

Publicación Comentada:

BORRAJO DACRUZ, E.: "El derecho de huelga de los funcionarios públicos en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981", *Revista de Derecho Constitucional*, nº 2, 1981, pp. 131-158.

Acerca del derecho de huelga de los funcionarios públicos

About the right to strike for public officials

TOMÁS SALA FRANCO

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Estudio General
Universidad de Valencia

Cita Sugerida: SALA FRANCO, T.: "Acerca del derecho de huelga de los funcionarios públicos", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum y Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, Número especial de 2023, homenaje al profesor D. Efrén Borrajo Dacruz (2023): 91-98

Resumen

En este estudio insertado en el monográfico en homenaje al Profesor Efrén Borrajo Dacruz se analiza uno de sus artículos publicado en el número 2 de la Revista de Derecho Constitucional del año 1981 titulado "El derecho de huelga de los funcionarios públicos en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981".

Abstract

In this study included in the monographic tribute to Professor Efrén Borrajo Dacruz, one of his articles published in issue 2 of the Journal of Constitutional Law in 1981 titled "The right to strike of public officials in the Constitutional Court ruling of April 8, 1981" is analyzed

Palabras clave

Derecho de huelga; funcionarios públicos

Keywords

Right to strike; public officials

I. ACERCA DE LA CONSTITUCIONALIDAD DEL DERECHO DE HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Uno de los aspectos peor regulados de la huelga en el ordenamiento laboral español a partir de su Constitución es sin duda el de la huelga de los funcionarios públicos. La Constitución española no reconoce explícitamente el derecho de huelga a los funcionarios públicos, sino que hay que deducirlo dificultosa –y no pacíficamente– del texto constitucional a base de delicadas interpretaciones.

En efecto, el art. 28.2 de la CE señala que «*se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses*», planteando el problema interpretativo de aclarar si cuando la Constitución habla de «*trabajadores*» lo hace en un sentido técnico restringido de trabajadores dependientes y por cuenta ajena sometidos a la legislación laboral o en un sentido sociológico amplio comprendiendo también a los funcionarios públicos, personal estatutario, y a los contratados administrativamente.

Las opiniones doctrinales se encuentran divididas en este punto. Mientras un sector doctrinal minoritario se manifiesta partidario de una interpretación restringida del término «*trabajadores*», concluyendo que la Constitución ni prohíbe ni reconoce el derecho de huelga de los funcionarios, pudiendo tener éste un origen legal, la mayoría se ha inclinado abiertamente por una interpretación amplia y sociológica del término constitucional.

Los argumentos manejados por este último sector han sido los siguientes:

- a) En primer lugar, una interpretación sistemática del precepto constitucional, por cuanto hay otros pasajes en la Constitución que hablan también de “*trabajadores*”, habiéndose interpretado este término en sentido amplio. Así, el art. 7 de la CE se refiere a “*sindicatos de trabajadores*”, incluyendo entre ellos a los funcionarios públicos y demás personal estatutario. Se observa en este mismo sentido que la referencia del art. 28.2 de la CE al “*mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad*” como único límite al derecho parece apuntar hacia que la Constitución no pretendiera imponer límites subjetivos sino objetivos al derecho de huelga.
- b) En segundo lugar, una interpretación finalista. Así, se señala que la libertad sindical y el derecho de huelga van unidos suponen un “*reconocimiento implícito*” del derecho de huelga, ya que este último forma parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical, interpretándose sin asomo alguno de duda que la libertad sindical viene reconocida en la Constitución con carácter general a los funcionarios públicos en los arts. 7 y 28.1 de la CE.
- c) Y, en tercer lugar, finalmente, una interpretación del precepto constitucional a la luz de las normas internacionales ratificadas por España, que reconocen el derecho de huelga a los funcionarios públicos y que, según el art. 10.2 de la CE, deben servir de criterios interpretativos de los preceptos constitucionales en materia de derechos fundamentales y, entre ellos, el derecho de huelga. Tal ocurre con el art. 6.4 de la Carta Social Europea, si bien ratificada bajo “*reserva de interpretación*”, y con el art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Según estos preceptos cabría suprimir o restringir el derecho de huelga de aquellos funcionarios públicos que trabajen en servicios esenciales para la comunidad (orden público, salud pública o seguridad nacional), pero no cabría una supresión del derecho de huelga de todos los funcionarios públicos por el sólo hecho de serlo.

