

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI CUESTIONES SINDICALES

SUMARIO

La equívoca configuración de la jurisdicción contencioso-sindical como jurisdicción especializada por razón de la materia a través de la propia jurisprudencia contencioso-sindical: la sindicación de cuestiones de naturaleza civil, mercantil y laboral y la distorsión del cauce jurisdiccional competente: I) La actividad contractual de la Organización sindical; II) Relaciones contractuales comerciales entre empresas distribuidoras y exhibidoras de películas, y III) Relaciones contractuales de trabajo entre toreros y empresarios de plazas taurinas y entre subalternos y toreros

19. Civil o laboral, la relación contractual entre los matadores de toros o novillos a pie o a caballo (rejoneadores) (279) y los empresarios de plazas taurinas cae, en todo caso, *a efectos competenciales* al margen de la jurisdicción contencioso-sindical. En efecto, si se entiende que la relación contractual mencionada es una relación de naturaleza civil —un contrato de ejecución de obra definido en el artículo 1.544 del Código civil y regulado por los artículos 1.588 y siguientes del mismo cuerpo legal— (280), habremos de tener en cuenta *a*

(279) Profesionales taurinos en sentido estricto, en el decir del artículo 4.º, 1, RNTET, recientemente modificado por orden de 29 de noviembre de 1976 (BOE del 14 de diciembre siguiente).

(280) «La relación concertada entre el matador o espada a pie o a caballo (rejoneador) y el empresario de la plaza en que se celebre el espectáculo taurino... es, seguramente, una relación civil de ejecución de obra, ya que, en realidad, el espada se compromete sólo a *matar*, pudiendo no intervenir, aunque ello sea infrecuente, en los otros tercios que componen la lidia» (L. E. DE LA VILLA, *Apuntes sobre el concepto de trabajador en el Derecho español*, CCDT, núm. 4, Valencia, diciembre de 1972, cit., pág. 75). En sentido similar, BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA señalan que «el contrato de la empresa de una plaza de toros con un espada parece un contrato de

fortiori que la jurisdicción ordinaria es «la única competente para conocer de los negocios civiles que se sustancien en territorio español, entre españoles, entre extranjeros y entre españoles y extranjeros» (art. 51 LEC); si se entiende, por el contrario, que dicha relación contractual es, en puridad, una relación civil, pero incluida «constitutiva e ilegalmente» (281) en el ámbito de la

ejecución de obra y, por tanto, excluido de contrato de trabajo estricto» (*Manual de Derecho del trabajo*, 10.ª ed., Madrid 1976, vol. I, cit., pág. 266). Con mayor firmeza al respecto se expresa MONTROYA MELGAR, para quien «en rigor, la empresa realiza con el matador un contrato de ejecución de obra civil (*rectius*, un contrato «de empresa»), pagándole un *precio* global del cual el matador deudará su propio beneficio (no salario) y satisfará los salarios a los miembros de su cuadrilla. Aunque la legislación parte del supuesto de que el matador de toros es un trabajador por cuenta ajena, es evidente que el jefe de la cuadrilla no compromete exclusivamente un esfuerzo o actividad personal (característica esencial del contrato de trabajo), sino que contrata la ejecución de un espectáculo en el que, bajo su dirección, intervienen una colectividad de individuos. Aunque nuestro Derecho positivo permite configurar la posición jurídica del jefe de la cuadrilla como una situación compleja (trabajador por cuenta ajena y contratista civil), cabe asimismo identificar dicha posición como la propia de un puro contratista, que compromete, como acaba de decirse, no sólo la prestación de los miembros de la cuadrilla, sino la suya personalísima, al haber sido contratado 'por razón de sus cualidades personales', según la modalidad de arrendamiento de obra por ajuste o tanto alzado prevista en el art. 1.595 del C. C.» (*Derecho del trabajo*, III, *Sistema de relaciones laborales*, Estudios sociales, Murcia, 1976, cit., págs. 28-29). Por su parte, SAGARDOY BENGOCHEA entiende que la relación contractual que liga al empresario de la plaza de toros con el torero es una relación contractual *sui generis*, «que tiene elementos del contrato de trabajo —como arrendamiento de servicios— y elementos del contrato civil de ejecución de obra —en cuanto el torero es empresario de subalternos—. Este contrato mixto, que el autor citado denomina «contrato taurino», «constituye una excepción al criterio común tanto legislativo como jurisprudencial, según el cual cuando una persona trabaja para otra, sirviéndose a su vez de otros trabajadores *suyos*, tal persona no es trabajador, sino empresario, y su contrato será civil, mas no laboral. Sin embargo, en el caso del torero se afirma que es coetáneamente trabajador y empresario. En otras palabras, se consagra, en este caso, un contrato que parece de empresa como un contrato de trabajo..., calificándose como... [tal] en atención a que la prestación personal del torero es la principalísima, cuando en realidad es un contrato especial de empresa» (*Notas sobre la prestación de trabajo del torero y su cuadrilla*, en *Rev. Fac. Der. Univ. Madrid*, núm. 19, 1964, cit., páginas 85-86; también, en *Contrato de trabajo taurino*, en *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Facultad de Derecho, Madrid, 1965, pág. 122). No obstante, SAGARDOY no opone ningún reparo especial al reconocimiento de que en el contrato taurino «existe... [por parte del torero] una prestación de trabajo por cuenta ajena, que, al ser remunerada y libre, puede articularse en un contrato de trabajo» (*Notas sobre la prestación de trabajo...*, cit., pág. 83). La LRL configura como «*relación laboral de carácter especial*» «el trabajo de los artistas de espectáculos públicos» (art. 3.º, j).

(281) DE LA VILLA, *Apuntes sobre el concepto de trabajador...*, cit., pág. 75;

legislación laboral (arts. 1.º, 4.º, 12, 13, etc., de la Reglamentación Nacional de Trabajo para el Espectáculo Taurino, aprobada por orden ministerial de 17 de junio de 1943 —BOE de 1 de julio siguiente— y posteriormente modificada en sucesivas ocasiones) (282), la jurisdicción competente, para conocer de los conflictos procesales a que tales relaciones *laborales* —o *laboralizadas*, si se prefiere— den lugar, será obviamente la jurisdicción de trabajo («la jurisdicción de trabajo es la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en ... los conflictos que se produzcan entre empresarios y trabajadores o entre trabajadores del mismo o distinto empresario como consecuencia del contrato de trabajo»; art. 1.º, 1 TRPL) (283); si se piensa, en cambio, que estamos en presencia de un verdadero contrato de trabajo (284), aunque

Apuntes de Derecho del trabajo, CEU, Madrid, s. f., cit., pág. 105; *Procedimientos de elaboración de las reglamentaciones de trabajo*, en *Procedimientos administrativos especiales*, vol. II, ENAP, Madrid, 1969, págs. 270-271. Esta idea, por lo demás, es también compartida por los restantes autores citados en la nota anterior.

(282) Modificaciones ya señaladas en un comentario anterior sobre el tema, en el número 108 de esta REVISTA, nota 111, pág. 151, y recogidas en la obra *Legislación laboral*, 2.ª ed., preparada por A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO y J. RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA, Universidad de Sevilla, 1976, pág. 43. A ellas han de sumarse las recientemente introducidas por O. M. de 29 de noviembre de 1976, por la que se modifican los artículos 4, 41, 42, 44, 45, 47, 48 y 57 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para el Espectáculo Taurino, de 17 de junio de 1943.

