

# relaciones entre la universidad y su personal

HENRIQUE GONZÁLEZ CASANOVA

En 1944 el artículo 123 de la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos sólo constaba del texto equivalente al actual apartado A; la Ley Federal del Trabajo regía las relaciones obrero-patronales, y el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado era el instrumento normativo de las relaciones entre el Estado y sus servidores.

El legislador de 1944 no pudo ignorar esos datos al aprobar la Ley Orgánica de la Universidad Nacional y establecer en el artículo 13 de la misma que:

Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

Quedó claramente establecido que la Universidad organismo descentralizado del Estado— no regiría sus relaciones con el personal a su servicio por el Estatuto Jurídico, sino por estatutos especiales; esto es, el Estado, deliberadamente, sustraía a esa corporación pública del Estatuto Jurídico, y remitía al Consejo Universitario la obligación de expedir los estatutos especiales conforme a los cuales se regirían dichas relaciones, confiriendo a los trabajadores la garantía de que sus derechos no serían inferiores a los de la Ley Federal del Trabajo, y a los del Estatuto Jurídico.

El propio legislador, al definir a la Universidad como corporación pública —organismo descentralizado

del Estado— declaraba que, dotado de plena capacidad jurídica, dicho organismo tiene derecho para organizarse como lo estime mejor; al efecto, el Consejo Universitario tiene como la primera de sus facultades la de “expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad” (artículo 8, fracción I).

Sin embargo, el artículo 13, antes transcrito, está redactado en términos de mandato imperativo. En efecto, no es potestativo para la Universidad, dentro de la facultad normativa y dispositiva que tiene para su mejor organización, regir las relaciones con su personal mediante estatutos especiales, sino que tiene la obligación precisa de hacerlo así.

Es importante hacerlo observar porque, si el legislador no hubiera tenido el propósito expreso de distinguir el régimen de las relaciones de la Universidad con sus trabajadores, del régimen establecido por la Ley Federal del Trabajo y por el Estatuto Jurídico, se habría limitado a indicar lo dicho en el artículo 8º, fracción I, pues una institución dotada de plena capacidad jurídica y, por consiguiente, en aptitud de establecer relaciones de trabajo, habría tenido que regirse en la materia por la Ley Federal del Trabajo, ya que, aún tratándose de un organismo descentralizado del Estado, no se consideraba expresamente en el caso del Estatuto Jurídico.

Si acaso podría haberse aducido en esas condiciones

que el Consejo Universitario, dada la facultad normativa que le compete, habría sido el órgano que dentro de la Universidad tendría la obligación de establecer las normas contractuales que, dentro de lo que establecía la Ley Federal del Trabajo, fijara las condiciones individuales o —en su caso— colectivas de las convenciones que hiciera con su personal.

Pero el legislador, a sabiendas de que definía a la Universidad como un organismo descentralizado del Estado, no hizo referencia alguna al régimen a que estaban sujetas las relaciones del Estado y sus servidores, sino que señaló como mínimo de referencia para las normas de los estatutos especiales que ordenaba dictar al Consejo Universitario, la Ley Federal del Trabajo, a la cual, dada la exclusión de la Universidad —ya señalada— del régimen de las relaciones del Estado y sus servidores, tendría que haber quedado sujeta la Universidad al establecer relaciones laborales, en virtud de su plena capacidad jurídica, de no mediar el mandato del artículo 13 de la Ley Orgánica, cuyo propósito fue, precisamente, que la Universidad rigiera sus relaciones en la materia a través de estatutos especiales.

Cuando en 1960 se amplió con el apartado B el artículo 123 constitucional, no se incluyó ninguna expresión que pudiera juzgarse contraria al régimen previsto por la Ley Orgánica para las relaciones entre la Universidad y su personal. A pesar de que la Universidad es un organismo descentralizado, tampoco hay nada en la Ley reglamentaria del apartado B que implique mengua del precepto de la Ley Orgánica que ordena a la Universidad regir sus relaciones con su personal a través de estatutos especiales, dictados, precisamente, por el Consejo Universitario.