La posición del Tribunal Constitucional, a partir de la importantísima Sentencia de 8 de abril de 1981, ha sido la de mantenerse “*neutral*” sobre esta cuestión.

Uno de los motivos del recurso de inconstitucionalidad presentado contra el RDLRT de 1977, regulador de la huelga con carácter preconstitucional, era el de considerar inconstitucional la exclusión de los funcionarios públicos del derecho de huelga reconocido en el RDLRT a los trabajadores del sector privado.

Ello no obstante, la STC de 8 de abril de 1981, que resolvió este recurso, “*pasó de puntillas*” sobre este motivo y eludió afirmar la inconstitucionalidad de una norma que excluía a los funcionarios públicos del derecho de huelga que la Constitución les había reconocido, afirmando lo siguiente:

“El Real Decreto-Ley 17/1977, según claramente resulta de su artículo 1º, regula el derecho de huelga en el ámbito de las relaciones laborales, y este tipo de relaciones se encuentran en la actualidad delimitadas por las reglas del Estatuto de los Trabajadores, que expresamente excluyen (cfr. art. 1º apartado 3), la relación de servicios de los funcionarios públicos... Lo anterior significa que el eventual derecho de huelga de los funcionarios públicos no está regulado –y, por consiguiente, tampoco prohibido–, por el Real Decreto-Ley 16/77. Si no hay regulación –y tampoco prohibición–, mal puede hablarse de inconstitucionalidad por esta causa”.

II. COMENTARIOS DEL PROF. EFRÉN BORRAJO

Efrén Borrajo, en su Artículo, ya ponía de manifiesto y subrayaba el carácter “abierto” de la Constitución sobre este tema, tal como interpretó el Tribunal Constitucional en su Sentencia de 8 de abril de 1981, sobre el que se puede o no estar de acuerdo, señalando que *“la fecunda distinción entre juicios políticos y juicios jurídicos en la valoración de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las normas que realizan el contenido polivalente de la Constitución. La Constitución es un marco de coincidencias suficientemente amplio como para que dentro de él quepan opciones políticas de muy diferente signo”*.

III. ACERCA DE LA REGULACIÓN LEGAL ORDINARIA DEL DERECHO DE HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Hasta la fecha, el derecho de huelga de los funcionarios públicos ha sido expresamente reconocido, si bien indirectamente, en varios preceptos de la legislación ordinaria:

1º) En primer lugar, en la Disposición Adicional Décimosegunda de la derogada Ley para las Medidas de Reforma de la Función Pública 30/1984, de 2 de agosto, según la cual *“los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales”*.

Este precepto posee un doble interés. De un lado, por ser el primer precepto legal ordinario que reconoció expresa y abiertamente el derecho de huelga de los funcionarios públicos. De otro, por abordar el concreto tema de las retenciones de haberes de los funcionarios en situación de huelga legal, tema enquistado en una interpretación formalista del Tribunal Supremo que defendía la nulidad de las retenciones por entender que se trataba de una sanción administrativa acordada sin las formalidades legales del expediente administrativo.

Este precepto de legal fue objeto de recurso de inconstitucionalidad, argumentándose que en la medida en que la trascrita Disposición Adicional afectaba a un derecho fundamental –el derecho de huelga– necesitaba una ley orgánica, dado el principio de reserva de ley orgánica del art. 81 de la Constitución.

