

## ACTA COMISIÓN DE METODOLOGÍA

CENTRO CULTURAL OCTUBRE

DÍA 16/JUNIO/2015

Orden del día

1) Exposición e información de los concejales: Jordi. Esta mañana han hablado sobre los criterios para elegir el grupo de asesores. Dudas sobre el procedimiento; han estado al margen. Más pluralidad de voces. Ellos piden la incorporación de 4 personas más. Para que sea un grupo más plural, con más capacidad de trabajo. Proponen a: Abraham, Mariló, Sara Verdú y Rafa Monterde.

Se abre un turno de palabra.

Robi: cree que los concejales no tienen derecho a elegir.

Eva: le parece importante que no esté en el proceso de negociación.

Responde Jordi: no es por el voto de calidad. Es por la calidad en el trabajo y la participación.

Jesualdo: no le parece mal la propuesta de Jordi.

Pepe Satoca: llamar a la propuesta "equilibrio" de sensibilidades es un insulto a todos los que no están ahí. Tiene aspecto de "Juego de tronos". Insulto a la inteligencia. La autoridad somos todos.

Pau Sanz: se va a abstener en la propuesta de los concejales. El grupo no recoge todas las sensibilidades.

Es una forma extraña. Está de acuerdo con Robi. Y, ligándolo con la exposición de Pepe, no es cierto que haya que contentar sensibilidades.

Hay una falta total de 3 trabajo en común.

Le gustaría conocer los criterios de selección (el de los concejales).

Manolo Colomer: ayer tuvimos una discusión que no fue excesivamente crispada ni con desencuentros. La comisión fue paritaria. No le "mola" la propuesta porque le parece que es corregir la propuesta aprobada ayer.

Hace una contra-propuesta: quitar los tres concejales y que cada uno ponga otra persona.

Majo:  $6+3+4=13$  personas para elegir...6 asesores ¡!!

No hemos obviado las sensibilidades. Se han reunido para conocerse pero no han consensuado nada. Son puente, filtro, no van a decidir nada. (habla de la comisión elegida el día anterior).

No van a imponer criterios propios.

María Oliver: es una propuesta para añadir pluralidad. Le duele que se les acuse de imponer nada.

Robi: lo mismo que Majo. Consolidar el grupo. Le parece aceptable la propuesta de Manolo Colomer.

Berto: apoya la propuesta.

León: hay tres propuestas. ¿Las votamos?

Eduardo: apoyar la propuesta de los concejales. Y que los concejales puedan delegar en otra persona.

Jordi: retiran la propuesta a favor de la de Edu. Aclara que NO estuvieron ayer por la tarde pues estaban negociando "a cara de perro" con el PSPV.

Eva: ayer salieron cosas muy importantes. Les entiende el vértigo. Le parece bien aumentar el grupo para corregir sensibilidades.

Se realizan las VOTACIONES.

Propuesta de Eduardo: 16 votos.

Propuesta del acuerdo de ayer: 17 votos

Por lo tanto, SE MANTIENE LA COMISIÓN DE AYER.

Jordi (visiblemente molesto): le parece muy grave la decisión de hoy. No se siente representado, se siente excluido.

Fernando: le pareció un despropósito lo de ayer y lo de hoy. Quiere que cada uno hable de su "sensibilidad".

2. Explicación de la reunión de la comisión. Equipo que medie y que haga de filtro. Aspectos comunes: grupo consolidado. Que sean responsables frente a la comisión y frente a la ciudadanía.

Pau Vivas: Expone su propuesta. **ANEXO I.**

Eva: Hay que cuidar el malestar de los concejales. Hacerse responsables. Estas luchas no nos llevan a ningún sitio.

Propuesta de Eva. **ANEXO II.**

Propuesta de Jesualdo: Le gusta la de Pau.

**ANEXO III.**

Pau: El espíritu es sintetizar; es abierto. Vinculación a VeC.

Será una decisión política.

Manolo Colomer: Hay que dejarse de rollos. Hay que completar lo que dejamos a medias.

La función de la comisión es sacar una o varias listas de consenso. La clave es la forma de la elección. Y si no, decidirá el plenario.

Iñaki: está bastante de acuerdo con Pau. Podemos consensuar los tres documentos.

Robi: de acuerdo con Pau; también con Jesualdo (la experiencia de saber trabajar en equipo). No le parece determinante la valoración. Todos se complementan.

Andréu: dos cosas le preocupan (más); el tema de la selección; y llevarlo a una parte política. Un asesor es multitarea, empatía, etc. La lectura de un planteamiento expulsa al 99% de la gente en común.

