos sobre los temas que figuran en el Orden del día presentados por cualquier afiliado, individual o colectivamente, para su difusión a toda la Organización.

La ponencia que no haya tenido su entrada en los plazos que estime dicha comisión no contará para el resto del proceso.

La Comisión Organizadora distribuirá en el plazo máximo de 25 días las aportaciones recibidas.

Constitución y el funcionamiento

Orden del Día y delegaciones al Congreso

Artículo 5.

El Congreso es el órgano supremo del Sindicato.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Su convocatoria, composición y tareas se atendrán a lo establecido en los Estatutos y en el presente Reglamento si no se opone a los mismos.

El Congreso sólo tratará los asuntos que figuren en el Orden del día y debatirá las ponencias recogidas en los documentos de trabajo y las enmiendas a los mismos, siempre que no hayan sido rechazadas por la Comisión Organizadora.

Artículo 6.

Cada organización –sector o territorio- convocada al Congreso configurará una delegación, con los delegados y delegadas que le correspondan. Cada delegación elegirá un o una portavoz para participar en el Congreso.

Podrá hacer uso de la palabra en el Pleno del Congreso:

El o la portavoz de una delegación.

Cualquier miembro de una delegación, si le apoya por escrito, al menos, un veinticinco por ciento de su delegación.

Cualquier delegado o delegada del Congreso, si le apoya por escrito, al menos, el diez por ciento de los delegados y delegadas al Congreso.

Acreditación de delegados y delegadas, y constitución del Congreso

Artículo 7.

La comisión ejecutiva constituirá una comisión de verificación de credenciales.

Se podrá componer de tres miembros: uno en representación de la comisión ejecutiva y dos elegidos por el comité nacional, y deberá garantizar el equilibrio de representación por género.

La comisión de verificación de credenciales iniciará sus tareas de acreditación de delegados y delegadas dos horas antes de la señalada para el inicio del congreso.

Será necesaria la presentación del Documento Nacional de Identidad o documento oficial identificativo para acreditarse.

La comisión de verificación de credenciales comprobará los documentos que avalan la elección democrática de los delegados y delegadas, y si cumplen los requisitos establecidos en los estatutos.

La comisión de verificación de credenciales tratará de resolver las impugnaciones presentadas. De no ser posible, trasladará el caso a la mesa del congreso que decidirá, en última instancia, las medidas a adoptar.

Artículo 8.

El congreso podrá constituirse en primera convocatoria, de acuerdo con el horario establecido, cuando se hayan acreditado la mayoría absoluta de los delegados y delegadas con derecho a voto, según se establece en los Estatutos.

Si a la hora señalada para su comienzo no se hubiera acreditado aún la mayoría requerida, se anunciará una segunda convocatoria para dos horas más tarde.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Si a su término no se ha conseguido la acreditación de la mitad más uno de los delegados y delegadas con derecho a voto, el congreso deberá convocarse de nuevo dentro de los plazos establecidos para el congreso extraordinario.

Artículo 9.

Conseguida la mayoría necesaria para constituir el congreso, la comisión ejecutiva procederá a su apertura y, acto seguido, a la solicitud de propuestas para la composición de la mesa del congreso.

Las candidaturas a la mesa del congreso serán completas y cerradas.

Cuando exista una sola candidatura, la elección se hará por asentimiento o en votación ordinaria si así lo solicita cualquier delegado o delegada.

Si se presentan varias candidaturas se utilizará la votación ordinaria para resolver las diferentes alternativas. El conjunto de puestos de la mesa será para la candidatura más votada. En caso de empate se repetirá la votación.

Mesa del Congreso

Artículo 10.

La mesa del congreso se compondrá de tres miembros: presidencia, secretaría de actas y secretaría de palabra

Su misión consiste en dirigir las tareas del congreso y ordenar el debate y la discusión de los asuntos contenidos en el orden del día. Tomará los acuerdos por la mayoría simple de sus miembros. En caso de empate, decidirá el voto de calidad del presidente o presidenta.

Artículo 11.

El presidente o presidenta, en nombre de la mesa y con su asesoramiento si fuese necesario, autorizará el uso de la palabra por el tiempo fijado y la suspenderá cuando el orador u oradora no se ajuste al orden del día, al asunto en discusión o se manifieste de manera inadecuada.

La mesa, a través de su presidencia, podrá penalizar a un delegado o delegada que se haya manifestado improcedentemente o no haya observado las reglas de disciplina, suspendiéndole el uso de la palabra durante una o varias sesiones, llegando, si es necesario para salvaguardar el orden, a su expulsión de la sala.

Artículo 12.

La secretaría de actas recogerá los incidentes dignos de mención, así como todas las propuestas concretas junto con la delegación y el delegado o delegada que las presente, y un resumen de las intervenciones a favor o en contra de éstas.

Registrará las votaciones producidas, de que tipo son, señalando los votos a favor, en contra y las abstenciones, y la unanimidad o el asentimiento cuando lo hubiese.

Las actas deberán ser aprobadas por la mesa, firmadas por la presidencia y la secretaría de actas, y entregadas a la comisión ejecutiva para el cumplimiento de los acuerdos adoptados y su archivo.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Artículo 13.

Cuando los miembros de la mesa deseen intervenir en los debates, estarán obligados a indicarlo al abrirse el correspondiente turno de palabras, ajustándose a las mismas reglas que los delegados y delegadas.

Los debates en general

Artículo 14.

Corresponde a la mesa del congreso dirigir los debates.

Antes de comenzar el debate, la mesa anotará todas las peticiones de palabra y, teniendo en cuenta su número, fijará el tiempo que concede a cada orador u oradora.

En todo caso, cuando la presidencia entienda que una propuesta o exposición puede entrañar un excesivo número de intervenciones, restringirá éstas, estableciendo un máximo de tres turnos a favor y otros tantos en contra, limitando el tiempo concedido a cada orador u oradora.

En todos los debates de pleno y comisión, los miembros de la comisión ejecutiva podrán intervenir sin consumir turno, sin perjuicio de las facultades que, para la ordenación de los debates, corresponda a la presidencia de la respectiva mesa.

Artículo 15.

Durante los debates, los delegados y delegadas podrán solicitar la palabra para plantear las cuestiones incidentales siguientes:

Cuestión de Orden.

Se obtendrá preferentemente. Se utilizará para exigir que se respete el orden lógico y cronológico de los debates en el marco de los temas contenidos en el orden del día y del procedimiento establecido para las sesiones por la mesa.

La mesa decidirá sobre la viabilidad o no de la cuestión.

Cuestión Previa.

Se utilizará para solventar una cuestión que, a juicio del solicitante, pudiera resultar determinante para el resto del debate. Sobre esta cuestión se podrá conceder un turno a favor y otro en contra, seguido de una votación que decida el tema, cuando así lo considere oportuno la presidencia.

Cuestión Reglamentaria.

Va dirigida a solicitar la observancia del Reglamento. La persona solicitante deberá citar el artículo cuya aplicación reclama. Esta cuestión no generará debate alguno, debiendo acatarse la resolución que la presidencia adopte a la vista de la alegación realizada.

Las votaciones

Artículo 16.

El Congreso tomará sus acuerdos con arreglo a uno de los procedimientos siguientes:

- ✓ Por asentimiento a la propuesta de la presidencia,
- ✓ En votación ordinaria, y/o

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

- ✓ En votación secreta.

Salvo que por los Estatutos o por el presente Reglamento se requiera quórum o mayoría especial, los acuerdos se adoptarán por la mayoría simple de los delegados y delegadas presentes con derecho a voto, siempre que esté la mitad más uno de los miembros que integran el pleno o la comisión.

Se entenderán aprobadas por asentimiento las propuestas que haga la presidencia, o que por encargo suyo formule la mesa, cuando una vez anunciadas, no se suscite reparo u oposición a ellas.

La votación ordinaria se verificará por decisión de la presidencia, de acuerdo con la mesa. Se solicitará primero los que votan a favor, después los que votan en contra y, finalmente, los que se abstienen.

La mesa podrá ser auxiliada por un servicio de sala para el recuento de los votos.

Artículo 17.

La votación será secreta en las comisiones o en el pleno cuando así lo solicite un tercio de las delegadas y los delegados acreditados con derecho a voto. En el caso de la comisión deberán estar inscritos en la misma.

En todo caso, se empleará la votación secreta para la elección de la comisión ejecutiva y de la comisión de conflictos y garantías.

Las tareas del Congreso

Control de la gestión de los Órganos

Artículo 18.

El Congreso recibe los informes de gestión de la comisión ejecutiva, del comité nacional, y de la comisión de conflictos y garantías para su análisis y decisión sobre los mismos.

El informe de gestión, que deberá estar en poder de las delegadas y los delegados elegidos, se dará por leído. En nombre de la comisión ejecutiva, su Secretario General ampliará oralmente dicho informe de gestión. Por parte de los demás órganos intervendrá su respectivo portavoz.

Artículo 19.

Las delegaciones que deseen intervenir en el análisis de las actividades desarrolladas en el período de gestión deberán solicitarlo a la mesa, haciendo constar los delegados y delegadas que intervendrán y sus datos de acreditación.

Indicarán también a qué órgano se referirán en su intervención, y si ésta se remitirá al conjunto de la gestión o a una parte específica de la misma, debiendo indicar a cuál en este último caso.

Por cada delegación podrá intervenir su portavoz y aquellos miembros de la misma que estén avalados por escrito por, al menos, el veinticinco por ciento de los miembros de su delegación. Los delegados y delegadas que vayan a intervenir por una delegación se repartirán el tiempo concedido en proporción a su representación en la misma.

La mesa establecerá un solo turno de intervenciones con derecho a rectificación.

La duración máxima de cada intervención será de diez minutos, ajustándose el tiempo concedido a cada delegación en función del número de intervenciones solicitadas.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

En el turno de réplica sólo intervendrán los miembros de los órganos que presentan gestión y los delegados y delegadas que aquéllos pudieran determinar.

Artículo 20.

