

## PROCEDIMIENTO DE EXPULSIÓN DE UN MIEMBRO DEL SINDICATO

### 1. Prescripción y plazos

La facultad para denunciar a un miembro de ALMA por parte de otro podrá ejercerse en el plazo máximo de un año desde que pudo interponerse la denuncia. En el caso de que exista dependencia profesional entre el miembro denunciante y el denunciado, el plazo se contará a partir de la finalización de ese vínculo. Para aquellos casos referidos a hechos acaecidos antes de la aprobación de estas normas, el plazo se contará desde la publicación del presente procedimiento.

A todos los efectos del procedimiento aquí regulado, se entienden como días inhábiles los mismos que señala la Ley de Enjuiciamiento Civil (sábados, festivos en Madrid y el mes de agosto) y los periodos vacacionales oficialmente comunicados por el sindicato.

Los plazos que se establecen en este procedimiento serán improrrogables, y se tendrán por no contestadas aquellas solicitudes y requerimientos que no los respeten.

### 2. Inicio del procedimiento

2.1. Si un miembro de ALMA desea denunciar una conducta perjudicial para sí mismo o para otro u otros miembros del sindicato, deberá enviar un correo electrónico a [coordinacion@sindicatoalma.es](mailto:coordinacion@sindicatoalma.es) indicando los siguientes datos:

- 1) Su nombre y condición de miembro del sindicato.
- 2) El nombre del guionista o guionistas que han cometido la actuación.
- 3) La descripción básica de esa actuación y el momento en el que se ha producido.
- 4) El nombre del guionista o guionistas a quienes la acción ha perjudicado.

2.2. Si la junta de ALMA es conocedora de un comportamiento insolidario grave o reiterado, podrá acordar la puesta en marcha de este procedimiento. Previamente, se pondrá en contacto con las personas perjudicadas para recabar los datos necesarios. En el caso de que la junta acuerde actuar de oficio, esos datos incluirán al menos los recogidos en el apartado 2.1., e iniciará formalmente el procedimiento mediante el envío del correspondiente correo electrónico a [coordinacion@sindicatoalma.es](mailto:coordinacion@sindicatoalma.es).

2.3. El personal del sindicato prestará la asistencia material para la gestión del procedimiento.

### 3. Gestión de la denuncia

3.1. En el momento en que el personal de ALMA tenga conocimiento de la comunicación de la persona denunciante o de la junta directiva, acusará recibo de ella. Si la denuncia estuviera incompleta, pedirá a su remitente dentro del siguiente día hábil desde que acuse recibo de la comunicación inicial la información necesaria para completarla. El plazo para aportar esta información no excederá los siete días hábiles.

3.2. Una vez recabada la información requerida en el punto 2.1., se dará traslado de los hechos a la junta directiva del sindicato y al asesor legal dentro de los dos días hábiles

posteriores desde que se haya completado la información. La junta directiva, el personal de ALMA y el asesor legal tendrán obligación de sigilo sobre el contenido de la denuncia en tanto no se establezca lo contrario.

3.3. La junta directiva se reunirá formalmente y contará con el asesoramiento legal necesario para valorar si es competente para tratar estos hechos teniendo en cuenta:

- 1) Si la conducta es grave o reiterada.
- 2) Si la conducta es contraria a los estatutos, perjudicial para la profesión o claramente atentatoria contra la solidaridad gremial.
- 3) Si los hechos denunciados están sometidos o debieran someterse a la jurisdicción social, civil o penal. En este supuesto, el procedimiento de expulsión quedará pendiente hasta la resolución de la jurisdicción competente.

3.4. Dentro de los cinco días hábiles desde la recepción de la información por la junta directiva, esta decidirá la pertinencia de iniciar o no el procedimiento de expulsión:

- 1) Si la junta considera que necesita información adicional para adoptar una resolución, la solicitará a las personas que puedan facilitarla, concediéndoles al efecto un plazo máximo de cinco días hábiles. Desde la recepción de la nueva documentación, se abrirá un nuevo plazo de cinco días hábiles para que la junta decida la pertinencia de iniciar o no el procedimiento.
- 2) Si la junta entiende que no es pertinente iniciar el proceso, lo comunicará de forma motivada y fehaciente a la persona denunciante dentro del día siguiente hábil a que adopte esa decisión.
- 3) Si la junta valora la pertinencia del proceso, y siempre que entienda razonablemente que existe la posibilidad de reconducir la situación o de adoptar medidas que resarzan a la persona afectada, propondrá a esta el inicio de un procedimiento de conciliación dentro del día siguiente hábil a que adopte esa decisión. La persona afectada dispondrá de cinco días hábiles para comunicar su respuesta por el mismo procedimiento por el que le fue ofrecida esta posibilidad. Si fuera negativa, explicará las razones, y la junta directiva decidirá motivadamente y en función de las circunstancias sobre la prosecución del proceso, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la respuesta de la denunciante. Si el resultado de la conciliación fuera positivo, la junta decidirá motivadamente si deben archivarse las actuaciones encaminadas a la expulsión. El plazo para adoptar esta decisión será de cinco días hábiles desde que el asesor legal comunique a la junta directiva el acuerdo de conciliación.
- 4) Si la junta acuerda que debe iniciarse el procedimiento de expulsión, lo comunicará a la persona denunciante y a la denunciada dentro de los tres días hábiles siguientes a que adopte esa decisión. La persona denunciada dispondrá de cinco días hábiles para enviar sus alegaciones y cualquier documento que considere relevante en su defensa.