(283) «Las pretensiones basadas en cualquiera de los libros de la ley de Contrato de Trabajo, de las *distintas Reglamentaciones de trabajo*, cualquiera que sea su ámbito territorial, de los Reglamentos de régimen interior, de los Reglamentos generales o particulares de Seguridad e Higiene del Trabajo, de las disposiciones que regulan la jornada máxima y sus excepciones y el descanso dominical y en días festivos;... las pretensiones basadas, en suma, en cualquier norma reguladora de la relación de trabajo son pretensiones atribuidas, en principio, jurisdiccionalmente, a la jurisdicción de trabajo» (ALONSO OLEA, *La materia contenciosa laboral. Extensión y límites de la jurisdicción de trabajo*, IGO, Sevilla, 1.ª ed., 1959, págs. 29-30; 2.ª ed., 1967, pág. 38; *En torno al concepto de contrato de trabajo*, ADC, XX, I, enero-marzo de 1967, páginas 123-124). La de trabajo es asimismo «la única... [jurisdicción] competente para declarar si existe o no contrato de trabajo, así como para absolver sobre dicha declaración de derecho» (STCT de 13 de diciembre de 1974, ref. Ar. 5.415; de 19 de diciembre de 1975, ref. Ar. 5.835, y de 23 de marzo de 1976, ref. Ar. 1.601), «pues no se trata de entender o no de un problema cuya materia no sea laboral, ya que determinar si hubo o no contrato de trabajo es materia que ha de entenderse laboral y, por ende, de la competencia de la Magistratura de Trabajo» (STCT de 24 de septiembre de 1975, ref. Ar. 3.864 y 3.865, y de 31 de marzo de 1976, ref. Ar. 1.814). «La jurisdicción de trabajo es competente para definir la naturaleza jurídica de las relaciones que han existido sobre las partes» (STCT de 20 de enero de 1975, ref. Ar. 238), siendo conocido el criterio jurisprudencial que «para el caso de duda sobre la naturaleza del vínculo... atribuye a este carácter laboral, quedando acogidos los interesados por la jurisdicción de este orden» (STCT de 1 de marzo de 1975, ref. Ar. 1.151).

(284) Con todo acierto, ALONSO OLEA, *Derecho del trabajo*, 4.ª ed., Facultad de

«especial» (285), bien porque las prestaciones profesionales que articula presentan caracteres diferenciales tanto desde una perspectiva sociológica o material como desde un punto de vista normativo o formal (286), bien porque en un plano *de lege ferenda* también determinados contratos civiles de arrendamiento de obras (aquellos contratos de ejecución de obra en los que el contratista compromete la realización personal y normalmente individual de su prestación de trabajo, arriesgando exclusivamente una remuneración desprovista de beneficios o lucros adicionales) son, o deben ser, contratos «especiales» de trabajo (287), siendo el contrato de los matadores de toros o novillos con

Derecho, Madrid, 1976, cit., pág. 38, dice que «el del torero con el empresario de la plaza es un contrato de trabajo»; también, SÁNCHEZ ALVARADO, *El ámbito de aplicación personal de las normas de derecho del trabajo*, RPS, núm. 71, julio-septiembre de 1966, cit., pág. 184. En la jurisprudencia, STS, Sala de lo Social, de 9 y 26 de junio de 1947, ref. Ar. 1.018 y 895, respectivamente; de 23 de mayo y de 28 de octubre de 1950, ref. Ar. 875 y 1.400; de 15 de marzo de 1962, ref. Ar. 912, y de 18 de enero de 1969, ref. Ar. 255.

(285) No obstante la relatividad de la distinción entre contrato común o normal de trabajo (contrato de trabajo tipo) y contratos especiales de trabajo oportunamente advertida entre nosotros por el profesor BAYÓN, *Contratos especiales de trabajo. Concepto*, en *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, cit., págs. 12-13.

(286) Sobre el concepto de *contratos, relaciones o regímenes especiales de trabajo*, véase PÉREZ BOTIJA, *Curso de Derecho del trabajo*, 6.ª ed., Madrid, 1960, pág. 139; BAYÓN CHACÓN, *Contratos especiales de trabajo...*, cit., pág. 18; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del trabajo*, vol. II, 9.ª ed., Madrid, 1973-1974, cit., págs. 625-626; DE LA VILLA, *Contratos especiales de trabajo. Particularidades extintivas*, en «Revista de la Facultad de Derecho de Madrid», núm. 6, 1959, pág. 350; *Apuntes de Derecho del trabajo*, cit., pág. 473; ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho del trabajo*, 5.ª ed., Ariel, Barcelona, 1975, págs. 620-621; CABANELLAS, *Compendio de Derecho laboral*, t. I, Omeba, Buenos Aires, 1968, pág. 834; DE SEMO, DE LITALA y BALZARINI, *Contratti speciali di lavoro*, en el vol. I del *Trattato di diritto del lavoro*, de BORSI-PERGOLESI, Cedam, Padua, 1.ª ed., 1939, págs. 447 y ss.; 2.ª ed., 1955, pág. 319, y 3.ª ed., 1958, págs. 383-384, respectivamente; MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro*, 4.ª ed., Giuffrè, Milán, 1971, págs. 782-783; *Il rapporto d'attività sportiva come contratto speciali di lavoro*, en *Il rapporto di lavoro nello sport. L'attività sportiva come lavoro subordinato*, Instituto de Derecho del Trabajo de la Universidad de Florencia, Giuffrè, Milán, 1965, pág. 208; MAZZIOTTI, *Diritto del lavoro*, Jovene, Nápoles, 1976, págs. 115 y ss.

(287) BAYÓN CHACÓN, *Contratos especiales de trabajo...*, cit., pág. 18; *Del contrato de trabajo al contrato profesional de servicios*, también en *Catorce lecciones...*, cit., págs. 362 y 366-367; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual...*, vol. I, 10.ª ed., cit., págs. 16, 23 y 213-214; vol. II, 10.ª ed., Madrid, 1977, págs. 608-610 y 618; SARGADOY BENGOCHEA, *Un contrato especial de trabajo: el contrato de ejecución de obra*, ADC, XVII, I, enero-marzo de 1964, cit., págs. 21-63, especialmente págs. 60-63; *Contrato de trabajo de ejecución de obra*, en *Catorce lecciones...*, cit., págs. 205-217; *El contrato de ejecución de obra*, RPS, núm. 71, 1966, cit., pág. 175; ALONSO OLEA, *Pactos colectivos y contratos de grupo*, IEP, Madrid, 1955, pág. 150; *En torno al con-*

los empresarios de plazas taurinas un contrato de ejecución de obra (288) subsumido de *lege data* en el derecho laboral (artículos citados de la RNTET), de nuevo la jurisdicción objetivamente competente para conocer de las controversias procesales que se promuevan como consecuencia de esos contratos de trabajo «especiales» sería la jurisdicción laboral (art. 1.º, 1 TRPL); si se estima, finalmente, que es de trabajo el contrato que liga al empresario taurino