Concluido el debate, la mesa someterá a votación ordinaria y por separado la gestión de la comisión ejecutiva, del comité nacional y de la comisión de conflictos y garantías.

En el caso de que se solicite votación sobre un aspecto concreto de la gestión, se procederá a efectuarla sin que ello dé lugar a un nuevo debate. Dicha solicitud deberá estar avalada por escrito por, al menos, el veinticinco por ciento de los delegados y delegadas del congreso.

Debate de las Ponencias

Artículo 21.

El Congreso trabajara en comisiones, si fuese necesario, y en pleno.

Una vez constituida la mesa del congreso, ésta procederá a señalar las Comisiones de trabajo previstas para tratar los documentos –ponencias- de trabajo y declarará abierto el plazo de inscripción en las mismas.

Cada una de las comisiones se constituirá con, al menos, el diez por ciento de los delegados y delegadas. Si no se alcanza dicho número de delegadas y delegados inscritos, la mesa del congreso procederá a unificar las comisiones afectadas.

Cada delegado o delegada podrá inscribirse en una sola comisión, no pudiendo participar en sus debates quien no esté inscrito en ella.

Artículo 22.

Con el objeto de defender los documentos de trabajo, la comisión ejecutiva podrá nombrar hasta tres ponentes por comisión, que deberán tener la condición de delegados o delegadas al congreso.

La comisión ejecutiva estará representada en cada comisión por, al menos, uno de sus miembros.

Artículo 23.

Antes de proceder a la constitución de las comisiones de trabajo, la mesa del congreso habrá de someter al pleno las enmiendas a la totalidad.

Para cada enmienda a la totalidad la mesa establecerá un turno a favor y otro en contra, con un máximo de quince minutos para cada uno, sometiéndola seguidamente a votación ordinaria.

Si la enmienda a la totalidad es aprobada servirá de base de discusión en la comisión, pudiéndose presentar enmiendas de viva voz según se vayan examinando los apartados de la misma. En este caso, ejercerán como ponentes quienes presentaron dicha enmienda.

Artículo 24.

La mesa del congreso constituirá cada una de las comisiones, previa constatación de los delegados y delegadas inscritos en ella. Una vez constituida, la persona representante de la mesa

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

del congreso solicitará propuestas para la elección de la mesa de la comisión, que estará compuesta por tres miembros: presidencia, secretaría de actas y secretaría de palabra, cuya misión será dirigir los debates de la comisión.

La mesa de la comisión es elegida en votación ordinaria y, para su elección, competencias y funcionamiento, se estará, por analogía, a lo dispuesto en el presente Reglamento para la mesa del congreso.

Artículo 25.

Cada comisión examinará los documentos de trabajo que le sean asignados, junto con las enmiendas que les correspondan.

La comisión dará comienzo a sus tareas con un breve informe, a cargo de las personas que actúen como ponentes, sobre los documentos de trabajo a tratar en la comisión. A continuación, la mesa examinará el texto ordenadamente, apartado por apartado o artículo por artículo.

Terminada la discusión de un apartado o de un artículo, la presidencia someterá a votación las enmiendas al mismo por el orden de mayor a menor alejamiento del texto enmendado, solicitando los votos a favor, los votos en contra y las abstenciones.

Los apartados o los artículos que no tuvieran enmiendas se pasarán, sin debate, directamente a votación. Concluidos los debates de la comisión, se votará el texto final del dictamen que incorporará las enmiendas aprobadas.

Artículo 26.

Únicamente se debatirán las enmiendas que hayan sido presentadas en tiempo y forma por las organizaciones y órganos competentes para ello, según el calendario establecido por la Comisión Organizadora.

No obstante, durante el debate, la mesa podrá admitir enmiendas que tengan por finalidad subsanar errores o incorrecciones técnicas, terminológicas o gramaticales.

Asimismo, podrán admitirse enmiendas de transacción que tiendan a alcanzar un acuerdo entre las enmiendas ya formuladas y el texto de los documentos de trabajo, siempre y cuando lo acepten tanto el o la ponente como quien haya presentado la enmienda, suponiendo, en caso de aceptación, la retirada de las enmiendas respecto de las que se transige.

A efectos del debate y posterior votación, las enmiendas de transacción tendrán el mismo tratamiento que el resto de las enmiendas. Cuando el o la ponente asuma directamente una enmienda, ésta habrá de ser votada para decidir su incorporación al texto del dictamen.

Las enmiendas rechazadas por la comisión pero que hayan obtenido, al menos, un veinticinco por ciento de los votos favorables de los delegados y delegadas que constituyen la comisión, podrán ser mantenidas por quienes hayan enmendado, para su debate en el pleno del congreso.

A estos efectos, los o las enmendantes habrán de solicitarlo por escrito a la mesa de la comisión al término de los debates, indicando las enmiendas que se mantienen y quién las defenderá ante el pleno.

Asimismo, los ponentes podrán mantener ante el pleno del congreso el texto de los documentos de trabajo iniciales que hayan sido enmendados en la comisión. En este caso, los o las ponentes deberán comunicarlo a la mesa de la comisión indicando el texto a mantener.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Artículo 27.

La mesa de la comisión, en el plazo más breve posible, facilitará a la mesa del congreso el dictamen de la comisión junto con las enmiendas que se mantienen para el debate en el pleno y los nombres de las personas encargadas de defenderlas.

Toda esta documentación estará firmada por la presidencia y la secretaría de actas de la mesa de la comisión.

El dictamen de la comisión junto con las enmiendas mantenidas será puesto a disposición de los delegados y delegadas con la antelación suficiente para que éstos puedan pronunciarse con conocimiento de causa en el pleno del congreso.

Comisión de los Estatutos, Reglamento de Congresos

Artículo 28.

El congreso establecerá una comisión de trabajo específica para tratar sobre las enmiendas presentadas a los Estatutos y Reglamento de Congresos

Su funcionamiento será análogo al de las otras comisiones de trabajo.

Esta comisión se constituirá con el diez por ciento de los delegados y delegadas al congreso. La comisión ejecutiva estará representada por, al menos, uno de sus miembros.

El documento base de trabajo, la ponencia, serán los Estatutos vigentes en el momento de la constitución del Congreso.

La comisión examinará las enmiendas y se pronunciará sobre las mismas. Elaborará un dictamen con el texto de las enmiendas asumidas que será presentado al pleno del congreso para su aprobación.

Las enmiendas que no hayan sido asumidas por la comisión podrán presentarse al pleno del congreso siempre que hayan obtenido, al menos, un veinticinco por ciento de los votos favorables de los delegados y delegadas que constituyen la comisión, presentadas por aquel que realizó la enmienda.

Aprobación de las Ponencias por el Pleno del Congreso

Artículo 29.

La mesa del congreso enviará al pleno el dictamen de cada una de las comisiones de trabajo para su aprobación.

La mesa concederá la palabra a las o los ponentes encargados de defender el dictamen de la comisión de trabajo, que expondrán un resumen del mismo.

A continuación, y si no hubiera enmiendas, la presidencia someterá al pleno del congreso la aprobación del dictamen de la comisión.

Artículo 30.

Si se mantuvieran enmiendas al dictamen de la comisión, la presidencia abrirá un debate, poniendo a discusión las enmiendas, comenzando por las de supresión, después las de modificación y finalmente las de adición.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

La mesa establecerá hasta tres turnos a favor y otros tantos en contra, según la importancia del asunto a debatir, limitando el tiempo de cada intervención que no podrá exceder de diez minutos.

A favor de la enmienda intervendrán quienes hayan enmendado o los delegados o delegadas que éstos designen. En contra de la enmienda -y, por tanto, en defensa del texto del dictamen- intervendrán las o los ponentes, o los delegados o delegadas que éstos designen.

Artículo 31.

Las enmiendas aprobadas por el pleno se incorporarán al dictamen de la comisión de trabajo.

Concluido el debate de todas las enmiendas al dictamen de una comisión de trabajo, la presidencia someterá al pleno del congreso el texto final resultante para su aprobación.

Elección de Cargos

Artículo 32.

Una vez analizada y juzgada la gestión de la comisión ejecutiva y de la comisión de conflictos y garantías, la mesa declarará abierto el periodo de presentación de candidaturas a los citados órganos y a cualquier otro cargo o representación que deba ser elegido por el congreso, señalando el horario límite para la recepción de propuestas por la mesa.

Las propuestas de candidatura para las comisiones ejecutivas y demás órganos del sindicato, para su admisión por la mesa, deberán ir acompañadas de su aceptación por los propios candidatos o candidatas, y estar avaladas por, al menos, el quince por ciento de los delegados y delegadas con derecho a voto, y los candidatos o candidatas deben cumplir los requisitos exigidos por los Estatutos para ser elegibles.

Serán listas cerradas y se deberán cubrir todos los puestos que la citada comisión tenga asignados por Estatutos.

Cada delegado o delegada podrá avalar una sola lista. Cuando un delegado o delegada avale más de una lista, su aval se considerará nulo en todas aquellas en las que figure.

Si este supuesto originara la falta de avales suficientes, la mesa del congreso dará la oportunidad a la candidatura afectada de conseguir los avales necesarios.

Artículo 33.

Concluido el plazo de presentación de candidaturas, o la prórroga si fuese necesario, la mesa dará a conocer al pleno del congreso las candidaturas admitidas y el horario y las normas para la votación, que será nominal y secreta. La mesa abrirá un turno de intervenciones para que cada candidatura pueda hacer su presentación ante el plenario, si así lo considera oportuno.

Artículo 34.

El control de la votación y el escrutinio de los resultados estará a cargo de la mesa del congreso. Cada candidatura podrá designar un interventor o interventora por cada mesa de votación que se establezca, que se incorporarán al escrutinio de resultados, formulando por escrito las observaciones que sobre la votación y el escrutinio estimen pertinentes y realizar, si lo consideran necesario, impugnaciones que resolverá la mesa.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

El escrutinio tendrá carácter público pudiendo asistir los delegados y delegadas que lo deseen.

Artículo 35.

