Mavi Mestre: "Sólo se pueden hacer promesas viables si se ha estado a pie de obra" - Levante - 12/02/2018

Mavi Mestre

Candidata a rectora de la UV. Mavi Mestre (Oliva ,1956), vicerrectora saliente de Profesorado, aspira a ser la primera rectora de una universidad pública valenciana. Catedrática de Psicología Básica, lleva 12 años como vicerrectora. Presenta como aval el haber consensuado con los sindicatos las menguadas ofertas públicas de empleo de la UV durante los peores años de crisis.

Mavi Mestre, a la entrada de la Facultat de Medicina de la Universitat de València. MIGUEL ÁNGEL MONTESINOS

«Solo se pueden hacer promesas viables si se ha estado a pie de obra»

▶ «Apostaremos preferentemente por crear plazas de profesor ayudante doctor»

RAFEL MONTANER VALÈNCIA

P ¿Por qué ha elegido el lema «una transformación responsable» en su carrera al rectorado de la Universitat de València (UV)?

R Porque es el momento de dar un impulso a nuestra universidad, de plantear cambios y mejoras, después de que estos últimos años hayan sido los peores para las universidades públicas en toda la etapa democrática. Ahora no es que estemos para echar cohetes pero sí que se están produciendo una serie de cambios tanto de tipo económico, en los que hay un poco más de respiro, y sobre todo legales, en los que la tasa de reposición deja fuera la promoción interna. También empiezan a bajar las tasas universitarias y subir las becas. Por tanto, ha llegado la hora de comenzar a plantear propuestas para avanzar, pero desde la responsablidad y el conocimiento. Es decir, propuestas realistas y viables dentro de un proyecto ilusionante que pensamos que solo las podemos hacer personas como nosotros que hemos estado a pie de obra en contacto con la dura realidad de estos años.

P ¿Si llega a rectora cuál es el techo contra el que más luchará?

R Hay muchos techos que nos han limitado durante la crisis. Pensemos que la tasa de reposición ha sido cero para el Personal de Administración y Servicios (PAS) y para el Personal Docente e Investigador (PDI) el 10 % durante años. Por no hablar del incremento de tasas para los estudiantes, los recortes en becas, el aumento de la dedicación docente del PDI... Algunos de estos techos empiezan a romperse. Por ejemplo, este último año hemos logrado la carrera profesional del PAS. También para el próximo curso la dedicación docente máxima para el profesorado será de 240 horas, que es lo que teníamos antes del maldito decreto Wert del 2012. Voy a luchar sin descanso contra el techo de la tasa de reposición que, aunque del 100 %, aún sigue ahí. No la podemos romper porque no es responsabilidad nuestra, pero sí introducir medidas para paliarla.

> «Voy a luchar sin descanso contra el techo de la tasa de reposición que, aunque del 100 %, aún sigue ahí»

> «Hemos generado, entre promociones y jubilaciones, vacantes para estabilizar a todo el profesorado interino»

P ¿Qué tipo de medidas?

R Por una parte trabajar por la estabilización y promoción del profesorado. En el 2017 tomamos un acuerdo bianual en el que ya planificamos generar plazas por las promociones de contratado doctor a profesor titular, y de titular a catedrático. Por ello este año tenemos, entre promociones y jubilaciones, suficientes vacantes para estabilizar a todo el profesorado interino, que es el colectivo más vulnerable. Y también aseguramos la promoción de los acreditados a cátedras, con 115 plazas. Vamos a continuar con esta política de planificación de la plantilla, pero a tres o cuatro años vista con el fin de anticiparnos a los problemas. Esto no lo podíamos hacer con una tasa de reposición del 10 % que no sabíamos si al año siguiente iba a ser del cero.

P ¿Cómo va a rejuvenecer y fortalecer la plantilla docente?