cepto de contrato de trabajo, cit., págs. 136-137; CABRERA BAZÁN, *Contrato de trabajo y contratos de actividad*, RPS, núm. 90, abril-junio de 1971, cit., págs. 28 y 45 y ss.; ALONSO GARCÍA, *Curso...*, cit., pág. 104; SALA FRANCO, *Datos para una caracterización material del Derecho del trabajo*, CDT, núm. 0, 1974, cit., pág. 79. La formación de tipos especiales de contrato de trabajo atendiendo a la peculiaridad del trabajo-objeto, afirma RIVERO LAMAS, responde en última instancia a una «coordinación tipológica» con el tipo normal de contrato de trabajo, coordinación «en virtud de la cual lo que decide la existencia de contrato de trabajo no es la presencia de todos los rasgos que lo individualizan en la formulación legal general, sino la aproximación a la imagen total, constatada a partir de la correspondencia de otras prestaciones de trabajo por cuenta ajena a los límites fluctuantes del tipo general y a la función económico-social que él mismo desempeña como instituto jurídico» (*Tipificación y estructura del contrato de trabajo*, ADC, XXV, I, enero-marzo de 1972, pág. 156). La función económico-social típica del contrato de trabajo es perfectamente predicable de los contratos civiles de ejecución de obra —no así, en cambio, de los contratos de empresa o contratas—, pudiendo instrumentalizarse sin violencias a través de aquel modelo jurídico laboral las prestaciones de trabajo para otro que aún permanecen ancladas en el molde contractualista civil. Cfr., en tal sentido, BAYÓN CHACÓN, *El ámbito de aplicación de las normas de Derecho del trabajo*, RPS, núm. 71, cit., página 16; RODRÍGUEZ-PIÑERO, *La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del trabajo*, *ibíd.*, págs. 163-165; CABRERA BAZÁN, *Límites materiales y formales al ámbito de aplicación personal del Derecho del trabajo*, *ibíd.*, págs. 46-47; *Contrato de trabajo...*, cit., págs. 29 y 40 y ss.; ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del trabajo*, 3.ª ed., ERDP, Madrid, 1974, pág. 211; SALA, *Datos para una caracterización material...*, cit., pág. 79; DE LA VILLA, *Apuntes de Derecho del trabajo*, cit., pág. 279; MATÍA PRIM, *Contratos de grupo y ejecución de obra*, RPS, núm. 103, julio-septiembre de 1974, pág. 191. En la doctrina extranjera, entre otros, DEVEALI, *Lineamientos de Derecho del trabajo*, 3.ª ed., TEA, Buenos Aires, 1956, págs. 221-222; LEGA, *Il contratto d'opera*, en el vol. I del *Trattato di diritto del lavoro*, de BORSI-PERGOLESÌ, 2.ª ed., cit., págs. 397 y ss.; *La libera professione*, 2.ª ed., Giuffrè, Milán, 1952, págs. 37-41; *Le libere professioni intellettuali nelle leggi e nella giurisprudenza*, Giuffrè, Milán, 1974, págs. 114-118; LEVI SANDRI, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milán, 1962, páginas 59-60; MAZZIOTTI, *Diritto del lavoro*, cit., págs. 87-91; AMBROSO, *Il lavoro non istituzionale. Fisiologia e patologia di rapporti speciali di lavoro*, Giuffrè, Milán, 1975, págs. 31-37.

(288) Para SAGARDOY es, en cambio, un contrato de empresa: *Notas sobre la prestación de trabajo del torero...*, cit., págs. 85, 86 y 93; *Contrato de trabajo taurino*, cit., página 122; *Un contrato especial de trabajo: el contrato de ejecución de obra*, cit., páginas 59-60, nota 191. En igual sentido, MONTOYA MELGAR, *Derecho del trabajo*, III, *Sistema de relaciones laborales*, cit., pág. 28.

con el matador de toros, pero que se trata de una relación de trabajo compleja articulada jurídicamente a través de la figura del auxiliar asociado, que se contempla en el párrafo 2.º del artículo 5.º LCT, de tal forma que el vínculo contractual laboral se establece entre el empresario taurino, de un lado, y, de otro, el grupo formado por el torero principal (matador) auxiliado por el personal subalterno y de cuadrilla auxiliar (289), o simplemente entre el empresa-

(289) ALONSO OLEA, *Derecho del trabajo*, cit., pág. 42, con serias dudas al respecto. En contra, y sin duda alguna, SAGARDOY BENGOCHEA, *Notas sobre la prestación de trabajo del torero...*, cit., págs. 88-90 y 93; *Contrato de trabajo taurino*, cit., páginas 119 y 122. Repárese en que para ALONSO OLEA la relación laboral de ayuda puede configurar en determinadas ocasiones —cuando así lo disponga el pacto o la costumbre que, según lo dispuesto por el artículo 5.º, 2 LCT, faculta al trabajador auxiliado para contratar o asociar a su trabajo al auxiliar— un *contrato de grupo*: «Un contrato de grupo, en cualquier caso, bien *sui generis*, pero que presenta las notas esenciales de éste: constitución de la relación de trabajo, pluralidad de trabajadores —aunque ésta esté reducida al mínimo posible— y unidad de relación jurídica» (*Pactos colectivos y contratos de grupo*, cit., págs. 165-166). El Tribunal Supremo, tras alguna vacilación inicial en torno a la aplicación de esta figura a las relaciones laborales taurinas, que es resuelta negativamente en la *Sentencia de su Sala VI de 15 de marzo de 1962* (ref. Ar. 912), acaba por admitirla, si bien con carácter claramente excepcional, en *Sentencia de la misma Sala de 18 de enero de 1969* (ref. Ar. 255), dictada bajo la ponencia del magistrado don Eduardo García-Galán y Carabias. El supuesto de hecho contemplado, que transcribimos del primer *considerando* de la sentencia de casación, fue el siguiente: «El hijo de los demandantes [en la instancia, muerto en accidente de trabajo], que actuaba como puntillero en un espectáculo taurino en la plaza de Alcalá de Guadaíra..., no pertenecía a la cuadrilla del recurrente ni de ninguno de los otros novilleros del cartel, ni tenía la profesión de banderillero-puntillero, sino que... tenía la profesión de oficial de carnicería y sólo accidentalmente, cuando se daban corridas, la de puntillero, auxiliando al efecto a quienes no llevaran en su cuadrilla banderillero encargado de tal misión, cobrando la cantidad reglamentaria del respectivo espada.» Resulta por ello obvio, a juicio del Tribunal Supremo, «que el caso se encuentra comprendido en el párr. 2.º del art. 5.º de la... LCT, a cuyo tenor, si el trabajador (el novillero... que lo es respecto del empresario del espectáculo), conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviera que asociar a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste; sin que la circunstancia de su designación por o a propuesta del sindicato implique nada en contrario por ser un derecho primario de la relación laboral el de elección del trabajador por el empresario, si bien limitado en ocasiones por circunstancias extraordinarias o condicionado por convenios colectivos o reglamentos de empresa basados en la conveniencia de la misma...; ni tampoco que parte de la retribución fuera abonada por los novilleros, pues aunque el pago del salario sea el más típico de los deberes del patrono, no se excluye de la regulación legal del contrato de trabajo a aquéllos en que el mismo esté en todo o en parte a cargo de un tercero, en razón a las múltiples variedades que impone la vida laboral, sino solamente a los que se ejecuten ocasionalmente mediante los servicios amistosos, benévolos y de buena vecindad, carácter que indudablemente no tenía el que motiva la presente *litis*».

rio taurino y el trabajador auxiliado, surgiendo una nueva relación de trabajo, derivada de aquella primera (un subcontrato), entre este último y el personal auxiliar (290), también la de trabajo será la jurisdicción competente *ratione materiae* para conocer de las controversias surgidas de la celebración, cumplimiento y ejecución de los señalados contratos (art. 1.º, 1 TRPL).