La STC de 11 de junio de 1987 declaró sin embargo la plena constitucionalidad del precepto, rechazando que la materia regulada estuviese incluida en la reserva de ley orgánica del art. 81 de la CE, argumentando que ésta debe ser interpretada en un sentido restrictivo, excluyendo las materias conexas que no afectan frontalmente a los derechos fundamentales y libertades públicas. Así, señalaba que:

“La citada Disposición Adicional Décimosegunda no viene a regular o desarrollar aquel derecho (de huelga), sino a reconocer expresamente la legitimidad del descuento de haberes por la cesación colectiva en el trabajo, deduciendo las consecuencias sobre la retribución que, de acuerdo con los criterios generales deducibles del ordenamiento, se derivan de la situación de suspensión de la relación de empleo en que se sitúa el funcionario en huelga”.

Por lo demás, el art. 31 de esta Ley establecía que eran faltas muy graves de los funcionarios públicos *“la participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibidas por la ley”* (apartado k) y *“el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga”* (apartado l).

2º) Más tarde, el art. 496 d) de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985, de 1 de julio, reconocerá expresamente el derecho de huelga al *“personal al servicio de la Administración de Justicia”* (excepto a los jueces, magistrados y fiscales), *conforme a las normas sobre funcionarios*

del Estado” y “en los términos contenidos en la legislación general del estado para los funcionarios públicos”, debiéndose garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la Administración de Justicia.

3º) En tercer lugar, en el art. 2.2.d) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, incluirá en el contenido básico de la libertad sindical (de los funcionarios públicos también) “*el ejercicio del derecho de huelga*”, si bien “*en los términos previstos en las normas correspondientes*”, aún no aparecidas.

4º) Finalmente, en algunas Leyes de Función Pública autonómicas se ha reconocido expresamente el derecho de huelga de los funcionarios públicos y actualmente, con carácter general, en el art. 15 c) del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) se reconoce con carácter general el derecho de los funcionarios públicos “*al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad*”.

5º) Este reconocimiento legal tiene no obstante excepciones. Así, en cuanto los funcionarios militares (“*las Fuerzas o Institutos armados o los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar*”, dirá el art. 28.1 de la CE), dado que el art. 28.1 de la CE permite exceptuarlos o limitar su derecho de libertad sindical, estando con ello en sintonía con la normativa sindical internacional, parece lícito que la normativa ordinaria (Código de Justicia Militar o Reglamento de la Guardia Civil) les prohíba acudir a la huelga.

Idéntica argumentación, si bien no avalada en este caso por la normativa sindical internacional, cabría hacer acerca de la prohibición de las huelgas de los Jueces, Magistrados y Fiscales, excluidos del derecho de libertad sindical por el art. 127.1 de la CE. Realmente, la normativa aplicable guarda silencio sobre el tema, si bien un significativo silencio que contrasta con el art. 496 d) de la Ley Orgánica del Poder Judicial en el que se reconoce expresamente el derecho de huelga al resto del personal al servicio de la Administración de Justicia y no a los Jueces, Magistrados y Fiscales. Ello no obstante, como es sabido, ha habido huelgas de jueces y magistrados sin respuesta sancionatoria por parte del Estado.

Menor fundamentación posee la prohibición de huelga para los funcionarios de policía (Cuerpo Nacional de Policía) hecha por el art. 6.8 de la Ley Orgánica de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado 2/1986, de 13 de marzo. Los funcionarios policiales no tienen constitucionalmente previstas limitaciones a su derecho de libertad sindical sino simples «*peculiaridades*», como el resto de los funcionarios públicos (art. 28.1. CE). Teniendo en cuenta que las peculiaridades no pueden afectar al contenido esencial del derecho de libertad sindical y que, dentro de éste se encuentra el derecho de huelga, según doctrina del propio TCO (por todas, SS.TC de 8 de abril de 1981 o de 11 de mayo de 1983), podría dudarse razonablemente de la constitucionalidad de este precepto legal, pese a que la justificación de tal prohibición que aparece en la Exposición de Motivos de la ley sea “*discutiblemente razonable*” en términos políticos: “*en aras de los intereses preeminentes que corresponde proteger a los Cuerpos de Seguridad, al objeto de asegurar la prestación continuada de sus servicios, que no admiten interrupción*”.