3.5. En el mismo acuerdo en el que la junta directiva decida iniciar el procedimiento de expulsión, propondrá entre cinco y diez personas para formar una comisión de cinco miembros que valorarán el caso. Si el proceso se pusiera en marcha a instancias de la junta directiva, el acuerdo en el que lo haga incluirá la propuesta de miembros de la comisión de valoración.

#### **4. Apertura, seguimiento y cierre del procedimiento**

4.1. Una vez acordada la apertura del procedimiento de expulsión, se constituirá la comisión de valoración y se comunicará a las partes los nombres de los miembros que la componen.

4.2. Constitución y funcionamiento de la comisión de valoración

- 1) La comisión de valoración se formará en cada expediente de expulsión con cinco miembros del sindicato que reúnan la suficiente experiencia en la materia que se está valorando. Deberá quedar constituida en el plazo máximo de diez días hábiles desde que la junta directiva acuerde el inicio del procedimiento.
- 2) En el caso de que sean menos de cinco las personas que acepten su nombramiento, la comisión se completará con miembros de la junta directiva que no presenten las incompatibilidades definidas para aquellas, según la junta acuerde.
- 3) Los miembros que formen parte de la comisión en ningún caso deberán tener amistad íntima, enemistad manifiesta, relación profesional directa con el asunto que se ventila ni conflictos de intereses con ninguna de las personas implicadas en el procedimiento, a fin de garantizar la integridad e independencia de su actuación.
- 4) La participación en la comisión no será obligatoria, salvo para los miembros de la junta que cubran los puestos vacantes, sin perjuicio de que forma parte de la responsabilidad de la afiliación procurar cumplir con las funciones que le solicite el sindicato.
- 5) En el caso de que la persona denunciante o la denunciada sean miembros de la junta directiva, se abstendrán de participar en las reuniones y discusiones relacionadas con la resolución del procedimiento. Asimismo, la comisión de valoración no se completará con ningún otro miembro actual de dicho órgano.

4.3. Procedimiento, decisión e informe de la comisión de valoración.

- 1) La comisión de valoración se constituirá en una primera reunión presencial o telemática en la que comparecerá la totalidad de sus miembros. Junto con la convocatoria formal de dicha reunión, se remitirá a sus miembros toda la información reunida hasta la fecha sobre el caso.
- 2) La comisión podrá solicitar nueva documentación para aclarar los aspectos del caso que considere necesarios. Concederá un plazo de cinco días hábiles para recibir dicha información de las personas a las que la haya solicitado.
- 3) La comisión podrá solicitar el testimonio de personas que hayan sido propuestas como testigos o que por su conocimiento puedan disponer de información relevante o de documentos que, a la vista de los antecedentes, la comisión considere necesarios. El plazo para convocar y escuchar estos testimonios no excederá los veintiún días hábiles en total.
- 4) Las partes denunciada y denunciante podrán prestar declaración, a juicio de la comisión o si lo solicitan. Este testimonio podrá aportarse por escrito u oralmente, pero en todo caso quedará registrado y podrá ser conocido por ambas partes. En todo caso, la declaración de la persona denunciada será la última que reciba la comisión.

- 5) La comisión dispondrá de un máximo de 30 días hábiles para cumplir las fases de solicitud y recepción de documentos, testimonios y declaraciones y formalizar su decisión.

#### 4.4. Resolución del procedimiento.

- 1) Una vez acordada su decisión, y siempre dentro del plazo para adoptarla, la comisión de valoración redactará el correspondiente informe que la justifique para su elevación a la junta directiva del sindicato, que incluirá la valoración de los testimonios y documentos relevantes. Una vez completado, lo enviará al personal de ALMA, que a su vez lo remitirá a la junta directiva dentro del siguiente día hábil a su recepción.
- 2) Si la comisión de valoración estima que la conducta es contraria a las buenas prácticas que obligan a los miembros del sindicato, propondrá a la junta directiva la expulsión de quien la haya cometido. En caso contrario, propondrá a la junta directiva la finalización del procedimiento y la correspondiente notificación a las partes.