20. Respecto del personal subalterno y de cuadrilla del matador no existe duda alguna acerca de la naturaleza laboral del vínculo contractual que liga a este personal (291) con el torero principal (292); y ello se considere que

(290) Véase RODRÍGUEZ PIÑERO, *El auxiliar asociado (aportación al estudio del subcontrato de trabajo)*, IGO, Sevilla, 1960, cit., págs. 90-91, 109-110 y 113 y ss. En concreto, sobre el trabajo taurino, pág. 17, nota 5, también con dudas al respecto. La figura del auxiliar agregado es, en la opinión de RODRÍGUEZ PIÑERO, incompatible con la del contrato de grupo. «En la agregación de auxiliares se da una dualidad contractual que no debe desconocerse» (*op. cit.*, pág. 110). Ahora bien, con independencia de la estructura concreta que posea o adopte esta modalidad de relación laboral mediata, lo cierto e importante es que la figura del auxiliar agregado exige como condición previa indispensable la calificación del *auxiliado* (en este caso, el torero principal) como *trabajador*, ligado a la empresa por un *contrato de trabajo*, que articula la traslación originaria de la titularidad de los frutos al patrimonio de aquélla. Justamente por ello, señala RODRÍGUEZ PIÑERO, la contratación por el auxiliado de otros trabajadores auxiliares, «de acuerdo con lo pactado con el empresario o por exigencias técnicas connaturales a su trabajo», «no convierte por sí solo al trabajador originario en un contratista de obra, siendo compatible la relación de trabajo con el empresario y la agregación del auxiliar» (*op. cit.*, pág. 89).

(291) Comprendido en el ámbito de aplicación de la RNTET. Según el art. 4.º de dicha norma reglamentaria (redacción de 29 de noviembre de 1976), «el personal sujeto a las normas contenidas en esta Reglamentación de Trabajo se divide en tres grandes grupos: 1.º, profesionales taurinos en sentido estricto; 2.º, auxiliares, y 3.º, cuadrillas cómicas y similares». Dentro del grupo primero se comprenden los matadores de toros y novillos y los rejoneadores aparte, los *banderilleros* y los *picadores*. Los *puntilleros*, *mozos de estoques* y *ayudantes de mozos de estoques*, categoría esta última de carácter potestativo y voluntaria en su contratación, pertenecen al grupo de auxiliares. Finalmente, «en el grupo tercero quedan incluidos todos los elementos artísticos, de cualquier género, que integren el espectáculo».

(292) SAGARDOY BENGOCHEA, *Notas sobre la prestación de trabajo del totero...*, cit., págs. 88 y ss.; *Contrato de trabajo taurino*, cit., págs. 119 y 122; ALONSO OLEA, *Derecho del trabajo*, cit., págs. 38 y 42; DE LA VILLA, *Apuntes sobre el concepto de trabajador en el Derecho español*, cit., pág. 76; *Apuntes de Derecho del trabajo*, cit., página 105; MONTOYA MELGAR, *Derecho del trabajo...*, cit., pág. 28; SÁNCHEZ ALVARADO, *El ámbito de aplicación personal...*, cit., pág. 184. En la jurisprudencia, STS, Sala de lo Social, de 31 de enero de 1957 (ref. Ar. 301); de 4 de abril de 1959 (ref. Ar. 1245); de 23 de marzo de 1960 (ref. Ar. 1105); de 15 de marzo de 1962 (ref. Ar. 912); de 26 de mayo de 1964 (ref. Ar. 2930), y de 18 de enero de 1969 (ref. Ar. 255).

dicho vínculo contractual configura un contrato de trabajo objetivamente «especial», dotado de una regulación propia (293); se entienda la relación contractual en cuestión como un contrato de trabajo de grupo entre el empresario de la plaza de toros y el torero con sus subalternos y personal de cuadrilla (294); se piense que los contratos de trabajo que ligan, por una parte, al empresario taurino con el matador y, de otra, a éste con su personal de cua-

(293) La prestación profesional de servicios taurinos, nota DE LA VILLA, encierra «una evidente diferenciación sociológica», que, sin embargo, no ha trascendido al plano normativo, dando origen a la configuración de un contrato especial de trabajo en sentido formal (*Apuntes de Derecho del trabajo*, cit., pág. 473). Obviamente, la existencia de una norma reglamentaria profesional específicamente destinada a disciplinar las prestaciones de trabajo en esa concreta actividad —la RNTET— no es suficiente a los efectos de otorgar «especialidad formal» a las relaciones contractuales laborales objeto de su diferenciada regulación. La opinión contraria conduciría sin remedio a la aberrante solución de afirmar la especialidad normativa de los contratos de trabajo en función de la diversidad de ordenamientos o estatutos profesionales existentes. En tal sentido, BAYÓN CHACÓN, *Contratos especiales...*, cit., págs. 11-12; DE LA VILLA, *Apuntes...*, cit., pág. 473; *Contratos especiales de trabajo. Particularidades extintivas*, cit., págs. 353-356; ALONSO GARCÍA, *Curso...*, cit., pág. 621; MONTROYA MELGAR, *Derecho del trabajo...*, cit., pág. 171; CABANELLAS, *Compendio...*, cit., págs. 833-834; KROTOSCHIN, *Tratado práctico de Derecho del trabajo*, vol. I, 2.ª ed., Depalma, Buenos Aires, 1967, págs. 596-597; RAMÍREZ GONDRA, *El contrato de trabajo*, en el *Tratado de Derecho del trabajo*, dirigido por DEVEALI, t. I, 2.ª ed., La Ley, Buenos Aires, 1971, páginas 612-613; DE LITALA, *Contratti speciali di lavoro*, cit., pág. 319; BRUN y GALLAND, *Droit du travail*, Sirey, París, 1958, págs. 189-190.

(294) Tímidamente y calificándole además de «contrato de grupo de naturaleza peculiar», RODRÍGUEZ PIÑERO, *El auxiliar asociado*, cit., pág. 17, nota 5: «El hecho de que la prestación de la 'cuadrilla' se realice a través del contrato del matador con la empresa hace pensar en algún tipo de relación mediata, ya sea un contrato de grupo, de naturaleza peculiar, ya un caso de auxilio, o una figura peculiar como en otros sistemas es la relación laboral de la orquesta.» SAGARDOY BENGOCHEA, en cambio, no se muestra partidario de la admisión de esta posibilidad: *Notas sobre la prestación de trabajo del torero...*, cit., pág. 90; cf. también MATÍA PRIM, *Contratos de grupo y ejecución de obra*, cit., pág. 187. Por su parte, ALONSO OLEA enuncia poco confiadamente las hipótesis de que el grupo taurino constituya un supuesto de auxilio, estableciéndose una única relación de trabajo entre el empresario de la plaza y el grupo integrado por el torero y el personal de su cuadrilla (*Derecho del trabajo*, cit., pág. 42; *Pactos colectivos...*, cit., págs. 165-166). Pacífica es, por el contrario, la calificación de la relación laboral que liga a los componentes de un grupo artístico cómico-taurino con el titular o titulares del espectáculo como contrato de grupo (STS, Sala VI, de 8 de mayo de 1964, ref. Ar. 3.894). La consideración de que el trabajo taurino integre una modalidad de «trabajo en común» parece hallarse huérfana de todo fundamento legal, doctrinal y jurisprudencial. Sobre estos temas, en general, véase ALONSO OLEA, *Pactos colectivos...*, cit., págs. 164 y sigs.; RODRÍGUEZ PIÑERO, *El auxiliar asociado*, cit., páginas 98 y sigs.; *El trabajo en común*, CPS, núm. 45, 1960, págs. 57-127.