La mesa del congreso levantará un acta de proclamación de resultados, donde figurarán las personas elegidas para cada órgano y cometido. Junto a ello se consignará el número de votos emitidos y los votos válidos, nulos, en blanco y obtenidos por la candidatura, así como el porcentaje de los votos y el porcentaje de los votos obtenidos por la candidatura sobre los votos válidos.

Los candidatos y candidatas, para ser proclamados electos, deben cumplir con los requisitos y normas de elección establecidos en los Estatutos.

Cuando haya concluido su labor, la mesa del congreso, a través de su presidencia, proclamará los resultados ante el pleno del congreso.

Disposiciones adicionales

Primera.

El presente Reglamento no puede contradecir los Estatutos. En caso de contradicción la mesa del congreso se atendrá a lo que establezcan dichos Estatutos. De la misma manera actuará ante materias no reguladas específicamente en el presente Reglamento.

Segunda.

El presente Reglamento podrá ser modificado por el Congreso en las condiciones establecidas en los Estatutos, formando parte de la Comisión de Estatutos.

Tercera.

Si los Estatutos variasen en un Congreso, afectando las modificaciones operadas al presente Reglamento, éste será adecuado a la nueva redacción de aquéllos, a propuesta de la comisión de trabajo que hubiera debatido las enmiendas a los Estatutos.

Disposición final

Los acuerdos del congreso entrarán en vigor una vez haya finalizado éste, con la excepción de las modificaciones que afecten a la composición de los órganos a elegir por el congreso y a los requisitos y procedimientos para su elección, que serán de aplicación inmediata por el mismo congreso que las aprobó.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Código de actuaciones correctas para la protección de datos personales.

INTRODUCCIÓN

El sindicato Organización de trabajadoras sexuales [OTRAS], y por ende toda su estructura orgánica, está comprometida con la seguridad en la custodia y tratamiento de la información.

Por ello, todas las personas que trabajan o colaboran en la organización, o prestan servicios en alguna de las dependencias del Sindicato adquieren el compromiso de cumplir la normativa vigente.

Las medidas y recomendaciones que aparecen a continuación deben ser aplicadas al tratamiento de la información en general y, con especial atención, a lo datos de carácter personal en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos (LOPD) y su Reglamento (Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD), así como al Reglamento General de Protección de Datos (Real Decreto-ley 5/2018, de 27 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección de datos).

A continuación, se adjunta una serie de recomendaciones en materia de protección de datos cuyo cumplimiento considera importante el Sindicato. Ante cualquier duda respecto al uso o transferencia de información, puede contactarnos en: s.organización@sindicatootras.org

ACTUACIONES GENERALES

Todo el personal que acceda a información de la organización está obligado a conocer y observar las medidas, normas, protocolos, reglas y estándares que afecten a las funciones que desarrolla. Cada persona se responsabiliza del puesto de trabajo que tiene asignado y debe cumplir con los procedimientos internos de la entidad con respecto a la protección de datos personales.

Deberán guardar el debido secreto y confidencialidad sobre la información que conozcan en el desarrollo de su trabajo. Esta obligación de guardar secreto subsistirá aún después de finalizar las relaciones contractuales con la organización.

Evitar revelar información corporativa, salvo en aquellos casos en que el desempeño de las funciones organizativas así lo requieran. No sacar información ni datos personales de la organización salvo en los casos que lo requieran las funciones asignadas y, en su caso, previa autorización.

Cuando se abandona el puesto de trabajo, bien temporalmente o bien al finalizar el turno, se debe dejar en un estado que impida la visualización de los datos protegidos: bloqueando el equipo con contraseña o desconectándose de las aplicaciones y la red, y apagando el monitor.

Inmediatamente reenviar a la dirección de correo s.organización@sindicatootras.org cualquier solicitud de ejercicio de derecho de acceso, rectificación, cancelación u oposición de los datos por parte de su titular.

Existen unos plazos legales ajustados para responder a dichas solicitudes.

Con respecto a los ordenadores portátiles y resto de dispositivos de almacenamiento móviles (teléfonos móviles, memorias USB, etc.), se debe cumplir:

- ✓ Mantenerlos siempre controlados, (no dejándolos en lugares públicos, taxis, etc.) para

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

evitar su sustracción.

- ✓ Reducir y/o eliminar la información que no vaya a ser utilizada.
- ✓ En caso de pérdida o robo de un dispositivo de almacenamiento móvil se notificará inmediatamente, a la secretaría de Organización, como incidencia de seguridad.

Se debe proporcionar la ayuda que se requiera en lo que se refiere a mantener la calidad de los datos, lo cual implica controlar:

- ✓ Que la información contenida en los ficheros únicamente sea tratada en relación con las finalidades para las que se haya obtenido.
- ✓ Que los datos sean exactos, estén actualizados y sean cancelados cuando éstos hayan dejado de ser necesarios.

ACTUACIONES CON LA INFORMACIÓN DEPOSITADA EN SOPORTE INFORMATICO

La información es un activo fundamental para la organización, y para su correcto tratamiento, se deberán cumplir las siguientes medidas:

- ✓ En caso de detectar cualquier indicio de problema de seguridad, inmediatamente debe poner el mismo en conocimiento del responsable de sistemas de información de su centro de trabajo o por correo electrónico a s.organización@sindicatootras.org. Entre otras, son incidencias frecuentes las pérdidas de contraseñas o la recuperación de datos por borrado accidental.
- ✓ No realizar acciones que puedan poner en peligro la seguridad de la información (introducción de software ilegal o no autorizado, envío de información a través de correo electrónico sin las suficientes medidas de seguridad, etc.).
- ✓ Se debe respetar la configuración de aplicaciones corporativas (ofimática, antivirus, etc.) de los puestos de trabajo y sólo podrá ser cambiada bajo la autorización del responsable de seguridad o de los administradores informáticos autorizados.
- ✓ Se debe cumplir la política de contraseñas establecida, especialmente la periodicidad de cambio (al menos una vez cada seis meses), y utilizar contraseñas de al menos ocho caracteres que combinen números, letras (mayúsculas y minúsculas) y caracteres especiales.
- ✓ Es muy importante que no se almacenen ni traten datos de carácter personal en discos duros no protegidos mediante contraseñas debido al alto riesgo de posibles accesos no autorizados.
- ✓ No se permite el acceso a los sistemas de información, ordenadores, portátiles, etc., con un identificador de usuario que no sea el propio, así como comunicarlo o cederlo con su contraseña a cualquier otra persona. Las contraseñas no deberán anotarse o guardarse en lugares visibles o fácilmente accesibles.
- ✓ Cada usuario se responsabiliza de la confidencialidad de sus contraseñas y, en caso de que sean conocidas fortuita o fraudulentamente por otras personas, debe comunicarlo como incidencia de seguridad al personal de sistemas de información del Sindicato, o bien a la secretaría de Organización y proceder a su cambio inmediato.

Se recomienda reducir al máximo el almacenamiento de información confidencial y eliminarla cuando haya dejado de ser necesaria. En caso de crear archivos para uso temporal debe asegurarse su eliminación cuando estos hayan dejado de utilizarse.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Respecto al correo electrónico e Internet, se debe prestar atención al envío de datos de carácter personal por medio del correo electrónico, tanto en el cuerpo del mensaje como en anexos y, si se realiza, tratar esos mensajes y anexos como temporales y borrarlos en cuanto dejen de ser necesarios.

Cuando se deban realizar envíos masivos de correo electrónico, se utilizarán las listas establecidas y en todo caso se recomienda que el destinatario sea el propio remitente y el resto de direcciones se inserten en Copia Oculta [Cco].

El correo electrónico no es un gestor documental, los ficheros enviados o recibidos deben estar almacenados en los sistemas y carpetas correspondientes protegidos por las credenciales de usuario correspondientes.

Además, se deben evitar realizar las siguientes acciones si el usuario tiene asignada una responsabilidad en el Comité Nacional del Sindicato:

- ✓ Que un empleado, afiliado o cualquier persona con dirección de email corporativa haga uso de una cuenta de correo ajena o permitir a un tercero el uso de la suya propia.
- ✓ El envío de mensajes difamatorios, calumniadores, amenazantes o abusivos transmitiendo cualquier mensaje que puede interpretarse como tal.
- ✓ Transmitir material de la organización a menos que esté adecuadamente protegido y autorizado.
- ✓ Transmitir identificadores, contraseñas, configuraciones de las redes locales o direcciones a través de Internet.
- ✓ No abrir correos procedentes de direcciones desconocidas o que no estén relacionados con motivos de trabajo y ofrezcan las suficientes garantías, para evitar la entrada de virus, troyanos o código malicioso.
- ✓ No abrir adjuntos a correos o pulsar en enlaces a menos que sea conocido y de confianza el origen del correo y del enlace.
- ✓ Evitar en los puestos de trabajo la descarga de ficheros e instalaciones de ejecutables procedentes de Internet que no ofrezcan las suficientes garantías sobre su origen e integridad y que no hayan sido debidamente autorizadas.
- ✓ No se pondrán utilizar cuentas de correo personales, no asignadas por el sindicato, para el envío de información profesional del sindicato excepto en situaciones inevitables como por ejemplo cuando exista una urgencia y el sistema esté caído.
- ✓ No se podrá utilizar el correo corporativo para finalidades distintas a las corporativas.
- ✓ No realizar reenvío masivo de correos y siempre que se haga, utilizar CCO (enviar con copia oculta), cuando se envía a diferentes destinatarios con el fin de ocultar la visualización de las diferentes direcciones de correo.

El uso de Internet no deberá interferir en sus obligaciones o degradar el servicio a otros trabajadores.

Los afiliados y/o trabajadores de la organización no podrán realizar vistas a sitios web con páginas que promuevan actividades ilegales.

Ficheros temporales: los ficheros temporales creados extrayendo datos de las aplicaciones corporativas para la ejecución de una determinada tarea o proceso (ejemplo: listados en Word o Excel) no deben mantenerse indefinidamente ni en el ordenador ni en un directorio de red y una vez finalizada dicha tarea o proceso hay que eliminarlos.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

ACTUACIONES PARA TRATAR INFORMACIÓN EN SOPORTE NO INFORMATICO (PAPEL)

La confidencialidad de la información se consigue también a través del cuidado del entorno de trabajo, evitando que la misma pueda ser de fácil acceso por cualquiera.