Más aún, la nueva Ley Federal del Trabajo, publicada en abril de 1970, rige las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado A del artículo 123, y a pesar de los capítulos especiales que dedica a distintos casos de relaciones (como las de los deportistas profesionales, los músicos y actores, etcétera), no hace ninguna referencia al personal de investigación, docente y administrativo de la Universidad, no obstante que el legislador no podía ignorar que el Consejo Universitario había expedido los estatutos de los investigadores (10 de abril de 1962), del personal docente (10 de julio de 1963), y del personal administrativo (20 de diciembre de 1965), y de que era del dominio público el

hecho de que distintos elementos del personal docente y administrativo de la Universidad habían organizado asociaciones con la pretensión de formar sindicatos registrados por las autoridades del Trabajo, registro que les había sido denegado por las autoridades administrativas, de la misma manera que las instancias judiciales que practicaron fueron resueltas de manera desfavorable a las pretensiones de esos trabajadores, que los mismos pretendieron fundar en contraposición de la Ley Federal del Trabajo a la Ley Orgánica de la Universidad Nacional.

Vale la pena recordar lo anterior porque se antoja evidente que, si el legislador de 1960, que modificó la Constitución, y el que en 1963 expidió la Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 no hicieron referencia alguna a la Universidad Nacional, como tampoco lo haría el legislador de 1969 que aprobó la nueva Ley Federal del Trabajo, a pesar de que no podían ignorar las instancias que los grupos de trabajadores, docentes y administrativos, habían hecho en distintas ocasiones ante las autoridades administrativas y judiciales impugnando el mandato de la Ley Orgánica, fue porque el Poder Legislativo consideró, sin duda, que los argumentos manejados por esos trabajadores ante la Universidad, el Poder Ejecutivo, y el Poder Judicial, no eran válidos, y porque, implícitamente, mantuvieron el mismo criterio del legislador de 1944, reafirmando la validez constitucional del precepto de la Ley Orgánica de la Universidad relativo a las relaciones de ésta con su personal.

La validez constitucional del precepto radica en que, de la misma manera que las relaciones del Estado con su personal están sujetas a un régimen especial, lo deben estar las relaciones de la Universidad —organismo descentralizado del Estado— con el suyo. Ese estatuto especial de la Universidad es parte del régimen legal en materia de trabajo; para no dejar de serlo “en ningún caso los derechos de su personal serán inferiores al que concede la Ley Federal del Trabajo”; la ley lo establece así claramente de la misma manera que con toda claridad ordena al Consejo Universitario dictar los estatutos especiales correspondientes.

La razón de este precepto es de naturaleza técnica; la misma que explica el alto grado de autonomía que ese organismo descentralizado que es la Universidad tiene respecto del gobierno, y en ciertas áreas que la

ley ha reservado a su dominio (su organización como lo estime mejor para su funcionamiento técnico, docente y administrativo; las relaciones con su personal) respecto del propio Poder Legislativo, sin que, por supuesto, pueda ir en esa actividad contra normas de mayor jerarquía del orden jurídico nacional.

La amplitud de la autonomía universitaria no debe extrañar. La descentralización administrativa, como dice Gabino Fraga, reviste las más diversas modalidades, ya que es "un medio de conciliar el interés del Estado con la eficacia del servicio y con pretensiones legítimas de los individuos o grupos sociales a participar en el manejo de ese servicio". El tipo de descentralización de la Universidad Nacional es "el de mayor autonomía dentro de la organización administrativa de nuestro país"; ello se explica porque realiza "una de las atribuciones del Estado más típicamente de orden técnico".

Como organismo descentralizado, la Universidad no tiene que estar sujeta necesariamente a las mismas disposiciones que otros organismos y empresas descentralizadas; ya la Ley del 30 de diciembre de 1947, por ejemplo, no la sujetó al control y vigilancia que estableció para las empresas y organismos descentralizados, exceptuándola como a otras instituciones docentes y culturales en su artículo 1º, de la misma manera que lo harían otras leyes sucesivas.