drilla y subalternos, son contratos de trabajo independientes (295) o aquél de ejecución de obra y éste de trabajo (296); o se estime, por último, que entre el torero principal y su personal subalterno existe un subcontrato de trabajo, porque entre aquél y el empresario de la plaza existe un contrato de trabajo (297). En todo caso, y éste es el aspecto que me interesa especialmente subrayar, la jurisdicción de trabajo es la competente para conocer de las preten-

(295) Esta es la tesis que mantiene ALONSO OLEA, *Derecho del trabajo*, cit., págs. 38 y 42, y que ha venido siendo defendida por el Tribunal Supremo; sus sentencias, todas ellas de la Sala de lo Social (Sala VI del Alto Tribunal tras la promulgación del Decreto de 14 de junio de 1957), de 9 y 26 de junio de 1947 y de 15 de marzo de 1962, ref. Ar. 1.018, 895 y 912, respectivamente. Los matadores de toros son, según esta doctrina jurisprudencial, trabajadores sujetos por un contrato de trabajo y sometidos, consiguientemente, a la legislación laboral, «sin perjuicio de la cualidad de patronos que ellos puedan ostentar respecto de los demás elementos integrantes de la cuadrilla que haya de actuar en la corrida contratada... que no altera su condición de *dependencia* con relación al empresario que les contrató» (STS de 9 de junio de 1947, segundo *considerando*).

(296) SAGARDOY BENGOCHEA y MONTOYA MELGAR representan esta línea interpretativa, si bien —ya lo he advertido, *supra*, en la nota 288— ambos autores entienden que la relación contractual que se establece entre el torero y el empresario taurino es un contrato de empresa y no un contrato de ejecución de obra.

(297) Véase de nuevo la excelente aportación de RODRÍGUEZ PIÑERO, *El auxiliar asociado*, cit., págs. 90 y sigs. Siguiendo a RODRÍGUEZ PIÑERO, SAGARDOY parece efectuar en cierto momento alguna concesión a la tesis del subcontrato («el hecho de que los contratos de los subalternos dependan a su vez para desplegar su eficacia... del contrato del torero con el empresario taurino, autoriza a calificarlos como contratos derivados del contrato originario, como *subcontratos*, ya que el derecho obligacional que el trabajador [torero] concede al auxiliar [subalterno] deriva del derecho que a aquél compete por su relación laboral con el empresario [taurino]... Se trata, por tanto, de un *subcontrato de trabajo*, pero peculiar o *sui generis*, ya que no se aplica al mismo lo dispuesto por la LCT en su artículo 5»: *Notas sobre la prestación de trabajo del torero...*, cit., pág. 89); concesión que, no obstante, es desterrada por completo al formular el autor las consideraciones conclusivas que ponen punto final al ensayo citado: «aunque el *contrato derivado o subcontrato* es... un caso particular de conexión entre los contratos, en el supuesto que nos ocupa no parece que la intensidad de la conexión sea la adecuada para dar lugar a un subcontrato de trabajo, por el hecho fundamental de la independencia genética del contrato del torero con la empresa y el de aquél con los componentes de su cuadrilla» (*op. cit.*, pág. 92). En cualquier caso, nos dice SAGARDOY, «la normativa de tal *subcontrato* sería más bien la civil y no la señalada en el Derecho del trabajo para tal supuesto, pues ya hemos visto que entre la empresa taurina y los subalternos no existe contrato de trabajo alguno, *el cual se da sólo y exclusivamente entre aquéllos y su torero*. Es decir, que el empresario del auxiliar no sería el del auxiliado; se trataría, a lo más, de un *subcontrato no laboralizado*» (*op. cit.*, pág. 93). Recuérdese, sin embargo, la generalizada calificación —legal, jurisprudencial y doctrinal— de los subalternos como trabajadores del torero, comprendidos en el ámbito de aplicación personal de la legislación laboral.

siones procesales que las partes contratantes —empresarios (o toreros principales) y trabajadores taurinos (matadores o personal subalterno y de cuadrilla)— deduzcan basadas en contratos de naturaleza sustantiva laboral. La «materia del asunto» y la «calidad de las personas» aparecen en pacífica concurrencia, tal y como lo exige el artículo 1.º TRPL, en cuanto criterios determinantes de atribución de jurisdicción a la de trabajo (298).

21. Ya he tenido ocasión de señalar en un lugar y momento anteriores (299) que la Sala VI del Tribunal Supremo, en cuanto Sala de lo Social, ha reconocido expresa e inequívocamente el carácter *laboral* de los lazos contractuales que ligan a los empresarios taurinos con los matadores de toros y a éstos con su personal de cuadrilla y subalterno, afirmando su propia competencia material para conocer de las cuestiones litigiosas a que tales vínculos contractuales den lugar: «... Los contratos celebrados entre las empresas organizadoras de espectáculos taurinos y los matadores de toros se califican de *contratos de trabajo*, sujetos a la Reglamentación Nacional del Trabajo, aprobada por orden de 17 de junio de 1943, por concurrir los requisitos que para ello exige el artículo 1.º de la ley de Contrato de Trabajo, ya que en tales contratos se pacta voluntariamente entre empresas y matadores la celebración de ese espectáculo, en el que éstos se comprometen a tomar parte en lugar, fecha y hora determinada, mediante una retribución fijada de antemano y bajo la dependencia también de la empresa respecto al número y clase de reses que hayan de lidiar, circunstancias todas que imprimen *carácter laboral* a esa clase de contratos, que *les sujeta a esta jurisdicción*, según se reconoce en la sentencia de esta Sala ... [de 9 de julio de 1947], sin que pueda estimarse a los matadores comprendidos en los casos de excepción a que se refiere el artículo 7.º de la ley de Contrato de Trabajo por no desempeñar en la empresa cargo ninguno; ni hace desaparecer el carácter de dependencia a la empresa ... la circunstancia de que, a su vez, *los matadores puedan ser patronos del resto del personal que forma la cuadrilla*, pues unos y otros están sometidos a la Reglamentación del Trabajo ... [referida] y no altera la condición de dependencia de los matadores respecto a las empresas tal circunstancia» (Considerando segundo de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de junio de 1947, Ar., 895).

Quisiera destacar ahora que este acertado reconocimiento jurispruden-

(298) STS, Sala de lo Social, de 9 y 26 de junio de 1947 y de 15 de marzo de 1962, ya citadas, decisiones judiciales que se pronuncian expresamente sobre la competencia objetiva del orden jurisdiccional laboral para conocer y resolver las controversias surgidas de los contratos de trabajo celebrados entre empresarios taurinos y matadores de toros y entre éstos y su personal de cuadrilla y subalterno.