Para ello se establecen varias actuaciones de obligado cumplimiento:

- ✓ Mesas sin datos: cada usuario, cada vez que se ausente de su mesa de trabajo o bien cuando termine su tiempo de actividad, deberá retirar toda aquella información que contenga información que pudiera ser de carácter confidencial.
- ✓ Utilización de fotocopiadoras, escáneres e impresoras: Al utilizar impresoras o fotocopiadoras, debe asegurarse de recoger los originales al finalizar y de que no quedan documentos con datos sensibles en la bandeja de salida. Si las impresoras son compartidas con otros usuarios sin acceso a los datos que están siendo impresos, se deberán retirar los documentos conforme vayan siendo impresos.

De forma análoga, al utilizar los escáneres debe asegurarse de recoger los documentos originales y, si la carpeta de destino se comparte con usuarios sin acceso a esos datos personales, eliminar el archivo cuanto antes de esa carpeta y trasladarlo a otra carpeta con un nivel de seguridad acorde a los datos que contienen.

Si la información está contenida en dispositivos portátiles, lápices de memoria USB por ejemplo, se tendrá especial cuidado con su manipulación y siempre se deberá borrar la información contenida después de su uso.

Se deberá tener mucho cuidado en recuperar el dispositivo usado y no dejarlo conectado a la impresora, escáner o fotocopiadoras.

Utilización de fax: cuando se vaya a enviar un fax siempre se debe avisar al destinatario para que esté pendiente de la recogida de la información. Cuando se espera recibir información con datos personales por este medio es importante solicitar a la persona que lo envía que nos avise para estar atentos a la llegada de la documentación.

Eliminación de documentos: utilizar los dispositivos destinados al efecto para desechar el material correspondiente, es decir, depositarla en los contenedores destinados al efecto o en las destructoras de papel.

Si se elimina documentación en las papeleras, ésta deberá romperse previamente de forma que la información en ella contenida quede ininteligible.

Distribución de la documentación: adoptar medidas cautelares que eviten accesos no autorizados.

Se pueden producir diferentes situaciones en el movimiento de los ficheros en papel:

- ✓ Envíos fuera de la sede de trabajo: siempre debe salir en sobre cerrado o dispositivo de seguridad similar que evite accesos de terceros, de manera que no se pueda realizar consulta, copia o reproducción de la misma.
- ✓ Envíos dentro de la sede de trabajo: para envíos dentro del mismo edificio donde se encuentra nuestro puesto de trabajo, se deben utilizar los medios implantados en la organización de manera que se eviten accesos no deseados.

Verificar que las personas a las que se entrega la documentación original o una copia de la misma la han recibido.

No retirar de las dependencias soportes o ficheros no automatizados sin la debida autorización.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

El personal que intervenga en cualquier fase del tratamiento de la información y que incumpla lo descrito en el presente documento, o en su caso en los documentos, normas o procedimientos relacionados con la seguridad y con la protección de datos de carácter personal, deberá saber que podrá ser sometido al régimen disciplinario existente en los Estatutos y normas de la organización.

De igual forma a lo establecido en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal respecto a la comisión de delitos informáticos y/o custodia de documentos, o aquellas actuaciones punibles cometidas.

Todo ello sin perjuicio de las posibles consecuencias civiles a las que hubiera lugar en su caso.

625 54 90 34 @OtrasSindicato www.sindicatootras.org otras@sindicatootras.org

Imagen Corporativa

A fin de que la imagen que se proyecte del sindicato sea unánime, única y sin discrepancias, consideramos oportuno establecer,

Logo y sus variantes

Este es el logo oficial y en su primera variante, si debiese ser usado en un fondo que necesitase otros colores, la segunda opción sería,

Para uso en redes sociales, iconos y otras formas de reproducción se utilizarán los que en cada momento sean autorizados por la Comisión Ejecutiva.

A tal efecto se intentará disponer de un logotipo corporativo de forma cuadrada, ya que asi son la mayoría de avatares en las redes sociales.

Documentos

En la documentación oficial, tanto en papel como en soporte informático, se utilizará la plantilla que se está haciendo servir para esta ponencia, logo en la parte superior izquierda, órgano que escribe en encabezado a la derecha, texto en lateral izquierdo [dirección genérica de email, dirección web, dirección twitter y número de teléfono] y línea divisoria entre lateral y cuerpo.

Ya que algunas versiones anteriores de procesadores de texto no permiten texto vertical en el lateral, se admitirá que dicha información figure en el pie de página de forma horizontal.

Los datos adicionales sobre correos electrónicos, teléfonos, o personas que firman los documentos, deberán informase en el cuerpo del documento, nunca en encabezado o pie de página.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Correo electrónico

En los correos electrónicos que se envíen desde cuentas proporcionadas por la organización, sindicato, la firma será homogénea para todas, e incluirá nombre, cargo, y debajo el logo oficial.

Además, incluirá el aviso preceptivo de los correos de preservación de los contenidos.

Es decir, será del tipo,

Jota apellido

Secretario de Administración

AVISO LEGAL, DE CONFIDENCIALIDAD Y RESPONSABILIDAD: El contenido de este mensaje de correo electrónico, incluidos los ficheros adjuntos, es confidencial y está protegido por el artículo 18.3 de la Constitución Española, que garantiza el secreto de las comunicaciones. Este correo está dirigido sólo a la persona o entidad a la que se remite y puede contener material confidencial y/o privilegiado. Cualquier revisión no autorizada, uso, divulgación o distribución está prohibida. Si usted no es el destinatario, por favor, póngase en contacto con el remitente por correo electrónico de respuesta y destruya todas las copias del mensaje original. Si usted es el destinatario, pero no desea recibir comunicaciones a través de este medio, por favor, notifíquelo al remitente inmediatamente.

625 54 90 34 @OtrasSindicato www.sindicatootras.org otras@sindicatootras.org

Ponencia Comunicación

Introducción

El Sindicato OTRAS presenta el presente plan de comunicación cuatrienal para articular cuál será la estrategia comunicativa del Sindicato para los próximos años y poder valorar cuáles son las principales líneas de trabajo, instrumentos y medios que podemos impulsar con el objetivo de mejorar los derechos sociales y los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras sexuales.

Antecedentes y Análisis de Contexto

Con fecha 4 de agosto de 2018 aparece publicada en el BOE la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se anuncia la constitución del Sindicato OTRAS. Dicha resolución pone fin a la vía administrativa.

En los términos establecidos en el art. 7 de la Constitución, el Sindicato tiene por objeto la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, siendo sus fines, entre otros:

- ✓ La plena consecución de los derechos laborales de los y las trabajadoras de las actividades funcionales establecidas en el artículo anterior.
- ✓ La mejora de la actividad laboral en todos los ámbitos del trabajo sexual.
- ✓ La negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, el diálogo social y la participación institucional en los organismos públicos de las administraciones laborales.
- ✓ La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras
- ✓ La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y las trabajadoras, y en especial de los afiliados y las afiliadas.
- ✓ Cuantas acciones y actividades consideren adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

ANÁLISIS DAFO

Fortalezas

No partimos de cero: trabajo previo realizado

Cohesión de grupo

Somos voces legitimadas, hablamos en 1ª persona

Diversidad de las integrantes (voz legitimada en muchos parámetros distintos)

Debilidades

Falta de RRHH para responder a ciertas situaciones

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Falta de dirección estratégica, no disponer de plan de comunicación

Falta de presupuesto y de medios técnicos

Falta de formación

Falta de canales y espacios formales de comunicación interna

Falta de sistematización de procesos

Falta de estructuras organizativas

Oportunidades

Estamos en la agenda de los medios, tienen interés en nosotras

Aliadas y alianzas con otros colectivos

Internacionalización de la organización

Amenazas

Circunstancias externas que marcan nuestra agenda

Fragmentación dentro del movimiento

Agentes contrarios a OTRAS (posicionamientos estáticos; no es coyuntural)

Trato desigual, discriminatorio por parte del resto de interlocutores

Reacción del aparato estatal (posible modificación Ley de Trata)

Objetivos Generales

- ✓ Ampliar la base social.
- ✓ Dar a conocer el Sindicato entre trabajadoras sexuales y conseguir afiliaciones/apoyos/alianzas.
- ✓ Luchar contra el estigma asociado al trabajo sexual y reivindicar derechos laborales para las TS (sensibilización e incidencia política).

Objetivos Específicos

- ✓ OE1: Generar nuestras propias fuentes y estudios para hacer incidencia política. Posicionarse como una fuente fiable.
- ✓ OE2: Mantener reuniones con los agentes de toma de decisiones.
- ✓ OE3: Crear alianzas con otras organizaciones y trabajar en red.
- ✓ OE4: Ampliar el número de afiliaciones y conseguir más apoyos.

Ámbito geográfico

Estatal

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Fases del Plan Estratégico

- ✓ 2018: Lanzamiento Congreso -Ultimo Trimestre- y Próximos Pasos
- ✓ 2019-2021: Desarrollo y ejecución del Plan. Definir y desarrollar un Plan Operativo Anual y establecer mecanismos de evaluación y seguimiento.
- ✓ 2021: Evaluación y líneas estratégicas para elaboración próximo Plan.

Ideas fuerzas y mensajes clave

- ✓ Derechos laborales para las TS
- ✓ Trabajo sexual es trabajo
- ✓ Trabajo sexual no es igual a trata
- ✓ Los derechos de las trabajadoras sexuales son DDHH

Públicos / Personas Destinatarias

Actores sociales y políticos: partidos políticos, sindicatos, entidades sociales, etc.