Otra cosa: acabar con un "pack" del que estemos orgullosos. El camino de repartir parcelas lleva a un camino muy peligroso.

Eva: hacer, pues, planteamientos políticos: objetivos y prioridades. Pero se necesitan criterios. Hay que desarrollar herramientas.

León: hay una serie de problemas. Se va pensando que hay mal rollo.

Pau Sanz: obviar señalamientos en negativos. Currículum: social, político y habitual; el valenciano.

Pau Vivas: acento político. No dejemos descolgados al equipo. Transparencia.

Pepe Satoca: es fundamental que hablemos de equipo. Hay que asumir el ser horizontal.

Iñaki: que se quite la valoración por puntos. Comenta el tema de número de asesores.

Roberto: hay que ser pragmáticos.

Jesualdo: el plenario podrá controlar el trabajo de los asesores.

Pau Vivas: combinar revocación y el término de un año.

Eva: proceso transparente y que sea conocido por todos los miembros de VeC. Hacer una herramienta que no funciona... no es una herramienta.

Pau Vivas: incluir publicidad, revocación, código ético, participación, procedimiento. Lo que quiere es que no dejemos los criterios opiniones personales.

Jesualdo: criterios: paritarios, implicación en VeC, experiencia MMSS y en política, situación económica.

Manolo Colomer: no a la cuantificación. Mayor grado de flexibilidad.

Iñaki: comenta el tema de los asesores remunerados: Seis o tres más remunerados.

Pepe Satoca: se agradece el trabajo. Se complace de que salga todo por consenso.

Pau Vivas: genial que la comisión pule el documento. Falta el tema del procedimiento: tiempo, publicidad, Servef.

Manolo: 3 y 3; 4 y 2 paridad.

VOTACIONES.

1º. Criterios holísticos: 33 votos.

2º. Criterios baremables: 3 votos.

3º Abstención: 8 votos.

Total: 48 votos.

Ponemos los criterios.

Pau Sanz: priorizar los criterios.

Votamos el documento de Pau Vivas: 37 a favor, 1 en contra y 3 abstenciones.

Prioridad de los criterios.

1. Implicación en VeC. A
2. Experiencia en movimientos sociales. B
3. Capacidad de equipo (habilidades sociales). C.
4. Situación económica. D.
5. Formación académica. E.
6. Experiencia profesional. F.

Gonzalo: No hay que volver otra vez hacia atrás. Hay que partir de la comisión.

Majo: Piden a la comisión de comunicación que habiliten un correo para recibir las candidaturas. Lo publicitarán y empezará el proceso.

Pau Sanz: se convoca a la próxima reunión de metodología el martes 23 de junio.

Mañana día 17 de junio: coordinadora en CCO a las 19.00 horas, confluencia a las 17.00 h.

VOTACIÓN PARA EL ORDEN DE LOS CRITERIOS.

A – 167 votos.

B – 130 votos.

C – 139 votos.

E – 89 votos.

F – 79 votos.

Con lo cual, el orden de los criterios es el siguiente:

1. Implicación en VeC.
2. Capacidad de equipo (habilidades sociales)
3. Experiencia en movimientos sociales.
4. Formación académica.
5. Experiencia profesional.

Se cierra la sesión siendo las 21.00 del día 16 de junio 2015.

# ANEXO I

## Un equipo de asesoramiento diferente, para una actividad municipal diferente

A continuación trato de sintetizar algunos criterios e ideas planteadas en la reunión de ayer, con relación a las llamadas "asesores" del grupo municipal de VeC. Esto significa que, aunque tal vez podrían aplicarse parcialmente, no están preparados para los asesores técnicos o para las áreas de gobierno<sup>1</sup>. Queda claro previamente que estamos ante la elección del personal político del grupo municipal y que por tanto no tendrá por objeto el desarrollo de políticas públicas que corresponderá al personal del gobierno del ayto de València.