(299) *Tribunal Supremo, Sala VI. Cuestiones sindicales*, en el núm. 112 de esta misma REVISTA, octubre-diciembre de 1976, págs. 100-101.

cial (299 bis) data ya desde hace casi tres décadas, constituyendo justamente por su antigüedad un hito importante en la evolución y desarrollo de la doctrina jurídico-laboral. No cabe ignorar que en una disciplina que tiene a gala presumir de su juventud y de su dinamismo, como es el Derecho del trabajo, y que —conviene tenerlo presente—, sin embargo, nace con una innegable raigambre tributaria de la dogmática contractualista civil, las precisiones conceptuales en torno a una de sus instituciones básicas y al propio tiempo complejas desde el punto de vista de la investigación teórica, el contrato individual de trabajo, son especialmente arriesgadas y valerosas cuando por su prontitud se producen en un panorama generalizado de inmadurez científica y de embrionaria elaboración doctrinal. Toda una tarea de depuración conceptual que se ha ido decantando a lo largo de los años ha sido necesaria para que la doctrina y jurisprudencia laboralista contemporáneas, profundizando en la normativa vigente en cada momento para extraer de ella toda su potencialidad implícita en función del sentido último de la ordenación jurídico laboral, hayan evolucionado hacia la contemplación decidida y operativa de supuestos de hecho de dudosa calificación laboral (las llamadas originalmente por De-veali «zonas grises» (300) del Derecho del trabajo), sentando las bases de una explicación general y común para todas las prestaciones profesionales de servicios en base a la función económico-social o «función esencial típica» (300 bis) que hoy cumple en el ordenamiento jurídico el contrato individual de empleo, y colaborando de esta forma notablemente a la conocida configuración moderna del Derecho del trabajo como un «derecho en constante expansión» (301).

Las declaraciones jurisprudenciales a que me estoy refiriendo gozan, pues, de un indiscutible valor teórico y de una vocación de futuro que en verdad sorprende, si se tiene en cuenta que cronológicamente, insisto, aparecen a sólo tres años de la aprobación del texto refundido de la ley de Contrato de Trabajo, coincidiendo con los inicios entre nosotros del fatigoso proceso de construcción de la autonomía científica del Derecho del trabajo (302), en un con-

(299 bis) De esta valoración parece discrepar SAGARDOY, *Notas sobre la prestación de trabajo del torero*, cit., pág. 82.

(300) *Lineamientos de Derecho del trabajo*, cit., ed. de 1953, pág. 369.

(300 bis) «Un negocio cualquiera es calificable como de determinado tipo precisamente en cuanto cumple la función económico-social que caracteriza al tipo mismo. Pero esta función característica del tipo que se considera, y que el Derecho protege, no es otra que su causa» (BETTI, *Teoría general del negocio jurídico*, trad. castellana de A. MARTÍN PÉREZ, ERDP, Madrid, 1959, pág. 144).

(301) Por todos, CAMERLYNCK-LYON CAEN, *Droit du travail*, 7.^a ed., Dalloz, París, 1975, págs. 19 y sigs. Una nota más amplia sobre la *vis expansiva* del Derecho del trabajo, por su notoriedad y frecuente expresión, resultaría ociosa.

(302) El Derecho del trabajo, escribía PÉREZ BOTIJA en el año 1943, es «una nueva rama del Derecho, rama que si en la órbita de la legislación tiene frondoso desarrollo, en el área de la ciencia jurídica está en sus más juveniles balbucesos» (*Naturaleza juri-*

texto social que todavía no ha logrado desprenderse totalmente de las connotaciones «industriales» (derecho industrial) y «obreras» (derecho obrero) que, como es bien sabido, marcaron en sus orígenes a la disciplina laboral. Constatar el olvido actual —de intento o, por el contrario, inintencionado— por parte del órgano decisor contencioso-sindical de la excelente doctrina sentada en aquellas decisiones de la jurisdicción laboral resulta, cuando menos, desalentador (302 bis).

22. En los litigios contencioso-sindicales planteados han existido uno o varios contratos de trabajo *visados* por el Sindicato del Espectáculo. Es, desde

dica del Derecho del trabajo. Dedicatoria al Excmo. señor don Felipe Clemente de Diego, presidente del Tribunal Supremo y de la Real Academia de Jurisprudencia, IEP, Madrid, pág. 5). Tras la promulgación de la LCT, de 1944, el Derecho del trabajo sigue siendo una «joven disciplina», «de contornos todavía... imprecisos», que, en la opinión del eminente civilista CASTÁN, «apenas cuenta con tradición científica ni legislativa y está en constante proceso de formación y transformación» y «que, para vergüenza de los planes oficiales de estudio, apenas ha tenido hasta hoy franca acogida en la enseñanza universitaria» («Prólogo» a la 1.ª ed., de la obra de PÉREZ BOTIJA: *El contrato de trabajo*, Afrodísio Aguado, Madrid, 1945, págs. 1-5). Cfr. DE LA VILLA: «La elaboración científica del Derecho del trabajo», *Anuario de Ciencia Jurídica*, núm. 1, 1971, págs. 157-222; «Nacimiento del Derecho obrero en España», *Actas del I Simposium de Historia de la Administración Española*, ENAP, Alcalá de Henares, 1970, páginas 547-600; «El Derecho del trabajo en España durante la II República», *Revista de la Facultad de Derecho de Madrid*, núms. 34-36, 1969, págs. 237-370; MONTALVO CORREA: *Fundamento de Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 172-181 y 185 y sigs. Recientemente, DE LA VILLA y PALOMEQUE, *Lecciones de Derecho del trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y Seguridad Social, Madrid, 1977, págs. 251-252, 313-315, 380-382 y 445 y sigs.

(302 bis) Olvido que, por lo demás, conculca claramente el principio de unidad de doctrina consagrado positivamente en el ordenamiento contencioso-sindical por el artículo 70, 1, b) del decreto 2.077/1971, de 13 de agosto, como motivo de interposición del recurso extraordinario de revisión: «Contra las sentencias firmes de la Sala Sexta del Tribunal Supremo en materia contencioso-sindical podrá utilizarse el recurso extraordinario de revisión en los siguientes casos: ... si la Sala Sexta del Tribunal Supremo hubiera dictado resoluciones contrarias entre sí, respecto a los mismos litigantes u otros distintos en igual situación, acerca del propio objeto y en fuerza de idénticos preceptos». El precepto es una trasposición abreviada del artículo 102, 1, b) LJCA («Contra las sentencias firmes de las Salas de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo y de las Audiencias Territoriales podrá utilizarse el recurso extraordinario de revisión en los siguientes casos... si las Salas de lo Contencioso-administrativo hubieran dictado resoluciones contrarias entre sí o con sentencias del Tribunal Supremo respecto a los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación, donde en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se llegue a pronunciamientos distintos.») Sobre el tema, A. NIETO: «El recurso de revisión previsto en el apartado b) del artículo 102 de la Ley de la Jurisdicción», *RAP*, núm. 41, mayo-agosto de 1963.

luego, un lugar común en la doctrina científica y jurisprudencial el que el principio de libertad de forma o principio espiritualista ha inspirado tradicionalmente el sistema contractualista español —desde el Ordenamiento de Alcalá de 1340— e informa con carácter general el moderno derecho de obligaciones, así como el que la exigencia de *formas ad solemnitatem* o *constitutivas puras* ocupa rarísimas excepciones en el ámbito contractual laboral (303). Como contrato, el de trabajo tiene un carácter eminentemente consensual. Sabido es que la fuerza creadora de la autonomía de la voluntad es decisiva para articular la eficacia obligatoria de dicho contrato, sin que sea necesario observar reglas formales específicas a cuyo cumplimiento se subordine la eficacia jurídica del mismo (artículos 3.º y 14 LCT y 15, 2.º LRL), ni se precise tampoco por la ley la efectiva prestación de servicios para su perfeccionamiento (arts. 1.254 y 1.258 Código civil). El vínculo contractual posee, según opinión dominante en nuestra doctrina, capacidad constitutiva de la relación jurídica de trabajo, generándose aquél por la prestación del consentimiento «sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato» (art. 1.262 Código civil), el cual desde ese mismo momento es jurídicamente válido y eficaz, cualesquiera que sean los medios de expresión de la voluntad contractual que las partes hayan utilizado (art. 1.278 Código civil). «La ley —señala al respecto el profesor Bayón Chacón— delega la regulación del negocio en la autonomía de las partes para que éstas, por su voluntad concorde, habiliten para cada contrato la forma por ellos escogida» (304). En este preciso sentido, se afirma por la doctrina y la jurisprudencia