Trabajadoras sexuales

Ciudadanía en general

Canales / Instrumentos / Materiales / Acciones

- ✓ Folletos explicativos de sensibilización, público en general que asiste a nuestras actividades, ¿quiénes somos? Forma de contacto
- ✓ Folletos de contacto para distribuir a TS
- ✓ Campaña de afiliación
- ✓ Documentos con mensajes clave para reuniones de incidencia política y medios de comunicación
- ✓ Material audiovisual propio (fotografías, vídeos)
- ✓ Notas de prensa / Manifiestos en determinadas fechas clave (ver calendario compartido)

Programa de Radio El Puticlub

Gestión de agenda

Argumentario

BBDD entidades, aliadas y medios de comunicación

Redes Sociales y página web

Reuniones de equipo periodicidad mensual y grupos de trabajo

Realización de cursos de formación

Memoria anual de actividades

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Recursos humanos, Materiales, Infraestructuras, económicos

La Comisión Ejecutiva establecerá anualmente una previsión de gastos e ingresos. En las reuniones periódicas también se valorarán posibles vías de financiación. Asimismo, al finalizar cada ejercicio, la CE reportará la correspondiente rendición de cuentas.

Mecanismos de Evaluación y Seguimiento

Se establecerán indicadores de evaluación y de seguimiento para cada acción impulsada. El objetivo es constatar el grado de consecución de los resultados previstos, ver qué dificultades han surgido y posibles acciones de mejora.

Propuesta colaborativa de Calendario

Queda pendiente la calendarización de las acciones a llevar a cabo, por parte de la Comisión Ejecutiva, y de forma participativa. Dicha calendarización está sujeta a cuestiones estructurales que tienen que ver con la disponibilidad de recursos, tanto materiales como humanos.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Ponencia Formación

INTRODUCCIÓN

La OIT define al trabajo como **el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.**

Así mismo define como empleo **el "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).**

Según estas definiciones **el Trabajo Sexual encajaría dentro de la categoría de empleo**.

Por otro lado, la declaración universal de los derechos humanos en su artículo 23, 4º punto dice:

> *4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

La formación sindical debe ser un derecho y un deber para nuestras afiliadas, afiliados y afiliades, que un momento dado puedan convertirse en representantes legales de los y las trabajadoras dentro de los sectores de su competencia y tal vez, algún día, participar en una negociación colectiva.

DESAFIOS

Si bien el trabajo sexual es trabajo, carece de las protecciones que se dan para los empleos que constituyen la llamada economía formal, ya que mientras en la economía formal es posible trabajar por cuenta ajena en todos los casos, en el caso del trabajo sexual depende del sector en que se trabaje. Por ejemplo, es posible trabajar legalmente por cuenta ajena si se es actor o actriz porno, pero no como prostituta.

Además, gran parte de la sociedad no tiene claro cuáles son los objetivos y las competencias de un sindicato en general y un sindicato de trabajadoras sexuales como OTRAS en particular, debido a la visión limitada que la gente a pie de calle tiene de los mismos como organizaciones que operan dentro de las empresas, y constituidas exclusivamente por empleados por cuenta ajena.

Por tanto, algunos de nuestros desafíos son:

- ✓ Dar a conocer las funciones y competencias de los sindicatos y como OTRAS encaja dentro de las mismas.
- ✓ Dar a conocer los derechos y deberes que nos asisten como trabajadoras.
- ✓ Dar a conocer cómo se pueden defender nuestros derechos.
- ✓ Cambiar la visión social que se tiene sobre el trabajo sexual.
- ✓ Y sobre todo formar en sus derechos a nuestras compañeras.

OBJETIVOS

El objetivo principal de la secretaría de formación será proporcionar a las trabajadoras un conjunto de herramientas que les permita conocer y defender sus derechos laborales.

Esta formación tendrá diferentes niveles dependiendo de las necesidades del trabajador o la trabajadora, como puede ser un conocimiento básico de sus derechos para ejercitarlos a nivel particular, a un conocimiento más extenso si la trabajadora desea a su vez formar a otras compañeras o bien llegar a ser representante legal de los trabajadores.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Formación sindical para las trabajadoras sexuales

- ✓ Formación interna: Consistente en aquella formación que podamos impartir con los recursos humanos disponibles en este sindicato.
- ✓ Formación externa: Aquella formación que nos pueda ser impartida por organizaciones externas mediante cursos, talleres, etc.

Formación para agentes externos

Aquella formación destinada a dar a conocer las realidades del trabajo sexual y sus derechos, siendo sus posibles destinatarios: Organizaciones de trabajadoras sexuales, organizaciones de aliadas, medios de comunicación, fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, personal de establecimientos penitenciarios, personal de los CIES, sindicatos, y en general cualquier organización con la que podemos interactuar a lo largo de nuestras vidas.

Investigación de las necesidades laborales de las distintas realidades del trabajo sexual

Actividad transversal entre los distintos sectores del trabajo sexual donde trabajadoras de distintos sectores brinden su experiencia y conocimiento sobre la situación de su sector de trabajo, incluyendo las vulneraciones de derechos, las necesidades no cubiertas y qué actores intervienen; y a partir de ahí estudiar qué acciones se pueden tomar para subsanarlas dentro del marco legal vigente, por un lado, y por otro para ser integradas en los cursos de formación.

Identificar recursos sindicales externos que puedan ser de utilidad para trabajadoras sexuales

Estos recursos pueden ser desde cursos y talleres de sindicalismo impartidas por entidades distintas a OTRAS, así como identificar aquellas subvenciones provenientes de organismos públicos o privados a las que pudiéramos optar.

Escuela de sindicalistas

Como objetivo futuro muy ambicioso debemos contemplar la creación de una escuela de sindicalistas. Como escuela de sindicalistas entendemos un organismo interno compuesto de aquellos recursos humanos y/o telemáticos que podamos dedicar para impartir formación a nuestras afiliadas y ocasionalmente a agentes externos.

Centro de documentación

Como complemento a la escuela de sindicalistas es de vital importancia crear un centro de documentación sindical accesible a nuestras afiliadas. Dicho centro de documentación, que deberá estar en red por motivos prácticos podría contener, por ejemplo, las leyes que nos afectan, sentencias judiciales, bibliografía en formato electrónico y aquellos documentos que consideremos útiles en nuestro día a día.

Plan de formación

Es imprescindible elaborar un plan de formación básico actualizado y que debe contemplar al menos los siguientes módulos

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

- ✓ Introducción al sindicalismo.
  - ¿Qué es el sindicalismo?
  - Cómo se organiza un sindicato
  - Que es la Ley orgánica de libertad sindical
  - Que es el estatuto de los trabajadores
  - Que es el estatuto del empleado público
  - Que es la negociación colectiva
  - Que es un representante legal de los trabajadores, que es un delegado sindical
  - Los actores, La OIT, el ministerio de trabajo, los órganos de representación
  - Las peculiaridades legales del trabajo sexual, limitaciones legales respecto a los empleos encuadrados en la economía formal
- ✓ Otras leyes que nos afectan
  - Ley de Extranjería.
  - Ley de seguridad ciudadana,
  - Las ordenanzas municipales
- ✓ Introducción al lenguaje jurídico
- ✓ Saber cómo interpretar una ley, una sentencia, etc.
- ✓ Los actores en juego, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Fiscalía de delitos de odio, Tribunales europeos.

625 54 90 34 @OtrasSindicato www.sindicatootras.org otras@sindicatootras.org

Ponencia de la Secretaría de Migración

"Por lo general ellos aceptan el discurso de la "prostitución" como un hecho, y a la prostituta como una víctima, no como un producto social. Ellos se ven a sí mismos como benévolos cooperantes en lo que les resulta una maniobra natural"

Laura Agustín

La impronta de la migración en nuestro Sindicato es más lo que nos une, que lo que nos separa. Las trabajadoras sexuales hemos adquirido muchos roles bonitos con hermanas de diferentes países, ya que el hecho de viajar para trabajar, trabajar para viajar, nos ha dado un devenir de relaciones internacionales como parte de la cotidianeidad del trabajo.

En esta trama, nuestra vida se transforma y enriquece con el vaivén y la diversidad de nuestras compañeras y clientes, como los girasoles buscamos del sol para que nos anime el cuerpo y nos deje dinero para seguir viviendo. En este recorrido, en busca de "las plazas", nos encontramos con los inconvenientes de siempre: el estigma, el racismo, la transfobia, el machismo, las leyes restrictivas de cada país de Europa para ejercer el trabajo en condiciones de legalidad, la Ley de Extranjería, las leyes de Trata, y además en países donde el trabajo es ilegal con la dificultad que conlleva ejercer el trabajo sexual en condiciones de marginalidad.

La sociedad europea se ha constituido como un "sociedad de la falsa bondad", donde el cada vez más pobre, estado de bienestar, engrasa su aparato "para integrar inmigrantes". En las ONG, asociaciones, y demás sectores del estado nos encontramos con un discurso a modo de monologo, donde nuestra palabra esta negada desde el principio, no existe dialogo. hay preconceptos, se degrada nuestra experiencia personal y nos convertimos en un otrx "ciega, sorda y muda"- como dice Shakira. En este contexto el racismo, el clasismo y la putofobia son los hilos metálicos que sostienen la estructura de una sociedad que nunca cambia, por más que subjetivamente realicemos un esfuerzo sobrehumano que no llega a contentar al funcionario de turno.

Deconstruir la mirada sobre la migrante es un ejercicio importante para poder entender la capacidad subjetiva de las mujeres trabajadoras sexuales que migran hacia los países ricos de la Europa fortaleza. Como también las políticas de "integración" que generan mayor frustración en la comunidad migrante. El grado de requisitos es excesivamente alto, tanto en lo cultural como los requerimientos de estudios o de permanencia en el país, tal es así que ni los oriundos del lugar lo podrían justificar, para admitirlos como ciudadanos. El examen de nacionalidad en España es un claro ejemplo de barreras legales como también el engorroso sistema de citas a nivel burocrático que hace que las migrantes vivan en un miedo constante por su seguridad y su legalidad.