**Objetivos** – Objetivos tanto de este equipo en sí mismo, como de VeC para los próximos meses.

1. **Aprender y Enseñar** como es el **funcionamiento del Ayuntamiento**, la llegada de "gente común" a una institución como esta de la cual debemos aprender sus entrañas y lógicas interñas para poder **usarlas eficazmente, cuestionarlas y darles la vuelta**.
2. **Construir un Movimiento Ciudadano**. A diferencia de los partidos tradicionales VeC no va quedar prisionera en el Ayuntamiento y gran parte de su actividad debe consistir en la organización de un movimiento ciudadano entorno a nuestro programa. Esto significa que el equipo de asesores es un colectivo de apoyo tanto al grupo de concejales como a VeC y a sus colectivos de barrio o MMSS
3. **Un equipo de apoyo**. Deben ser un equipo, es decir "en conjunto" deben servir para responder lo mejor posible a las tareas y objetivos que se definan desde VeC.
4. **Marcar Perfil político**, frente a un Compromís que aprovecha el viento a favor de los tiempos. Hay que diferenciarse, comunicar, marcar discurso, mover a nuestros cargos públicos, construir liderazgos colectivos, explicar qué hace quien está en el gobierno, qué hace quien está en la Diputación.
5. **Unidad Popular**, un equipo de gente que pueda dedicar gran parte del esfuerzo a aglutinar, a invitar, a extender la idea de la unidad, a generar feedback, siempre germinando, acompañando, **dinamizando**, obedeciendo a la gente.

**Metodología**; ¿cómo va a funcionar ese equipo? Las directrices de su funcionamiento deberían ser las siguientes si queremos un equipo operativo

1. **Una persona un voto**. Deberían ser iguales a los concejales, en responsabilidad, dedicación, capacidad de voto, obediencia al Plenario, es decir no estar bajo la "dependencia" de los concejales.
2. **Equipo de apoyo MIXTO**. Deberían ser una parte "asalariados/liberados" (según los recursos facilitados por el ayuntamiento y cumpliendo 100% el código ético) y otra parte "voluntarios". Ambos elegidos y legitimados por el plenario.
3. **Funcionamiento regular**. Debería haber un funcionamiento democrático, regular del grupo municipal, con una composición (3 concejales, 4 asesor@s , 4 voluntaris), reunión semanal lunes 9:00 para distribución de agenda y tareas y repaso de temas...
4. **Responsabilidad diferencial**. Debería haber responsabilidad diferencial entre liberados y voluntarios, pero un compromiso claro.
5. **Un equipo anual**. Debería ser un equipo para este año, y revisar el próximo verano su funcionamiento y hacer los ajustes que se considere entonces (esto no debe entenderse como establecer ya ninguna rotatividad obligatoriamente).

---

<sup>1</sup>Los asesores o cargos de confianza que tengan ver con la estructura de gobierno que se establezca, serán hasta cierto punto "asesores conjuntos" al ser de áreas de gobierno, y creo que VeC debería de seguir un criterio de "austeridad" y de "necesidad" y de "capacidad", y no creo que podamos decir más en este momento.

6. **Rendición de cuentas y obediencia a VeC**, una sistematización de objetivos, tareas, explicaciones de actividad, resultados, evaluaciones y sometimiento a las directrices de los espacios colectivos de toma de decisiones de Vec del equipo (concejales, asesores, equipo voluntario,...)

7. **24h/365d**. Debería establecerse "**dedicación exclusiva**" a la tarea; desde una perspectiva ética si cualquier persona después de su trabajo o estudio dedica tiempo a VeC, las personas que estén cobrando como asesor/a o concejales no puede dedicar sólo 7 horas, o hacer "jornada continua" y practicar pluriempleo, es necesaria una dedicación completa a VeC y sus actividades. (esto no aplica para el grupo de asesores/as voluntarios)

**Selección;** debe existir un proceso que sea claro y transparente

1. **Forma de selección.** No es un concurso oposición lo que organizamos, no son "puestos individuales" sino la formación de un *colectivo de apoyo* a la actividad de VeC y sus 3 personas electas.

2. **Los criterios** de selección individual deben estar en relación al equipo en conjunto, es decir deben considerarse las habilidades y cualificaciones de cada persona pero no es el criterio definitivo o principal. Perfiles (Comunicación, Administración, Dinamización, Derecho,...)

3. **Los criterios** a considerar deben ser preferentemente políticos, de experiencia y capacidad de trabajo en MMSS y dinamización social, pero también se debe considerar otros como las habilidades técnicas (valencià, informática, etc...), habilidades sociales (inteligencia emocional, participación colectiva, capacidad organizativa, resolución de conflictos,...) y la experiencia profesional y otros aspectos tal vez más importantes como la capacidad de trabajo en equipo, de resolución de conflictos...

4. **Consenso, Pluralidad, Paridad y Obediencia.** Es imprescindible alcanzar el mayor consenso entre las diferentes sensibilidades y también debe integrar la mayor pluralidad posible, y por supuesto respeto a la paridad globalmente. Además la obediencia a las decisiones de VeC está fuera de toda discusión, no puede haber comportamiento de abstención por desacuerdo con la decisión tomada.