Por otro lado, en materia de trabajo, no puede aducirse su condición de organismo descentralizado del Estado para que sus relaciones laborales se rijan por la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional. La Ley de 1940 define a los Ferrocarriles Nacionales de México como una corporación pública descentralizada, virtualmente la misma definición que da de la Universidad la Ley Orgánica; en el Consejo de Administración, integrado por nueve miembros, figuran dos representantes del sindicato y, sin embargo, el personal al servicio de esa empresa está sujeto a la Ley Federal del Trabajo y a las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

Otro importante organismo descentralizado, Petróleos Mexicanos, es una institución pública con personalidad jurídica y patrimonio propio; está manejada por un Consejo compuesto de nueve miembros, de los cuales cuatro son designados por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; tam-

bién las relaciones de esta empresa con su personal están sujetas a la Ley Federal del Trabajo y a las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

El régimen administrativo de estos organismos descentralizados se define por el origen de su creación, por la naturaleza de las atribuciones que tienen encomendados, y por los derechos y facultades que las leyes que los han creado les confieren, así como por los mandatos que les imponen.

Petróleos Mexicanos es una industria; Ferrocarriles Nacionales maneja y explota un servicio público de carácter principalmente técnico; los factores de la producción son fácilmente distinguibles en ambas empresas, aunque el capital pueda estar representado por el Estado. La Universidad Nacional presta un servicio cultural, científico, educativo. ¿Pueden distinguirse en él fácilmente el capital, y el trabajo los factores de la producción? De ninguna manera. Más que una combinación de factores de producción, la Universidad constituye una combinación de servicios productivos: el servicio de enseñar, el servicio de investigar, el servicio de extender los beneficios de la cultura. Esos servicios se apoyan en el servicio de los trabajadores y empleados administrativos. La Universidad cumple con esa combinación de servicios una función social eminente: preserva, trasmite y enriquece el conocimiento.

El servicio administrativo que prestan los trabajadores y empleados de la Universidad, cobra sentido en función del servicio que prestan los investigadores y los profesores, los propios estudiantes, pues el estudio que permite formar profesionistas, técnicos, profesores e investigadores universitarios es, en definitiva, un servicio social. La Universidad, a diferencia de Petróleos Mexicanos, no es una industria, y a diferencia de Ferrocarriles Nacionales no explota un servicio público, se limita a prestarlo, con cargo a los fondos y al gasto sociales de la Nación. El producto social que resulta de la combinación de servicios que es la Universidad, es un bien común: la educación, la ciencia, la cultura.

La naturaleza de las atribuciones que tiene encomendadas la Universidad, que explican su autonomía respecto del Estado, son de una condición tal que justifica el que los elementos que tienen que prestar el servicio correspondiente participen en el manejo de ese servicio, conforme a los lineamientos generales señalados

en la Ley Orgánica y a las normas y disposiciones que expida el Consejo Universitario para la mejor organización y funcionamiento de la Universidad.

Esos elementos concurren a constituir la Universidad; pero no son la Universidad; la integran, pero no se desintegran en ella, y la ley así lo reconoce en el artículo 13 —por lo que hace al personal de investigación, docente y administrativo— y en el artículo 18 por lo que hace a los alumnos, cuando habla, en el primero de los artículos mencionados, de las relaciones entre la Universidad y su personal, y cuando en el segundo señala que las sociedades que los alumnos organicen deberán ser democráticas y totalmente independientes de las autoridades de la Universidad, autoridades que, no hay que olvidarlo, emanan de la propia comunidad universitaria por procesos de elección o designación que hacen de ellas los universitarios, y los órganos universitarios.

La Universidad tiene personalidad jurídica propia, y sus partes, distintas del todo, aunque éste no podría concebirse sin aquéllas, son susceptibles de diferenciarse del mismo y entre sí, y no sólo de integrarse en la institución para contribuir al cumplimiento de sus fines y para ejercer su gobierno; y al diferenciarse son susceptibles de tener relaciones con la Universidad, sean individuales o colectivas; esas relaciones entre la Universidad y su personal se regirán, conforme al mandato de la ley, por estatutos especiales. ¿Por qué? Porque es la manera de garantizar su autonomía, de reforzarla. ¿Por qué? Porque la autonomía garantiza a su vez la eficacia del servicio social —de interés nacional— que la soberanía mexicana ha confiado a la Universidad, eficacia que no puede darse sino como función de la plena responsabilidad que en el manejo —organización y funcionamiento técnico, docente, científico, cultural, administrativo— del servicio tienen quienes deben prestarlo.