IV. COMENTARIOS DEL PROF. EFRÉN BORRAJO

Comentará Efrén Borrajo a este respecto lo siguiente:

“*Sigue abierta la cuestión de si los funcionarios públicos tienen o no reconocido el derecho de huelga. La posición recogida del Tribunal Constitucional simplemente informa de que las alteraciones de la regularidad de servicios no son delitos por sí mismos, pero no hay pronunciamiento sobre si valen como simple libertad o si han alcanzado el carácter de un derecho, cuyo ejercicio lícito (no abusivo) exime de sanciones al sujeto huelguista.*”

El Tribunal Constitucional en realidad elude el tema, y llega a hablar, pura y simplemente, del “eventual derecho de huelga de los funcionarios públicos” (Fundamento jurídico número 13, in fine).

La posición es perfectamente comprensible. En el Derecho comparado son aún muchos los países que prohíben la huelga en la función pública (Alemania Federal, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Dinamarca, Islandia, Austria, etc.). Hay, por el contrario, otros países en que se ha levantado la prohibición, como veremos inmediatamente.

Ahora bien, el proceso que puede registrarse en el Derecho comparado conduce, gradualmente, a un cambio de criterio: la huelga no se reconoce, autoriza o prohíbe en atención al estatuto jurídico privado o público del trabajador, sino en atención a la naturaleza de la función afectada. Es decir, se reconoce el derecho de huelga tanto a los trabajadores privados como a los funcionarios públicos, y para unos y para otros las restricciones se imponen en beneficio de la comunidad, de modo que se garanticen los servicios mínimos o vitales.

Los servicios atendidos por funcionarios públicos gozan de una fuerte presunción de interés social, pero no son, necesariamente y por sí mismos, servicios esenciales o vitales. En consecuencia, el mantenimiento del servicio público en condiciones aceptables, legitima la huelga. Sin entrar en detalles, ésta es la evolución y resultado obtenidos en Italia, al declararse inconstitucional la prohibición del Código penal de 1930 como contraria a la Constitución de 1947; en Inglaterra, o en Francia, en este caso a resultas de la Ley de 31 de julio de 1963, pues hasta entonces la tesis jurisprudencial predominante declaraba ilegal la huelga de funcionarios públicos.

En resumen: para los funcionarios públicos se reconoce el derecho de huelga (y no sólo, la libertad) y se regulariza su ejercicio, imponiendo peculiaridades que lo distinguen del régimen más abierto o liberal de los trabajadores privados.

En cualquier caso, se refuerza el deber de atender los servicios esenciales públicos”.

V. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

A la vista de todo lo anterior, cabe preguntarse por el actual régimen jurídico de la huelga de los funcionarios públicos. Sobre esta importante cuestión cabría, a mi juicio, señalar lo siguiente:

1º) En primer lugar, que no hay una ley orgánica que desarrolle y regule el ejercicio del derecho de huelga de los funcionarios públicos.

2º) En segundo lugar, que la única norma legal que se refiere a la huelga de los funcionarios públicos es el art. 95.2 m) del EBEP, calificando de falta muy grave “*el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga*”.

3º) En tercer lugar, esto significa que, mientras no haya una ley orgánica de desarrollo constitucional, los funcionarios públicos podrán ejercitar su derecho de huelga dentro de los límites que establezcan los preceptos constitucionales.

4º) En cuarto lugar, que en la medida en que estos límites constitucionales son de una gran inconcreción y ambigüedad, en tanto no haya una ley orgánica, deberán ser interpretados judicialmente por los tribunales ordinarios.