Silenciadas y en el umbral de la ciudadanía, las trabajadoras sexuales se conforman como una identidad construida de la que es imposible plantarle cara al sistema, en solitario porque el proceso de estigmatización y orden que se construye desde la sociedad, las criminaliza y las margina. A través de herramientas como "lo simbólico", con los constantes programas en

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

televisión donde se habla de la prostitución como un problema, la sociedad va creando una" hábito social" donde la violencia estatal aparece como una forma natural de corrección social.

Esta cruzada contra los prejuicios hacia las trabajadoras del sexo, que debemos luchar por desterrar, tiene como objetivo deconstruir algunos dispositivos de poder ejercidos por funcionarios, trabajadores sociales, iglesia, voluntarios de ONG, etc. que colocan a migrantxs como objetos pasivos, de su propio proceso migratorio.

Es importante entender la sexualización, el trabajo sexual, como un lugar donde la racialidad también se pone en juego, y además de lo exótico que para el cliente agrega de excitante, deberíamos ser capaces de hacer valer nuestra racialidad, porque que la paradoja es que nuestra sexualización y nuestra racialidad, la mayoría de las veces funcionan fascinantes en el sexo de pago, pero fatal en cuestión de derechos. De igual manera que la transexualidad, es fascinante para el sexo de pago, pero no en cuestiones de derechos, para las trabajadorxs trans. Debemos estar alertas para denunciar estos mecanismos de poder en las manifestaciones del Orgullo GLTBI y Orgullo Trans, además de profundizar como colectivos racializados, nuevas formas de visibilidad y denuncia.

Propuestas para debatir y enriquecer.

- ✓ Como Sindicato es urgente que nos avoquemos a cuestionar tanto la Ley de Extranjería como la Ley de Trata, ya que juntan funcionan como dispositivos de expulsión permanente para las personas que quieren trabajar en este país.
- ✓ El lugar que deberá tener nuestro Sindicato será la de constituirse como sujeto político de cambio donde el dialogo de igual a igual, con todos los actores de la sociedad, establezca una agenda para hablar, concretar y materializar programas para lxs compañeras del sindicato.
- ✓ La integración a una sociedad tiene que ver con lograr los mismos derechos que las personas que nacieron en el país.
- ✓ Desarrollar sinergias con los sectores que luchan por una igualdad real, una sociedad donde las trabajadoras sexuales tengan derechos laborales, pero también las migrantes los derechos que correspondan al país que habitan.
- ✓ Denunciar los mecanismos de racialidad/placer/ exotismo-falta de derechos, como mecanismos de poder que invisibilizan las trayectorias migrantes, en las manifestaciones del Orgullo GLTBI y Orgullo Trans, además de profundizar como colectivos racializados, nuevas formas de visibilidad y denuncia.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Sector Callejero

Las personas que conformamos este Sector dentro del Sindicato OTRAS, somos trabajadoras sexuales de Madrid, que captamos nuestra clientela en la calle, muchas en concreto lo hacemos en polígonos.

Conocemos de primera mano la realidad de este escenario y pertenecemos a AFEMTRAS, la Agrupación Feminista de Trabajadores Sexuales. Siempre hemos querido que nuestra actividad se extienda a otros sectores de la urbe ya que, por lo general, las trabajadoras migramos regularmente de una zona a otra y cada zona tiene sus propias particularidades; esperamos que los pasos que estamos realizando para la organización de las trabajadoras sexuales y la consecución de sus derechos forjen el camino trazado a seguir.

¿Qué queremos?

Exigimos al Gobierno central la derogación inmediata de la Ley de Seguridad Ciudadana que, entre otras cosas, impide que podamos acordar servicios sexuales con nuestros clientes, pues sobre ellos y sobre nosotras pesa la posibilidad de ser “multadas”.

Así como también exigir a las Administraciones Locales la derogación de todas las Normativas Municipales que penalizan el trabajo sexual del espacio público, conjuntamente con el hostigamiento que se le hace a la misma, so pretexto de controles policiales, de alcoholemia.

Exigimos que no se utilice la Ley de Extranjería para hostigar a las trabajadoras sexuales en el espacio público con controles constantes que, más allá de conocer nuestra situación administrativa, tienen como objetivo acosarnos para que abandonemos nuestra actividad.

Exigimos ser consideradas interlocutoras válidas por las Administraciones en tantos y cuantos temas no conciernen, como en la elaboración de normativas y legislación.

Necesitamos que sean tenidas en cuenta nuestras propuestas para mejorar el espacio dónde trabajamos:

- ✓ Papeleras, contenedores para basura acordes a la actividad que se lleva a cabo.
- ✓ Que se persiga a quienes realmente están degradando la zona con vertidos ilegales de residuos.
- ✓ Que la presencia policial sea una garantía de seguridad y no de acoso.

En resumidas cuentas, queremos trabajar con garantías sin molestar ni ser molestadas.

¿Es mucho pedir?

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Sector Audiovisual

El sector audiovisual hace referencia a todas las actividades del trabajo sexual que tienen el objetivo de entretener. Ya sea una película porno, una performance o espectáculo, webcams, etc.

Nuestro sector nunca ha estado debidamente regulado, nunca han existido convenios en Europa y en estos momentos se está sufriendo una crisis y un estancamiento importante a causa de las webs que ofrecen contenido gratuito.

Se producen grandes pérdidas en las producciones

Cada vez sale menos a cuenta hacer una inversión importante a la hora de rodar una escena. Las productoras cada vez pueden pagar menos a les performers, eso nos sitúa en una posición vulnerable, para poder subsistir tenemos que rebajar nuestros límites, tenemos que aceptar trabajos que quizás no nos interesan, tenemos que decir que sí a guiones con los que no estamos de acuerdo. En definitiva, tenemos menos trabajo y la precariedad nos…

Se da altavoz a discursos degradantes y discriminatorios

Desde hace décadas en el porno se utiliza un lenguaje degradante y discriminatorio, pero en muchas ocasiones en los tubes se cambian los títulos originales de las escenas por otros que en la mayoría pertenecen a discursos machistas, racistas o que fetichizan los rasgos físicos de les performers.

Crean modelos de conducta dañinos

El porno no está pensado para educar ni debería ser esa la obligación de performers ni productores. Estas webs ponen al alcance de cualquier persona todo tipo de prácticas sexuales sin ningún tipo de explicación y en muchas ocasiones acompañando las imágenes con discursos dañinos. Por ejemplo, con tags racistas

Nuestras problemáticas no son producto exclusivamente de los tubes, pero sí que estas webs han fomentado que nuestros derechos se vean degradados y han contribuido al estigma. Actualmente tratamos de luchar contra la mala gestión que arrastra nuestro sector desde hace décadas con los nuevos problemas que enfrentamos a la era del porno gratis.

Por eso creemos que son necesarias una serie de medidas,

- ✓ Creación de un convenio colectivo que incluya:
  - Darnos de alta en la SS
  - Que se especifiquen los derechos de explotación de la escena/corto/película y en que canales se van a distribuir
  - Los contratos se firman antes de rodar la escena o de participar en el show
  - Especificar las horas de trabajo
  - Que se apliquen estos contratos a la hora de hacer content share
  - Sueldo mínimo que no debe variar por razones de género o raza
- ✓ Exigir el cumplimiento de un código ético por parte de productores y directores
  - Les performers tienen derecho a leer el guion con antelación
  - Les performers tienen derecho a saber con quién van a trabajar, en caso de no tener el cásting cerrado, tienen que saber cuáles son les posibles performers que van a trabajar en la escena Se nos tiene que facilitar una lista de límites y deseos, para poder pactar las prácticas
  - Se considera un abuso que se incluyan terceras personas en la escena o show sin avisar con antelación o que no se especifique en el contrato
  - Todas las prácticas tienen que ser consentidas. No se puede usar la coacción

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

- Las escenas se pueden parar

✓ Mejorar los controles de ETS y crear un protocolo adecuado en caso de positivos en alguna enfermedad peligrosa
  - Que se detecte la candidiasis.
  - Que se detecte la clamidia en boca, ano y genitales.
  - Tiene que ser obligación de las productoras revisar los tests de todes les performers antes de rodar o del show

Consideramos primordial,

✓ Establecer un sueldo mínimo por nuestro trabajo
✓ Delimitar qué es una práctica segura y qué es un abuso durante la realización del trabajo
✓ Evitar y acabar con la censura en las redes sociales

Consideramos como nuestros objetivos a corto y largo plazo que durante el año 2019 consigamos que se establezca y se aplique un sueldo base para cada una de las actividades que ejercemos.

Abrir debate sobre la persecución del colectivo SW en redes sociales, así como ponernos en contacto con alguna de las empresas (Instagram, Twitter, Facebook, YouTube) para que tengan en cuenta nuestros derechos de existir en la red y dejen de eliminar nuestras cuentas.

Queremos crear consciencia social, que el público entienda y valore nuestro trabajo y nos apoye a la hora de reivindicar nuestros derechos.

A medio plazo queremos que se debata y se apruebe nuestro convenio colectivo, teniendo en cuenta nuestras necesidades no solamente en cuanto a contratos y salarios, sino que se establezca un protocolo de seguridad contra abusos y que las empresas o directoras deban tener en cuenta un código ético a la hora de trabajar.

Que se respeten nuestros stage names y que los títulos y tags usados para describir las escenas no puedan ser ofensivos para les performers. Que no se puedan usar términos racistas, sexistas, clasistas, etc.

Poder cobrar lo mismo por una escena lésbica que hetero.

A largo plazo nuestra intención es la de renovar la industria dentro de nuestro país. Darle al porno una posición cultural y tratar de extender nuestros logros a otros países. Que el público comprenda el valor de nuestro trabajo y sea capaz de ver el esfuerzo de todo un equipo.

Que se apliquen sin excepción tanto nuestro convenio como todos los protocolos de control ETS y contra abusos.

Que se normalice el uso de preservativos y otros métodos de barrera tanto en los rodajes como en los shows.

Tirar proyectos adelante para neutralizar los tubes.