La autonomía que la ley confiere a la Universidad es, por la naturaleza del servicio que sus fines exige, la más amplia que se da en el derecho mexicano a cualquier organismo descentralizado, y esa autonomía que tiene la Universidad respecto del Estado y de la sociedad misma —decidida por un acto soberano de la Nación— no tiene tampoco por qué verse cohibida ni menos aún suplantada por las partes y elementos que integran a la Universidad, y que, en uso de sus propios

derechos y responsabilidades, de mexicanos, de ciudadanos, de trabajadores, pueden distinguirse del todo universitario, de la misma manera que la plena capacidad jurídica de la Universidad se distingue de los elementos y las partes que la constituyen y se ejerce a través de órganos de autoridad y representación previstos por la ley; por ejemplo, en sus relaciones laborales.

Esto es lo que explica que la Ley Orgánica ordene que las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario, y no por el Estatuto Jurídico, ni por la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123; por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario, estableciéndose además, también de manera imperativa que “en ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo”.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo señalaba en su artículo 2º que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidieran; por consiguiente —es preciso reiterarlo— el legislador de 1944 no consideró al personal universitario en este caso, sino que determinó que el Consejo Universitario dictara al respecto los estatutos especiales, haciendo de la Ley Federal de Trabajo el mínimo de referencia para regir las relaciones referidas.

Discutir el alcance que el precepto de la Ley Orgánica haya tenido en el pasado no es ahora del caso. Baste recordar que durante la vigencia de la anterior Ley Federal del Trabajo se denegó el registro sindical a los trabajadores docentes y administrativos de la Universidad, y quepa también recordar que, ya en vigor el texto constitucional del artículo 123, enriquecido por el apartado B, se aprobó el primer estatuto especial (el de los investigadores, 1962), y que el segundo (de los profesores, julio de 1963) se aprobó unos meses antes que la ley reglamentaria del nuevo apartado constitucional (diciembre de 1963), y el del personal administrativo dos años después (diciembre de 1965); y que en todo momento se consideró por las autoridades competentes —administrativas, judiciales y (al menos implícitamente) legislativas— que la Universidad cumplía el mandato de la ley al dictar esos estatutos especiales. Asimismo, es conveniente recordar que, a pesar de que el apartado B del artículo 123 de la Constitución, fracción XII, dispone que “los conflictos indivi-

duales, colectivos o intersindicales (en el caso de los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores) serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria”, los conflictos entre la Universidad y su personal se han dirimido en el ámbito jurisdiccional de la Ley Federal del Trabajo.

La nueva Ley Federal del Trabajo tiene dos títulos específicamente sobre relaciones de trabajo: el segundo, sobre relaciones individuales de trabajo, y el séptimo, sobre relaciones colectivas de trabajo. Respecto del título segundo, no parece haber mayor problema en relación con la Universidad; sus preceptos no parecen afectar en nada a la autonomía, la libertad de cátedra e investigación, la extensión de los beneficios de la cultura con la mayor amplitud posible, los nombramientos sin limitaciones derivadas de posición ideológica de los candidatos, posición ideológica que tampoco será causa de remoción. En cambio, pueden surgir graves problemas respecto de lo dispuesto en el título séptimo.

En efecto, en el título relativo a las relaciones colectivas de trabajo, se estipulan varios derechos que, de no estar regidos de manera adecuada, pueden ser lesivos para la Universidad, sin considerar el abuso que se hiciera de los mismos, sino su simple uso desatento e indiscriminado: *a)* la libertad de coalición; *b)* el derecho de constituir sindicatos; *c)* el derecho de los sindicatos para redactar sus estatutos y reglamentos; *d)* el derecho de los sindicatos a ser registrados; *e)* la representación sindical de sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan; *f)* la potestad de formar federaciones y confederaciones; *g)* el derecho de solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo, y la obligación patronal de celebrarlo; *h)* el derecho de acudir a la huelga en el caso de que el patrón se niegue a firmarlo; *i)* la potestad de establecer en el contrato colectivo la cláusula de exclusión, aunque no se pueda aplicar en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que prestaban sus servicios en la empresa desde antes de que el sindicato solicitara la inclusión de esa cláusula en el contrato colectivo.