R Ese es un objetivo prioritario. Lo haremos convocando más plazas de profesor ayudante y ayudante doctor, también con contratos predoctorales y postdoctorales. Y lo haremos no sólo a nivel docente sino también investigador. Pensamos que es importante dar apoyo a los grupos de jovenes investigadores que se incorporan a la UV porque nuestra obligación es equilibrar docencia e investigación.

P Uno de cada cuatro profesores de la UV tiene más de 60 años, y en algunas áreas roza el 40 %. ¿Qué hará para favorecer el relevo generacional del PDI?

R En primer lugar planificar las jubilaciones que se van a producir en los próximos tres años. En segundo lugar, ver si en esos departamentos más envejecidos hay PDI pre o postdoctoral que pueda, siempre mediante concurso público, asumir el relevo. A continuación analizaremos las plazas de ayudante que se podrían crear en esos departamentos para que pudieran continuar los contratos laborales postdoctorales. También, en aquellas áreas donde tiene menos peso la investigación habilitar nuevas plazas de profesor ayudante. Según las necesidades docentes e investigadoras de cada departamento, apostaremos preferentemente por crear plazas de profesor ayudante doctor pero no descartamos la figura de profesor ayudante allá donde sea preciso.

P El profesorado asociado se ha declarado en huelga indefinida en plena campaña electoral. ¿Cómo va a hacer frente a las mejoras salariales y laborales que reclama este colectivo docente?

R Aquí hay que diferenciar entre lo que depende de la Universitat y lo que no, como la aprobación del convenio colectivo laboral de las universidades que la UV está negociando con la Conselleria de Educación. En el primer caso tenemos un programa de estabilización del profesorado asociado. Lo tuvimos que cerrar estos últimos años porque con una tasa de reposición del 10 % o del 50 % era inviable mientras teníamos profesores ayudantes doctor que se iban al paro si no se les daba una continuidad. Este año, con la mejora de la situación, hemos reabierto dicho programa con siete plazas. Son pocas, pero lo hemos reabierto. Sí que depende de la UV, dado que ahora hay más posibilidades, flexibilizar dicho plan. Si ahora el requisito son 12 años de antigüedad como asociado y estar acreditado a titular de universidad, en las mesas de negociación podemos decidir bajar dicho umbral a 10 u 8 años de antigüedad e incluir también estar acreditado a contratado doctor. Pero además, necesitamos que se apruebe el convenio colectivo laboral que estamos negociando las universidades públicas valencianas y los sindicatos con la Conselleria de Educación. Este es el único marco legal para regular nuevas figuras de contratación que ya tienen otras autonomías, como la del profesor sustituto, dedicado al 100 % a la docencia y la investigación y con una retribución *com cal*, para afrontar bajas laborales, excedencias y necesidades estructurales. Un convenio que también nos permitirá mejorar las condiciones salariales y de trabajo de todo el PDI laboral, asociados incluidos. Los que hablan de buscar soluciones imaginativas a la hora de contratar deben saber que hay un marco legal y la imaginación no puede estar al margen de la ley.

EN CORTO

P: ¿Cómo convencerá al Consell para que financie el grado de Veterinaria que tienen autorizado desde 2011?

R: Yo inicié la propuesta del grado de Veterinaria cuando era vicerrectora de Estudios, pero el problema es que con los recortes por la crisis era imposible no sólo construir un hospital veterinario sino ya mantenerlo. Veterinaria es la carrera más cara que hay, más que Medicina. Es una responsabilidad nuestra, dado que no existe esta titulación en el sistema universitario público valenciano, reivindicar la financiación necesaria para implantar este grado.

P: Promete reabrir el Colegio Mayor Lluís Vives, cerrado desde 2012 por fallos estructurales. ¿Tiene los más de 9 millones que cuesta rehabilitarlo?

R: Mis promesas siempre son realistas. Tenemos el dinero porque hemos cobrado parte de la deuda histórica y ganado dos sentencias al ministerio y la Generalitat. Hasta ahora no hemos podido porque, debido a la crisis y los recortes, primero eran las personas y luego los edificios.