5º) En quinto lugar, que en esta interpretación los tribunales (o el legislador en su día) tendrán dos límites muy claros:

a) De un lado, la interpretación del alcance de los límites no podrá suponer la negación absoluta del derecho de huelga de los funcionarios.

b) De otro lado, la interpretación del alcance de los límites no podrá ser más generosa con los funcionarios públicos que con los trabajadores con contrato de trabajo. Otra solución quizás atendería al principio de igualdad de trato.

6º) En sexto lugar, que dentro de este amplio margen señalado, lo más prudente es aplicar a los funcionarios, bien *“por analogía”* (según unos), bien *“como directriz o marco de referencia”* (según otros), lo dispuesto en el RDLRT acerca de los límites al derecho de huelga del personal laboral, en cuanto a *“las motivaciones de la huelga”* (huelgas políticas, de solidaridad, motivadas por conflictos jurídicos o novatorias) y en cuanto al procedimiento y modalidades de la huelga (legitimación, preaviso, publicidad, comité de huelga, convocatoria, piquetes, ocupación de locales, huelgas articuladas –intermitentes, rotatorias, estratégicas o tapón– servicios mínimos y servicios esenciales para la comunidad, esquirolaje o terminación de la huelga).

Así viene operando en la práctica la jurisprudencia de los Tribunales, aplicando el RDLRT como *“derecho supletorio”* a las huelgas de funcionarios y a las huelgas del personal estatutario (por todas, STS (S. 3ª) de 10 de mayo de 1986, Ar/2363).

Así, por ejemplo, los RR.DD sobre servicios esenciales se refieren tanto al personal laboral como al personal funcionario o estatutario del servicio esencial en cuestión, aludiendo en todos ellos, como fundamento de los mismos, al art. 10.2 del RDLRT.

7º) En séptimo lugar, que la aplicación del RDLRT en todo caso no puede ser mecánica sino con las razonables salvedades que imponen las peculiaridades de las *“condiciones estatutarias”*. Así, por ejemplo:

a) En todas las huelgas de funcionarios, por tratarse de *“servicios públicos”*, será aplicable lo dispuesto en el art. 4º del RDLRT sobre el preaviso especial de 10 días naturales como mínimo y sobre la publicidad a dar al usuario del servicio.

b) No está, sin embargo, tan claro el que en todas las huelgas de funcionarios públicos deba dictarse un RD de servicios esenciales, por cuanto no todas las actividades realizadas deben ser calificadas de tales. Acaso existe en este punto, un equívoco provocado por la literalidad del art. 10.2 del RDLRT que habla de *“empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos”* frente a la literalidad del art. 28.2 CE que habla de *“asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”*; equívoco que ha llevado a considerar que son servicios esenciales todos los servicios públicos. Así, por ejemplo, se han entendido servicios esenciales, dudosamente al menos, los que prestan el Centro de Proceso de Datos del Ministerio de Educación y Ciencia o el Museo del Prado, en sendos RR.DD de servicios esenciales.

c) ¿Cómo configurar la *“huelga novatoria”* en el caso de los funcionarios públicos dada la existencia en todo caso de un Estatuto de la Función Pública y de un *“sucedáneo”* de negociación colectiva por cuanto los pactos y acuerdos colectivos regulados por el EBEP no poseen eficacia jurídica interna como tales ni duración temporal en muchas ocasiones? ¿Serían novatorias todas las huelgas de funcionarios públicos y, por tanto, ilegales?

d) En todo caso, la terminación de la huelga por acuerdo *“con eficacia de convenio colectivo”*, a que se refiere el art. 8.2 del RDLRT será aplicable a las huelgas de funcionarios restrictivamente, esto es, admitiendo únicamente el *“acuerdo”* si, por razón de la materia, se trata de algo *“negociable”*, esto es, susceptible de *“pacto”* o *“acuerdo”* y con la eficacia propia de estos pactos o acuerdos colectivos.

e) En cuanto a la legitimación para convocar las huelgas, si bien habría que admitir la legitimación genérica de los propios funcionarios públicos, de los representantes sindicales y de los representantes unitarios de los mismos por analogía con lo dispuesto en el art. 3.2.a) del RDLRT, cabría no obstante dudar de que los delegados de personal y las juntas de personal estén facultados

para acordar la declaración de una huelga, a la vista de las funciones asignadas por el art. 40 del EBEP y, sobre todo, en la medida en que son los sindicatos los únicos legitimados para la “*negociación colectiva*” de los pactos y acuerdos.

f) Por último, los efectos de las huelgas legales e ilegales se regirán por su normativa específica, establecida en el EBEP.