**Pau Vivas**

# ANEXO II

## MARCO CONCEPTUAL DE LA PROPUESTA

La idea de esta propuesta es la de abrir un proceso público de **selección del personal eventual a cargo del Grupo Municipal del Ayuntamiento de Valencia.**

### ¿En que se fundamenta la propuesta?

1.- El dinero y demás recursos que va a recibir el Grupo Municipal para asegurar su actividad **es dinero público.** Al configurar estos nuevos espacios deberíamos ser especialmente escrupulosas con ello.

2.- Planteamos que **por ser dinero público y por plantear una acción de nueva política** clara debemos acudir al sistema de acceso a la función pública basada en que todos los ciudadanos tienen derecho al **acceso de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y publicidad.**

A este respecto nuestra principal labor debería centrarse en los criterios y la valoración de méritos y capacidades a presentar los candidatos.

En este sentido, **los méritos y capacidades son los conceptos más garantistas pero además aquellos que deben definir un perfil más adecuado.** La adecuación es a una tarea política bien específica que debe tener conexión con la administración local y con la calle.

Por ello la propuesta se asienta en méritos y capacidades que tengan en cuenta tanto la formación como la acción. De ese modo, se asignan una serie de puntos a los siguientes términos:

- a) Formación académica, asignar diversos puntos a: Diplomados, Licenciados o equivalentes, Másters o equivalentes y Doctorados.
- b) Experiencia profesional, asignar diversos puntos a la *experiencia real en empresas y sectores productivos y de servicios.* Diferenciar del tema de académicos y mucho cuidado en este punto porque a los académicos les viene en el cargo escribir artículos, participar en congresos, simposios, seminarios, etc., y no podemos caer en puntuar doble o sobre puntuar a una persona que su cargo obliga a tener actividades extraprofesionales, luego hago otra consideración en los aspectos sociales.
- c) Experiencia civico-social, asignar puntos a personas que tengan o hayan tenido actividad **REAL Y DEMOSTRABLE** en MMSS, Colectivos, Fundaciones, Asociaciones, Asambleas Vecinales, etc.
- d) Habilidades y Valores, puntuar aquí en primer lugar idiomas, formación extra-académica, experiencias y estancias en el extranjero, entre otras. Los "asesores" deben también colaborar con los concejales en temas que tienen que ver con intercambios con otras ciudades del mundo, etc.
- e) Idoneidad, aquí contaría que la persona venga propuesta o respaldada por algún MMSS o Colectivo relevante al área, como pudiera ser que para el área de Economía y Hacienda se presente una persona a propuesta de la PACD y así otros casos similares, incluido aquí personas presentadas a propuesta **RAZONADA** de un/a concejal/a.

Por último decir que podemos reflexionar que, para cada puesto se presentarán públicamente las candidaturas que tengan por ejemplo las 3 o 4 (como mucho) puntuaciones más altas, y se valorarán ante un panel evaluador (preferible) o ante el plenario (a riesgo de que sea muy lento y farragoso).



Todo esto tomará forma, y mucha, a partir del lunes cuando sea pública la nueva configuración del ayuntamiento y sepamos las áreas en las que hay que centrarse, sus objetivos y responsabilidades.

#### ULTIMA PROPUESTA DEL 13/06/2015

##### a. FORMACION ACADÉMICA

2 puntos por año de la formación hasta licenciado o grado universitario equivalente  
1 punto por año de estudios de postgrado  
4 puntos FP I  
6 puntos FP II, Diplomaturas, Ing. Técnico y equivalentes  
10 puntos Grados e Ingenieros superiores y equivalentes  
2 puntos Adicionales por cada curso de master  
5 puntos Adicionales por Doctorado  
MÁXIMO 15 PUNTOS

##### b. Experiencia Profesional

2 Puntos por tramo de experiencia profesional de 5 AÑOS en economía real, sectores productivos o de servicios. En actividades relevantes para el área de la candidatura.

MÁXIMO 10 PUNTOS

##### c. Experiencia Civico-Social

1 punto por año de trabajo (Con o sin remuneración) en ONGs como MSF, Oxfam, AI, etc.

1,5 puntos por año, de trabajo en AAVV, Banco de Alimentos, Caritas, etc.

2 puntos por año de trabajo en MMSS relacionados con el 15M como PACD, PAH, Mareas, Attac, etc.