Estos derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo no pueden ser menores —de acuerdo con el es-

píritu y la letra de la Ley Orgánica— en los estatutos especiales que dicte el Consejo Universitario para regir las relaciones entre la Universidad y su personal. Los trabajadores universitarios tienen, pues, de acuerdo con los textos legales en vigor, los derechos que hemos señalado, ¿pero pueden ejercer esos derechos en detrimento de otros preceptos legales? Por ejemplo, ¿pueden hacerlo para impedir la autonomía de la Universidad? ¿Pueden hacerlo para que la Universidad no cumpla los fines que la ley le ordena? ¿Pueden hacerlo para que la Universidad no respete derechos de los trabajadores que la ley establece? La libertad de cátedra, de investigación, el nombramiento de personal sin limitaciones derivadas de posición ideológica de los candidatos, ¿pueden violarse en el ejercicio y aplicación de los derechos que la Ley Federal del Trabajo concede o reconoce? ¿Pueden emplearse estos derechos para impedir que la Universidad cumpla con responsabilidad y con eficacia científica y técnica los servicios sociales que el interés nacional le ha confiado y para lo cual, en ejercicio soberano, le garantiza la autonomía?

La respuesta definitiva es no. Y a quienes consideran que es negar derechos que la ley otorga, cabe hacer notar que los mismos han sido conferidos para la defensa de los intereses de los trabajadores, para establecer el equilibrio entre los factores de la producción, para obtener la firma del contrato colectivo, para garantizar la asociación sindical, y que todo esto no tiene por qué manipularse contra la Universidad, y que por esto, precisamente, el Consejo Universitario está obligado a dictar los estatutos especiales que rijan las relaciones entre la Universidad y su personal, sin que por ello los derechos de ese personal sean inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, sino que estén debidamente reglamentados. Teóricamente no hay conflicto entre los preceptos de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México; prácticamente puede haberlos; para evitarlo en la medida de lo posible por la vía estatutaria, evitando que el conflicto surja y se plantee como enfrentamiento entre la institución y una de las partes que la integra, al extremo de que tuviera que ser dirimido por la intervención conciliatoria de órganos ajenos a la Universidad, la Ley Orgánica obliga al Consejo Universitario a dictar estatutos especiales, que habrán de regir las relaciones entre la Universidad y su personal de tal manera que los preceptos derivados de la Ley Orgánica y los actos que se funden en aquélla y en

éstos, no lesionen los derechos de los trabajadores, y que la aplicación de las normas de la Ley Federal del Trabajo y los preceptos sindicales estatutarios que se funden en ellas no sean, a su vez, lesivos para la autonomía y finalidades de la Universidad, ni contrarios a los derechos que la ley otorga a sus partes y elementos constitutivos.

El derecho se preservará a través, precisamente, de regir su uso concreto. Los estatutos de los sindicatos universitarios, los contratos colectivos, el ejercicio del derecho de huelga, la cláusula de exclusión, la coalición, la federación y confederación con otras asociaciones laborales, deberán reunir condiciones que garanticen el derecho de la Universidad, el derecho de la Nación a tener una Universidad Autónoma, única manera de que sea efectivamente eficaz y plenamente responsable en la función social que tiene encomendada. Ésa es la misión que compete por ley al Consejo Universitario; así lo ordena un precepto legal coherente con el régimen jurídico de la Universidad y del trabajo, propios de un país que aspira a la democracia y a la justicia sociales, económica, cultural, a través de la democracia política, de la democracia sindical y universitaria efectivas, de la autonomía de los sindicatos y las universidades. A partir de esa autonomía, precisamente, se puede determinar el régimen que garantice en el uso y aplicación del derecho, conforme a principios de justicia y de equidad sociales, su independencia y libertad, su responsabilidad.