Por ello, en estos momentos varies performers estamos tirando adelante una asociación con el fin de tejer alianzas con más performers de nuestro país y también tejer alianzas internacionales. Creando así espacios seguros donde hablar, debatir y servir de ayuda para nuevas performers.

La intención también es la de crear material divulgativo para contar a la sociedad de qué trata nuestro trabajo, cuál es nuestra situación y qué es lo que necesitamos para mejorarla.

Durante el año 2019 tenemos la intención de organizar charlas, talleres y encuentros tanto para el público como gente del sector, para finalmente organizar un gran festival de cine X en la ciudad de Barcelona, similar a otros que existen en EU y EEUU, como el BPFF, Viena, etc…

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Sector Ayuda en el entorno familiar

MADRE Y TS: IDENTIFICANDO NECESIDADES EN LA INTEGRACIÓN DE ROLES

Ser madre ya lleva implícito una limitación en el mundo laboral, sea cual sea la profesión u oficio que se ejerza. No sólo estamos condicionadas en cuanto a tiempo y energía, sino que en muchos casos se nos juzga por seguir queriendo trabajar o se duda de nuestra capacidad como profesionales, por el simple hecho de ser madres.

Todo esto se da en cualquier sector profesional, pero si la mujer, para colmo, ejerce algún tipo de trabajo sexual, la crucifixión social y la situación de indefensión es evidente.

Así pues, es normal que a cualquier TS que, además, sea madre, se le presenten numerosas dudas y miedos respecto a cómo su trabajo puede afectar a su vida personal y familiar, y muy especialmente a los hijos, que siempre son los más vulnerables.

Desde mi punto de vista, como madre y TS, identifico una serie de necesidades, en distintas áreas, en las que creo que se podría trabajar para mejorar la situación de este sector del gremio:

- ✓ Situación de riesgo a nivel legal de la madre con respecto a la tutela de los hijos:
  - a) ¿Existe riesgo de perderla? ¿Puedes ser nuestra profesión un punto en contra nuestra frente a posibles demandas por parte de la familia, en relación a la tutela de los hijos?
  - b) Precauciones y consideraciones que como madres debemos contemplar, con el fin de minimizar nuestra vulnerabilidad a nivel legal.
- ✓ Necesidad de ayuda respecto al cuidado y atención de los niños en nuestro horario laboral.
- ✓ Apoyo y asesoramiento psicológico para:
  - a) Comunicar nuestra situación laboral a nuestro entorno y tratarla de forma correcta y abierta, sobre todo, con la familia más cercana: hijos, madres/padres y heman@s.
  - b) Blindarse contra el estigma social
  - c) Saber cómo tratar el hecho de ser TS, en caso de saberse en entornos más "delicados", como puede ser el escolar.

Expuestos los puntos, vamos a desarrollar un poco cada uno, explicando más detalladamente a qué hace referencia cada uno y posibles soluciones que se podrían plantear.

Situación de riesgo a nivel legal de la madre con respecto a la tutela de los hijos

Una gran mayoría de las TS que son madres, suelen estar separadas del padre de sus hijos y, tristemente, en muchas ocasiones, esta situación no es de carácter amistoso y para mayor desgracia, los niños se convierten en "moneda de cambio".

Es normal, pues, que, en estos casos, la madre se sienta vulnerable frente a la posibilidad de ser amenazada por parte del otro progenitor con utilizar su situación laboral como arma contra ella en la lucha por la custodia de los hijos.

Ante esto, creo que posibles soluciones serían:

- ✓ Estar informados en cuanto a lo que la ley dice al respecto, tanto a nivel estatal, como provincial.
- ✓ Investigar y estar al día en cuanto a casos precedentes que puedan sentar jurisprudencia.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

- ✓ Dar asesoramiento en caso de litigio.

En cuanto a precauciones que las madres TS deberían tener, para mejorar o, al menos no empeorar su posición con respecto a un posible ataque del padre, otro familiar o la Administración, podríamos citar:

- ✓ Evitar ejercer en casa, aunque los niños no estén, sobre todo si son menores, pues se corre el riesgo de ser acusada de estar prostituyendo a los niños o de que estos están presenciando situaciones inapropiadas. (Nota: en el caso de las webcams y las líneas eróticas creo que se puede hacer una excepción)
- ✓ De cara a la Administración, no está de más recordarle a las TS lo positivo de "hacer méritos": implicarnos en los temas escolares, llevar al día las necesidades de los niños, etc…
  Pues si bien, a cualquiera se nos puede pasar una tutoría, el que hagan o no los deberes, etc… el ser TS nos pone en "el punto de mira". (Un error nuestro no se considera igual que el error de una madre médico, abogada o cajera del súper. Es así.)

Necesidad de ayuda respecto al cuidado y atención de los niños en nuestro horario laboral.

Si bien esto es algo a lo que cualquier madre trabajadora se enfrenta, en el caso de las TS, la situación se complica, por varias razones:

- ✓ No cuentan con apoyo familiar, bien porque son inmigrantes, bien porque la familia las ha rechazado o, simplemente no están dispuestos a cuidar a los niños para que ella vaya a ejercer (por aquello de no ser cómplices de algo que no aprueban)
- ✓ Un elevado número de profesionales ejercen en horario nocturno, lo cual, sumado a lo citado en el punto anterior, complica aún más la situación, no sólo por lo complicado de encontrar a alguien de confianza, sino por el coste de este servicio.
  Si, además, tenemos en cuenta, que una profesional no sabe, normalmente, a ciencia cierta cuánto va ganar ese día, tenemos que incluso incurra en pérdidas económicas, lo que a todas luces no resulta nada factible.

Respecto a esta necesidad, creo que se podría crear una red de voluntariado, formada por compas y aliadas, así como chic@s en prácticas que estudien Educación Infantil.

- ✓ El cuidado podría ejercerse tanto en un local social adaptado a este fin (tipo ludoteca), como en casas particulares.
- ✓ Aunque cito que sea un voluntariado, con el fin de animar a la participación y compensar, de algún modo el gesto de l@s participantes, se podría ofrecer una contraprestación por parte del sindicato, ofreciendo, por ejemplo, la posibilidad de participar gratis en las formaciones.

Apoyo y asesoramiento psicológico

El *estigma puta*, alimentado por la ignorancia de la "cultura" popular, supone para la TS una golpe a la autoestima. Esta situación afecta, no sólo a la TS, sino a su entorno más cercano. Aquí, más concretamente, vamos a tratar la repercusión sobre los hijos, progenitores y herman@s y cómo tratar el tema.

Ante todo, creo que se debería hacer una exposición realista de la situación de cada un@, adaptando ésta a la edad y capacidad comprensiva del receptor de dicha información, pero sin caer en idealizaciones, o, al contrario, en anécdotas o explicaciones truculentas.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Es decir, exponer de forma clara, natural y abierta en qué consiste el trabajo, en cada caso, de cada TS en particular, cómo lo vive él/ella, y hacerlo de la manera adecuada, en función de si se lo explicamos a un niño pequeño, a una madre o a una yaya, pues cada uno necesita recibir la información de una manera diferente y demanda respuestas a preguntas distintas.

Creo que esto es algo que tod@s tenemos claro y es una idea que compartimos, pero no siempre contamos con los medios para hacerlo. Para afrontar este conflicto personal, social y familiar es imprescindible contar con la información y la formación adecuada para tal fin, y para ello, creo que posibles actuaciones serían:

- ✓ Organizar un grupo de apoyo, coordinado por un/a profesional formada específicamente en este tema, donde puedan participar tanto TS, como familiares, aliadas y personas interesadas en conocer la verdadera realidad de este trabajo.
- ✓ Organizar otro grupo, exclusivamente para TS, igualmente coordinado por un/a profesional. En este grupo, las TS podrán hablar con más libertad y además, aquí pueden acudir aquell@s que aún no hayan "salido del armario", con la total tranquilidad de saber que pueden seguir conservando el anonimato.
- ✓ Ayudar a crear grupos externos, formados, tanto por aquellos que van a los grupos de apoyo, como los que no, pero que se puedan reunir, libremente, en cualquier momento, ya sea para hablar, como para compartir cualquier tipo de actividad.
- ✓ Si conseguimos, como sindicato, algún tipo de beneficio sanitario, es decir, seguro médico a mejor precio para afiliados, también podríamos conseguir la colaboración de un profesional de la salud mental o del coaching, que trabaje con nuestro seguro y así, aquell@s trabajador@s que necesiten una atención más intensa o específica, se podrían beneficiar de un precio más reducido.

625 54 90 34 @OtrasSindicato www.sindicatootras.org otras@sindicatootras.org

Sector Trabajadores Sexuales

Somos trabajadores del sexo (españoles 13%) (migrantes latinoamericanos 53%) (Europa del Este 13%) (africanos 15%) que captamos clientes en la calle concretamente la gran vía, centro de Madrid, chueca o alrededores y de mano conocemos la realidad sopesa mucho el ESTIGMA HOMOSEXUAL ya que muchos nos consideramos heteros o bisexuales.

¿Qué queremos?

Exigir al gobierno que no se utilice la ley de extranjería para hostigarnos a los trabajadores del sexo con controles constantes con el cuento de la documentación por ser #migrante Las ONG que supuestamente "nos ayudan " concretamente con vivienda(un periodo corto y te vas) y tique de compra nos ACOSAN con lupa la entrada y salida y en que gastamos por lo tanto no queremos eso queremos INDEPENDENCIA.

Exigimos cursos de empoderamientos para poder ayudar a otros compañeros.

Los Trabajadores sexuales somos un grupo ocupacional autoconsciente, que ejercemos de forma libre el trabajo sexual entre adultos sensatos. Somos un colectivo específico porque tenemos una historia y unas necesidades diferentes a las de nuestras compañeras. Somos profesionales diversos, y es por ese motivo que estamos a favor de cambiar el nombre del sector "TS Masculino", ya que no nos representa a todos. La masculinidad y la feminidad son expresiones de género y no identidades. Es por eso que proponemos cambiar el término "TS Masculino" por "Trabajadores Sexuales" o algún otro. Contribuyendo así también a la visibilización de nuestra realidad.