MAXIMO 10 PUNTOS

##### d. Habilidades y Valores

5 puntos por idioma MÁXIMO 15 PUNTOS

5 puntos por habilidad MÁXIMO 15 PUNTOS (lengua de signos, atención de dependencia, refugiados, víctimas de violencia de género, etc.)

##### e. Idoneidad

12 puntos si la candidatura es propuesta por MMSS, ONG, etc.

8 puntos si la candidatura es a propuesta de un concejal

MÁXIMO 20 PUNTOS

##### f. Experiencia Política

5 puntos por haber ocupado una coordinación política

10 por haber desempeñado un cargo orgánico

MÁXIMO 10 PUNTOS

##### g. Conocimiento de la administración local

10 puntos si tiene experiencia de al menos dos años en la administración local.

+10% de puntos por ser mujer

+10% de puntos por tener una minusvalía igual o superior al 25%

10 puntos adicionales por ser persona desempleada (estar de alta en el SERVEF)

# ANEXO III

## Propuesta Elección personal eventual (asesores) de València en Comú.

Esta propuesta pretende establecer el criterio para la elección de los 6 puestos de asesores (personal eventual) que corresponden a València en Comú en el Ayuntamiento y la diputación de València.

Entiendo que a la hora de seleccionar a las personas es necesario tener en cuenta muchos elementos, entre los que hay que destacar el perfil de los candidatos, con los siguientes criterios.

- a.- su implicación en el proyecto. En este sentido se tendrá en cuenta la participación en Guanyem o Valencia en Comú en algún momento de su recorrido, y el grado de implicación. Se valorará especialmente la participación en la candidatura.
- b.- La valoración por parte de los Concejales con los que ha de trabajar.
- c.- La experiencia política, en movimientos sociales,...
- d.- La capacidad para trabajo en equipo.
- e.- La situación económica.

El grupo municipal del Ayuntamiento se puede constituir momentáneamente con tan solo las personas electas, pero es cierto que de forma urgente es necesario que el personal eventual se pueda integrar al trabajo, dada la cantidad de áreas y concejalías delegadas que València en Comú deberá asumir desde ya mismo. Por tanto, entendemos que la próxima semana deberían estar ya definidas estas personas.

Además, en el mismo proceso, aunque no sea tan urgente, se puede elegir ya a las dos personas que serán necesarias para la Diputación.

Por ello, y según la encomienda que desde Plenario y Asamblea se hacen para que desde metodología se aporte un sistema de selección rápido y adecuado, propongo el siguiente método:

- 1.- Elección por parte de la Comisión de Metodología de un equipo de 6 personas, 3 mujeres y 3 hombres, que, junto a los y la concejala, formen una Comisión de Selección de estas personas.

Para la elección de esas 6 personas propongo utilizar el sistema de voto ponderado que hasta ahora ha sido habitual en València en Comú –en la elección de portavoces y en las primarias-. En este caso, al tener que elegir a 4 personas, cada uno de los presentes en la reunión de metodología votaría a 3 miembros de la Comisión entre aquellas personas que se presenten voluntarias para formar parte de la misma, puntuando con valores de 3,2,1. Formarán parte de esta Comisión las dos mujeres y dos hombres con mayor puntuación. No podrán formar parte de esta Comisión aquellas personas que se postulen al puesto.

**2.-** Se abre un plazo de 7 días de presentación de personas voluntarias para ocupar el puesto de personal eventual. El plazo finalizaría el lunes, 22 de junio. Estas personas presentarán su motivación, experiencia, trabajo en València en Comú,...

**3.-** La Comisión, a la hora de seleccionar, deberá tener en cuenta determinados criterios, entre los que cabe priorizar la implicación previa en el trabajo y el proyecto de València en Comú, la experiencia en actividad política y social, y la sintonía con los y la concejales, con los que habrán de trabajar en equipo.

**4.-** La Comisión, a partir de todas las solicitudes, se reunirá para la selección. Se buscará el consenso en la misma. En caso de no ser posible este, se utilizará un método de voto ponderado, para garantizar la pluralidad.

**5.-** La Comisión planteará el viernes, 26 de junio ante el Plenario, para su ratificación o no, las 6 personas que entienden deben ocupar los puestos, con propuesta de quienes serían para Ayuntamiento y quienes para Diputación.

**6.-** Los asesores, en el momento de su designación, firmarán el código Ético de València en Comú.

**7.-** El trabajo de los asesores estará sujeto a un seguimiento por parte de València en Comú, especialmente en lo referente al cumplimiento del código ético. A propuesta de la mayoría del grupo municipal, el Plenario podrá revocar el cargo a cualquiera de los asesores cuando no cumpla su cometido.