(303) BAYÓN CHACÓN: «Los problemas de forma en el contrato de trabajo», *Revista de Derecho privado*, 1955, págs. 334-352; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, vol. I, cit., págs. 275-285; GRANELL RUIZ: *La presunción contractual en el Derecho laboral*, Bosch, Barcelona, 1957, págs. 12 y sigs., y 38-44; PALOMEQUE LÓPEZ: *La nulidad parcial del contrato de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1975, págs. 135-136; ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., págs. 110-112; DE LA VILLA: *Derecho del trabajo*, cit., págs. 289-290; ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., págs. 411-415; MONTROYA MELGAR: *Derecho del trabajo...*, cit., págs. 54-55. En la jurisprudencia, entre otras, STS, Sala VI, de 7 de junio de 1962 (ref. Ar. 2.942); de 23 de noviembre de 1963 (ref. Ar. 5.083); de 30 de septiembre de 1965 (ref. Ar. 4.271); de 2 de mayo y 27 de diciembre de 1966 (ref. Ar. 2.237 y 5.503, respectivamente); de 20 de marzo y 9 de julio de 1971 (ref. Ar. 1.129 y 3.304); de 16 de enero de 1975 (ref. Ar. 186), y de 17 de enero y 12 de febrero de 1976 (ref. Ar. 8 y 635). STCT de 16 de abril, 13 de octubre, 30 de noviembre y 7 y 22 de diciembre de 1973 (ref. Ar. 1.780, 3.800, 4.891, 5.043 y 5.395); de 16 de enero, 1 y 4 de marzo, 6 de julio, 28 de noviembre y 24 de diciembre de 1974 (ref. Ar. 149, 1.074, 1.109, 3.458, 5.073 y 5.659); de 30 de abril, 23 de mayo, 25 de junio, 28 de octubre y 6 de diciembre de 1975 (ref. Ar. 2.158, 2.780, 3.365, 4.636 y 5.539), y de 7 de mayo de 1976 (ref. Ar. 2.385).

(304) *Los problemas de forma en el contrato de trabajo*, cit., pág. 335; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, vol. I, cit., pág. 275.

laboralistas, los contratos de trabajo son contratos *no formales*, o con forma libre (305).

En efecto, y por lo general, en aquellos casos en que «las normas legales de trabajo» —en la dicción del artículo 14 LCT— ordenan el cumplimiento de determinados requisitos de forma para la celebración de los negocios jurídico-laborales, su inobservancia no acarrea la nulidad de los mismos ni, tan siquiera, su anulabilidad, sino simplemente sanciones administrativas o sindicales y recíprocas facultades compulsorias de las partes contratantes hacia el rellenamiento de las cargas formales exigidas (306); es decir, hacia la formalización de tales negocios jurídicos mediante un acto de documentación ordinaria o especial (307).

(305) O, si se quiere, sin forma especial, específica o «vinculada», lo cual, señala BAYÓN, «es muy distinto de afirmar que el contrato de trabajo es un contrato sin forma» (*Los problemas de forma...*, cit., pág. 334). Véase, además, BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, vol. I, cit., págs. 275 y 284; ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., página 110; MONTROYA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 54; Díez PICAZO: *Fundamentos de Derecho civil patrimonial*, Tecnos, Madrid, 1970, cit., pág. 173; DE CASTRO: *El negocio jurídico*, Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, Madrid, 1971, pág. 278.

(306) DE LA VILLA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 389; PALOMEQUE: *La nulidad parcial...*, cit., pág. 135; ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., págs. 111-112. Formalidades, pues, de carácter *constitutivo relativo o impuro*, «que se exigen para determinados tipos de contratos como propias, específicas de ellos, pero cuya inobservancia no produce nulidad del contrato laboral gozando cada parte del derecho a compeler a la otra a la subsanación del defecto formal» (BAYÓN: *Los problemas de forma...*, cit., página 336). En igual sentido, la jurisprudencia de la Sala VI del Tribunal Supremo y la doctrina del Tribunal Central de Trabajo vienen afirmando reiteradamente que «en términos generales ningún defecto formal puede tener influencia sobre la validez del contrato [de trabajo], pues... para su perfección basta que exista un trabajo que constituya objeto normal del mismo» (STS, VI, de 9 de julio de 1971, cit.): así, STS, VI, de 30 de septiembre de 1965 y de 2 de mayo y 27 de diciembre de 1966, y STCT de 30 de noviembre de 1973, 16 de enero y 1 de marzo de 1974 y de 25 de abril y 25 de junio de 1975, respecto del contrato de aprendizaje; STCT de 6 de julio de 1974, relativa al contrato de embarco; STCT de 13 de octubre de 1973, sobre contrato de trabajo de grupo; STS, VI, de 7 de junio de 1962, sobre falta de visado sindical del contrato de trabajo de una menor; STS, VI, de 18 de enero de 1975, y STCT de 28 de noviembre y 24 de diciembre de 1974 y 30 de abril y 23 de mayo de 1975, respecto a los contratos de trabajo concertados en la construcción sin el cumplimiento de las formalidades reglamentariamente exigidas; STS, VI, de 20 de marzo de 1971, y STCT de 16 de abril de 1973, 4 de marzo de 1974, 6 de diciembre de 1975 y 7 de mayo de 1976, relativas a la celebración de contratos de trabajo en el ramo del espectáculo al margen de la formalización sindical debida; STCT de 28 de octubre de 1975, sobre ausencia de formalidades contractuales en la actividad laboral textil; STCT de 7 de diciembre de 1973, en cinematografía, etc.

(307) BAYÓN: *Los problemas de forma...*, cit., pág. 335: el «sistema de libertad típico del contrato de trabajo permite establecer la formalización normal del mismo por acuerdo verbal o mediante un 'acto de documentación'. En este segundo caso

Nos hallamos entonces en presencia de *formas constitutivas relativas* y (de nuevo son las acertadas palabras del profesor Bayón las que a continuación transcribimos) «aun dentro de ellas [en presencia], de las de menor grado constitutivo, ya que todo defecto formal no puede tener influjo sobre la validez del contrato, sino sólo rebajar el grado de solemnidad de su constitución» (308).

Es posible que la serie de consideraciones que acabo de formular pueda parecer ociosa por lo excesivamente conocidas, verdaderamente elementales, que éstas resultan. Sin embargo, he estimado oportuno recordarlas en este momento, pues con seguridad nos servirán de guía para adentrarnos con pie firme en el análisis de las exigencias formales que se consignan en la RNTET, artículos 12 (acto de documentación normal para los contratos celebrados entre empresas y matadores de toros o entre empresas y subalternos) y 17 (plasmación por escrito en modelo oficial del Sindicato Nacional del Espectáculo con visado de la jefatura sindical para los negocios jurídicos concertados entre los matadores o jefes de cuadrilla y sus respectivos subalternos), permitiéndonos deshacer equívocos que quizá han coadyuvado a configurar el erróneo y peligroso planteamiento que, surgido de la *praxis* oficial sindical, ha sido posteriormente asumido por la instancia juzgadora contencioso-sindical, haciendo dejación de interpretaciones consolidadas en torno a la significación del formalismo contractual, que es injustificable ignorar (309).