Los trabajadores sexuales hemos pasado, a lo largo de la historia, por diferentes modelos de trabajo. Desde el modelo "outdoor", más tarde por el modelo "indoor", hasta la actualidad que se presenta el modelo "online". Aun así, es muy amplio el paraguas de espacios donde trabajamos.

"La particularidad del actual modelo online de trabajo sexual entre varones y que lo diferencia del resto, tiene que ver con la tecnología; pero la particularidad del modelo online también tiene que ver con el contexto social que lo envuelve: ruptura con la tradición gay, individualismo, hedonismo, escasa empatía, irresponsabilidad personal y colectiva, desconfianza en las instituciones, precarización de las vidas, ausencia de futuro, etc." (O. Guash y E. Lizardo, 2016).

Es por esto que necesitamos un espacio concreto dentro del sindicato, para poder hacer frente al individualismo y tener un espacio para visibilizar nuestro trabajo.

No encajamos en el modelo de trabajadora sexual vulnerable que necesita ser salvada. En otras palabras: la perspectiva de género conservadora actúa en el sentido de invisibilizar la vulnerabilidad social de los trabajadores sexuales. Es un error simplificar y asumir que no somos vulnerables, ya que vivimos sin reconocimiento ni derechos laborales.

"La vulnerabilidad de los varones que ejercen el trabajo sexual es alimentada por la invisibilidad, por el estigma que perpetúa desigualdades sociales, por la situación de irregularidad, la violación de derechos básicos y por la ausencia de normas reguladoras (...) El silencio y el desconocimiento sobre la prostitución masculina incrementan la vulnerabilidad" (De Souza, 2015, p.26)

Las razones de este olvido son diversas, y tienen que ver tanto con el modo en que la sociedad contempla el sexo entre hombres, como con el modo en que las subculturas gais se piensan a sí mismas. En España, se ha creado una alianza implícita entre las subculturas gais y la sociedad.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Esta última acepta un tipo de imagen pública correcta del sexo entre varones que se articula en torno del llamado matrimonio igualitario. A través de ese pacto implícito, la sociedad obvia los aspectos del sexo entre los varones que resultan más incómodos y cede la gestión de los mismos a las comunidades gais. El denominado matrimonio igualitario es la clave que sostiene ese pacto no escrito por el que: desde las subculturas gais se avala que España se presente ante el mundo como moderna y avanzada en la protección y los derechos de las minorías. Mientras que la sociedad acepta guardar silencio y mirar hacia otro lado ante aquellas realidades que pueden cuestionar esa idealizada imagen de corrección.

También hay un interés nulo en el feminismo en ocuparse de nuestras cuestiones, considerándolas ajenas, por no identificarnos como mujeres, y todo esto ayuda mucho a que los trabajadores sexuales sigan siendo socialmente invisibles y vulnerables dentro de nuestra sociedad.

Las investigaciones sobre necesidades emocionales y sobre "la salud mental de los profesionales del sexo se han centrado en gran medida en las necesidades de las mujeres: esto puede reflejar un sesgo social que define a las mujeres como víctimas vulnerables, mientras que los hombres son vistos como racionales, agentes, y emprendedores y, por lo tanto, como menos vulnerables a problemas emocionales" (Koken y Bimi, 2014, p.226). En su estudio sobre trabajadores sexuales en Melbourne, Andrew McLaren (2013, p. 155) explica que muchos de los participantes entrevistados manifiestan sentir una fuerte ansiedad ante la posibilidad de que sus familias o amigos descubran que están en la industria del sexo. Lo cual les fuerza a vivir con el desgaste emocional y con altos niveles de estrés y de ansiedad. Los problemas emocionales y las vulnerabilidades sociales se manifiestan de manera diversa en los trabajadores sexuales, porque también es diversa tanto su situación laboral y personal, como la forma concreta que ejercen la ocupación.

La poca visibilidad social de la vulnerabilidad de los trabajadores sexuales se extiende a las cuestiones relativas del tráfico y a la trata de personas con objetivo de esclavitud sexual. Existen redes que ayudan a la migración de los varones desde los países pobres hacia los países ricos. Sin embargo, la violencia, las extorsiones y las amenazas, son posibles en un entorno de ilegalidad en el que los derechos de las personas están lejos de respetarse. Trabajar en contextos de ilegalidad aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes.

Los trabajadores sexuales somos un grupo especialmente vulnerable a la infección por VIH, con una prevalencia del 19,8% (...) muy superior a la correspondiente a las trabajadoras sexuales con un 1% (Zaro, 208, p.4), y es cerca de 12 veces mayor que entre la población general. (Ballester, Salmerón y Gil, 2016, p.2). Un estudio de 2004 sobre trabajadores sexuales callejeros, un 40% de los mismos manifestaron desconocer su estatus serológico (Da Silva y Evangelista, 2004, p. 120). Es por eso que necesitamos facilitar el acceso al test de VIH y ETS, asegurar material de prevención y asegurar el tratamiento de las mismas. También tenemos que plantearnos cuales son los caminos más adecuados para realizar educación sexual entre los trabajadores sexuales de cara a la prevención de ITS y del VIH, ya que lo entendemos como un riesgo laboral. También muchos ejercemos de educadores sexuales conversando con nuestros clientes acerca de los riesgos del sexo sin protección, teniendo un grado de penetración psicológica bastante importante en nuestros clientes. Aun así, entendemos que "el primer paso sería legalizar y despenalizar el trabajo sexual" (Mindel y Estcourt, 2001, p. 1148) porque eso crea las condiciones de desestigmatización que permiten a los profesionales acercarse a nuestros colectivos para poner en marcha estrategias de prevención, implementación de políticas públicas y planes de reducción de daños. Por otro lado, los mensajes de prevención deberían

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

adecuarse al público al que se dirigen e ir más allá de las ideas generalistas simples (el "póntelo, pónselo") para tener en cuenta las complejidades emocionales y los procesos afectivos que intervienen en la decisión de asumir riesgos sexuales (Fernández-Dávila, 2009).

También queremos combatir el intrusismo laboral practicando el profesionalismo, proyectando un conjunto de valores positivos en torno a la actividad que realizamos: respetando al cliente, dando seguridad, dedicación, confidencialidad, cercanía emocional, etc. defendiendo la ética del buen servicio. Tal y como el resto de ocupaciones laborales que prestan atención y servicios a personas. Somos profesionales y ofrecemos un valioso servicio para nuestros clientes.

Queremos crear una estrategia común de seguridad. No tenemos que olvidar que existen agresiones entre hombres que tienen sexo con hombres. Nunca entendiéndolo como un problema de profesión, sino como un mal global que afecta a todas las personas que mantienen relaciones sexuales con hombres, ya sean mujeres, hombres, o personas trans.

El heterocentrismo y la homofobia resultan claves para comprender la violencia contra los trabajadores sexuales GBT y sus clientes. La vulnerabilidad de los trabajadores sexuales también tiene mucho que ver con los estigmas asociados a la prostitución, a la homosexualidad, con el estatus de inmigrante y con los riesgos asociados a la salud (ITSs)...

Para finalizar, me gustaría comentar que esta ponencia se ha hecho en base a estudios científicos, que son necesarios para abordar las necesidades del colectivo. Oscar Guash y Eduardo Lizardo, De Souza, Koken y Bimi, Zaro, Ballester, Salmerón y Gil, Mindel y Estcourt, y Fernández-Dávila son algunos de los autores de los estudios en los cuales me he basado. Pero también cabe decir que estos estudios son insuficientes, y que como sindicato queremos facilitar el dar nuestra voz a la comunidad científica para que así juntas, y con una perspectiva basada en el diálogo, poder estudiar los aspectos que nos afectan para mejorar y crecer como colectivo.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34

Sección Murcia

Desde Murcia, creo firmemente que las líneas de actuación principales son la reforma de la ley y de los protocolos autonómicos de salud, de servicios sociales, de los servicios de emergencia social y de las autoridades en cuanto al contacto y la recogida de información de trabajadores y trabajadoras sexuales se refiere.

Después de investigar, no hay ni un solo protocolo que no nos trate como personas tratadas y no como profesionales y eso es preocupante, por otro lado, sirviéndonos de esta profesionalidad integrada en nosotres mismes, veo vacío que los servicios de salud no den prioridad a les trabajadores sexuales y nos dejen a deriva de las asociaciones que tengan servicios de salud.

Para ello, estoy generando un protocolo base de actuación para todas estas instituciones que facilitaré pronto, con el objetivo de que le deis el visto bueno.

Las ordenanzas municipales no son solo un lastre para la Región de Murcia, sino para todas las demás provincias, es por ello que, como medida, creo necesario utilizar la sensibilización en según qué localidades afectadas por las ordenanzas, explicando la peligrosidad de aislar a les compas de calle a zonas intransitables. Es por ello que se incidirá en pedir ayuda a los colectivos de mujeres de estos pueblos y barrios, para ver cómo podemos entre todas solucionar dichos problemas.

Con motivo del endurecimiento de la Ley Mordaza en Andalucía, se plantea una movilización pacífica para reivindicar que esto os afecta directamente y que nos vulnera como personas.

En cuanto a la cuestión de cómo reclamar a la TGSS y/o Justicia imagino que se podría hacer algo a través de las consejerías de Derecho Social y utilizando ante todo el derecho subjetivo como un arma a nuestro favor.

Veo importante en la zona del Levante, incidir en la empatía y la sororidad entre compañeres y trasmitir unes a otres las cuestiones más básicas de trabajo.

A día de hoy siguen ejerciendo sin condón y en situaciones de drogadicción extrema, donde no prima su seguridad. Me he puesto en contacto con las asociaciones como Proyecto Hombre y Rais, para tener una reunión conjunta y tratar este tema.

Se cree necesario potenciar la formación específica para trabajadoras sexuales, a través de creación de redes entre pares, con debates internos, talleres, y aquellas herramientas que potencien el empoderamiento.

otras@sindicatootras.org www.sindicatootras.org @OtrasSindicato 625 54 90 34