Así, en caso de huelga legal, el art. 30.2 del EBEP establece:

- Primero, que cabrá la retención de los haberes sin necesidad de expediente disciplinario, ya que “*no tendrá carácter de sanción*”.
- Segundo, en cuanto a las vacaciones, los periodos de huelga legal mantenidos por los funcionarios públicos no permiten la reducción del número de días. El art. 50 del EBEP establece que todos los funcionarios tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. La norma establece el principio de proporcionalidad entre el tiempo en que los funcionarios se encuentran en servicio activo y la duración de las vacaciones, por lo que, dado que en la situación de huelga legal el funcionario permanece en situación de servicio activo, no cabe la posibilidad de descontar por razón de huelga el tiempo correspondiente a las vacaciones (en este sentido, SS.TS (S. 3ª) de 16 y 17 de diciembre de 1991 (Ar/686 y 687) y de 21 de junio de 1993, Ar/5152).
- Tercero, que la huelga no afectará al “*régimen respectivo de sus prestaciones sociales*”. Así, a diferencia del RDLRT (art. 6.3), el EBEP establece que el período de huelga no afecta a la cobertura de la Seguridad Social. Lo que significa que se continuará cotizando y, en su caso, percibiendo las prestaciones devengadas durante ese tiempo.
- Y cuarto, en el caso de huelga ilegal, las sanciones imponibles serán las previstas en los arts. 93 y ss. del EBEP.

VI. COMENTARIOS DEL PROF. EFRÉN BORRAJO

Con carácter general, Efrén Borrajo ya mantenía a la altura de 1981, en una perspectiva de “*lege data*”, que “*el RDLRT no era directamente aplicable en los supuestos de huelga de funcionarios públicos*”, si bien admitía que en estas huelgas, para colmar dicho vacío, debería aplicarse éste, no por “*analogía*”, ya que ello constituiría una creación de derecho “*ex novo*” por parte de los Tribunales, “*supuesto no contemplado en el Art. 4.1 del Código Civil*”, sino como “*directriz o marco de referencia*”, admitiendo, en este sentido, una amplia legitimidad para convocar una huelga de funcionarios públicos a “*cualquier organización formal (responsable) portadora de intereses colectivos de los funcionarios afectados*”.

Ahora bien, en una perspectiva de “*lege ferenda*”, mantenía la conveniencia de una ley reguladora de la huelga de funcionarios públicos que desarrollara restrictivamente determinados aspectos de su ejercicio en razón a sus “*peculiaridades*”. Así, señalaba:

a) Un preaviso preceptivo, en términos más amplios que el aceptado para las huelgas de los trabajadores privados.

b) Una más enérgica y más ágil intervención de la autoridad administrativa (y no sólo del Gobierno), según el esquema trazado por el art. 10, *in fine*, del RDLRT.

c) Un intento, serio y razonable, de conciliación y/o mediación, con la aceptación y, en su defecto, imposición de un arbitraje independiente.

d) Configurar con rigor y claridad el cuadro de representantes legales legitimados para la declaración de la huelga, “*y seguramente no sufriría la legalidad constitucional si se reservase esta facultad, sin más, a las asociaciones profesionales de funcionarios suficientemente representativas*”.

e) Legalizar la facultad del Gobierno para paralizar una declaración de huelga durante un tiempo limitado (*período de enfriamiento*, según el modelo norteamericano) al modo del precepto (ya declarado inconstitucional, aunque podría sostenerse tesis contraria seguramente) del artículo 10.2 del RDLRT.