La responsabilidad de la Universidad, como la responsabilidad de las asociaciones laborales, cuyo fin es el estudio, el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados, y la defensa de sus intereses, es función de su autonomía y es inconcebible sin ella.

La legislación estatuye los derechos de los trabajadores en principios generales; la aplicación al caso particular, la reglamentación de esos principios, lo ha dejado a la responsabilidad de los trabajadores; en el caso de la Universidad, el legislador ha querido que el todo, la institución, respete los derechos y la personalidad de las partes y elementos que lo integran, que su personal docente, de investigación y administrativo, regidos por estatutos especiales en sus relaciones con la Universidad, tengan derechos que en ningún caso podrán ser inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo; es la manera que encontró de respetar al máximo la autonomía de la Universidad y la autonomía

de los trabajadores en el ejercicio de los derechos provenientes de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Pensar frente a esta posibilidad jurídica y política, basada en la experiencia histórica concreta de la Universidad Nacional, en que la Universidad se sujete al régimen de los trabajadores de los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito y los Territorios Federales, es ignorar la naturaleza y orígenes de la institución universitaria, es desconocer su caso genérico, que le permite ser un organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica, que tiene derecho de organizarse como lo estime mejor, que no está sujeto a vigilancia y control administrativo por parte del Estado, cuyo personal disfruta de las prestaciones sociales de los trabajadores al servicio del Estado, y se rigen en sus relaciones individuales de trabajo por la Ley Federal del Trabajo, dirimiendo sus conflictos con la Universidad en los tribunales y jurisdicción de esa ley, que debe regir sus relaciones (particularmente las colectivas) con su personal, mediante estatutos especiales dictados por el Consejo Universitario.

En particular por lo que hace al contrato colectivo de trabajo, que establece las condiciones de la relación de trabajo, no podrán las autoridades universitarias —ni el rector que es jefe nato y legal de la Universidad, ni el abogado general, a quien corresponde representar a la institución en los asuntos judiciales— establecer convenciones al margen de los estatutos especiales que la Ley ordena. Ello se explica porque, a través de las condiciones de trabajo que se estipulan en el contrato colectivo de trabajo se modifican paulatinamente los derechos que regulan las relaciones entre el patrón y los trabajadores, y en el caso de la Universidad, cualquier modificación del régimen de las relaciones con su personal, por lo que hace a los principios generales, tendrá que ser sancionada por el Consejo. Esto es, para que las autoridades universitarias puedan negociar un contrato colectivo de trabajo hace falta el estatuto especial correspondiente, que rijan esos actos de manera que los intereses fundamentales de la Universidad queden plenamente asegurados. El estatuto especial no debe confundirse con el contrato colectivo; pero este no podrá celebrarse sin la existencia del estatuto especial.

La jerarquía de las normas sería el siguiente: preceptos generales de la Ley Orgánica de la Universidad

y de la Ley Federal del Trabajo; preceptos especiales de los estatutos que el Consejo Universitario está obligado a dictar; preceptos particulares, estatutos y reglamentos de las asociaciones laborales universitarias, del reglamento interior de trabajo de la Universidad, y de los contratos colectivos.

Algunos preceptos del apartado B del artículo 123 constitucional, así como de la ley reglamentaria del mismo, pueden servir de pauta para resolver ciertos problemas en los estatutos especiales que rijan las relaciones entre la Universidad y su personal; por ejemplo, por lo que hace a las restricciones para suspender

o cesar a los trabajadores, al uso del derecho de huelga, etcétera; pero tratar de llevar las relaciones entre la Universidad y su personal al orden del apartado B del artículo 123 y de su ley reglamentaria sería ignorar los preceptos de la Ley Orgánica de la Universidad y significaría un cambio de régimen jurídico en las relaciones entre la Universidad y su personal, cuyas consecuencias, sobre todo por lo que hace a la autonomía de la Universidad son imprevisibles por cuanto hace a su calidad y magnitud, pero permiten temer un cambio en el propio régimen jurídico de la Universidad por lo que hace, sobre todo, a la extensión de su autonomía.

8 de noviembre de 1972.