4.5. Si a partir de la notificación de la denuncia a la persona denunciada esta decide darse de baja del sindicato, el procedimiento se suspenderá, pero continuará en el momento en el que dicha persona vuelva a afiliarse al sindicato, sin que en ese periodo corra el plazo de prescripción. La persona denunciada será informada de este extremo al solicitar su baja, y se tomará nota en la base de datos del sindicato. La junta directiva informará a la asamblea general, dentro de las actividades del sindicato, de la existencia de un procedimiento abierto contra la persona denunciada, de la suspensión de dicho procedimiento y de la reanudación que procederá, en su caso, de volver esta persona a solicitar su alta en el sindicato. No se darán detalles más precisos sobre el caso ni se expondrá la documentación aportada mientras el procedimiento esté suspendido. El proceso o los procesos pendientes que se encuentren suspendidos por la baja de cualquier miembro del sindicato se harán constar de dos maneras:

- En el acta de la última junta directiva de cada año natural y de los años sucesivos, hasta que queden resueltos.
- En un registro de procedimientos pendientes que el sindicato conservará entre sus archivos, físicos y electrónicos, para reanudarlos tan pronto como se detecte una nueva alta de la persona que ha suspendido su afiliación con una denuncia en su contra.

#### **5. Propuesta de expulsión por la junta directiva a la asamblea del sindicato**

La Junta directiva se reunirá, en el plazo máximo de siete días hábiles desde que se le notifique el informe de la comisión de valoración, que será vinculante, para ratificarlo y ordenar su notificación a las partes. Comunicará dicho acuerdo al personal de la oficina del sindicato tan pronto como lo adopte, para que sea notificado a las partes dentro del siguiente día hábil.

## **6. Aprobación por la asamblea general de la expulsión de un miembro del sindicato**

### **6.1. Convocatoria de asamblea general.**

Si la Junta directiva acuerda proponer la expulsión de un miembro del sindicato a la asamblea general, deberá convocar la correspondiente asamblea, que podrá ser ordinaria o extraordinaria, dentro de los diez días hábiles siguientes a que adopte dicho acuerdo. La asamblea debe convocarse con al menos 15 días naturales de antelación a su celebración (conforme al artículo 16 de los estatutos de ALMA). De forma excepcional, no se podrá emitir el voto por correo en el punto del orden del día que trate la expulsión, debido a las exigencias del párrafo 6.3. siguiente.

La convocatoria de esta asamblea incluirá:

1. El orden del día con la propuesta de expulsión del miembro concreto del sindicato para quien se propone.
2. El informe ratificado por la junta directiva para proponer la expulsión.
3. La información pertinente para consultar la documentación del expediente en la sede del sindicato.
4. Un hipervínculo al documento con el procedimiento disciplinario vigente en el sindicato.

### **6.2. Publicidad de datos y documentos.**

La documentación relativa al expediente disciplinario que se vaya a dilucidar por la asamblea general del sindicato estará a disposición de todos los miembros de ALMA que puedan formar parte de dicho órgano. Estos podrán consultar en la sede del sindicato los documentos obrantes en el expediente, pero no podrán solicitar ni hacer fotografías ni copias de ellos. Se tomará registro de quienes soliciten la consulta del expediente y de la fecha en la que lo examinen.

### **6.3. Intervención de las partes**

En la asamblea general que decida sobre la expulsión de un miembro del sindicato, las personas implicadas en el expediente como denunciada, denunciante y/o afectadas tendrán la posibilidad de intervenir, con un turno de hasta diez minutos cada una, para exponer ante los miembros de la asamblea aquellas cuestiones que estimen relevantes para el caso. La denunciada tendrá derecho a intervenir en último lugar.

### **6.4. Votación abierta o secreta**

La votación de este punto por la asamblea se hará de forma secreta mediante papeletas. La expulsión será aprobada si la votación arroja mayoría simple de los votos emitidos a favor.

### **6.5. Resultado y consecuencias**

Cuando la asamblea general acuerde la expulsión del afiliado o la afiliada, sus efectos se producirán desde la fecha de la votación. En tal caso, la persona expulsada solo podrá volver a afiliarse al sindicato si lo autoriza la Asamblea general. Para ello, el orden del día de la primera asamblea general que se celebre desde su nueva solicitud de alta incluirá su voluntad de volver afiliarse, así como el informe con base en el cual se aprobó su expulsión.