Pues bien, a la vista de las anteriores consideraciones, hay que decir, antes de nada, que los elementos formales contenidos en los citados preceptos de la RNTET pertenecen, sin lugar a dudas, al último grupo mencionado de *formas constitutivas no solemnes*. Efectivamente, su incumplimiento no se sanciona por la norma reglamentaria que los establece con la pena de nulidad de los negocios jurídico-laborales celebrados. Es más, la propia reglamentación de trabajo en el espectáculo taurino prevé la existencia de casos de urgencia o necesidad en que sea imposible satisfacer las formalidades requeridas, determinando en tales supuestos que «si fuera factible y para que siempre haya una base de comprobación y prueba (lo que claramente denota que su institución responde a razones de seguridad o certidumbre jurídicas), «la oferta y la aceptación se realizarán por telégrafo, y si tampoco existiera esa posibilidad, bastará por el momento con la firma de un documento privado por sencillo que sea, sin perjuicio de que lo antes posible [tales contratos] queden formalizados» (artículos 12, 2.º y 17, 3.º) (310). Excepcionalmente, el artículo 18 de la norma reglamentaria que

puede distinguirse entre documentación ordinaria (simple forma escrita) y documentación especial (con intervención de autoridad pública)». También, BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, vol. I, cit., pág. 275; Díez PÍCAZO: *Fundamentos...*, cit., págs. 176 y sigs.

(308) *Los problemas de forma...*, cit., pág. 344; BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, vol. I, cit., pág. 277.

(309) Véase lo que más adelante se dice en el texto.

(310) SAGARDOY en su ensayo *Notas sobre la prestación de trabajo del torero...*

contemplamos, en sus párrafos 3.º y 4.º, impone a los matadores taurinos que por su clasificación deban llevar toda o parte de su cuadrilla con la condición de «fija por temporada» la obligación de contratarla antes de 1.º de febrero de cada año, dando cuenta de la *formalización de los contratos* a las jefaturas locales del Sindicato del Espectáculo, «bien entendido que si para entonces no lo hubieran hecho y actuasen *en alguna corrida*, todos los subalternos que con ellos toreen, si se trata de profesionales que han de llevar cuadrilla *completa fija*, se considerarán colocados por toda la temporada», y «si se trata de matadores que sólo han de llevar fija una parte de su cuadrilla, obtendrán la condición de 'fijos' por la temporada, hasta cubrir el cupo pertinente, los subalternos que, habiendo toreado la primera corrida, *tengan mayor antigüedad* como picadores y como banderilleros»; todo ello con independencia de la sanción que pesa sobre los diestros que incurran en los mencionados defectos de forma en orden a la contratación de sus subalternos, consistente en el ingreso en las arcas del Montepío de Toreros de la cantidad de 300 pesetas si el infractor fuera torero, y de 100 pesetas si, por el contrario, fuera novillero (art. 53, 3.º).

La omisión de los requisitos formales exigidos por la RNTET no perjudica, pues, *en ningún caso* la licitud de los contratos de trabajo celebrados, bien entre empresarios taurinos y matadores, bien entre éstos y sus respectivos subalternos, o bien directamente entre aquéllos y el torero y sus subalternos (311). La documentación por escrito y en el modelo oficial facilitado por el Sindicato Nacional del Espectáculo, Sector Taurino, con su pertinente visado de los contratos de trabajo taurinos, no son requisitos de forma esenciales, cuya ausencia alcance a invalidar o desnaturalizar los negocios jurídicos concertados, sino únicamente a alterar la producción de sus efectos en razón a la permanencia de los trabajadores (312) en aquellos determinados supuestos de contratación de subalternos por matadores que por su clasificación deban actuar con cuadrilla fija, en todo

citado, pág. 86, no se pronuncia sobre este tema, limitándose a notar la «especial importancia» que adquieren los elementos formales del contrato taurino y a recoger la posibilidad contenida en el artículo 12 RNTET (contratación por telégrafo) para casos de urgencia o necesidad. Sin embargo, en otra aportación sobre el *Contrato de trabajo taurino*, en *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, cit., pág. 117, califica expresamente como exigencia *ad solemnitatem* la forma escrita que debe revestir el contrato del torero con el empresario taurino.

(311) En el reverso del modelo oficial sindical del «contrato para la actuación de matadores de toros, novilleros y rejoneadores», que suscriben estos profesionales taurinos con los empresarios de las plazas, figuran los subalternos (picadores, banderilleros y mozos de espadas) y el sobresaliente de espada (en el caso de actuar uno o dos matadores). Dicho modelo sindical ha sido ya reproducido en el número 108 de esta misma REVISTA, octubre-diciembre de 1975, págs. 205-206.

(312) «Dura sanción», afirman BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, que convierte el contrato de trabajo en indefinido (*Manual...*, vol. I, cit., pág. 282).

o en parte (313). Pero, entiéndase bien, la presunción establecida para tales supuestos por la RNTET —presunción que parece serlo *iuris tantum* (314)—, de que los contratos que no hayan sido revestidos de las formalidades reglamentariamente prevenidas se han concertado por toda la temporada, es un mecanismo jurídico que se inscribe en el conjunto de técnicas habilitadas por la ley con vistas a garantizar la relación individual de empleo y su estabilidad; mecanismo que ha sido recientemente incorporado por la ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril del pasado año, en su artículo 15, párrafo 2.º (315), y que, por lo demás, sintoniza plenamente con la preferencia del ordenamiento jurídico laboral por los contratos de duración indefinida o, en su defecto, y atendidas las peculiaridades materiales de la prestación del trabajo que se contrata, por las relaciones jurídicas de vida prolongada (316). En modo alguno la citada presunción legal otorga naturaleza constitutiva pura o *ad solemnitatem* a las formalidades requeridas, que en absoluto pueden afectar a la validez, perfección y eficacia de los contratos (317) aun cuando, como en este caso, su carencia «pue-

(313) Artículos 5.º, 28, 29 y 30 RNTET, modificados estos tres últimos preceptos por OM de 24 de enero de 1947.

(314) Ya que «las presunciones establecidas por la ley pueden destruirse por la prueba en contrario, excepto en los casos en que aquélla expresamente lo prohíba» (artículo 1.251 Código civil). En igual sentido, BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, vol I, cit., págs. 225-226, vol. II, cit., pág. 499.

(315) «Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los que se especifican en el número anterior [contratos de trabajo de duración determinada] se consignarán por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración; el trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.» Véase BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, vol. I, cit., pág. 282, vol. II, 10.ª ed., cit., pág. 499.

(316) ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., págs. 112 y 141-143; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, vol. I, cit., págs. 224-227, vol. II, cit., págs. 497-501.

(317) «La forma escrita no es en este caso constitutiva pura, pues el propio precepto —el artículo 15 LRL— declara que la estipulación verbal no perjudica la validez del acto contractual, aunque sí su naturaleza en cuanto al tiempo...» (BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, vol. I, cit., pág. 282). Cuando la ley no determina expresamente —o, mejor, presume expresamente, salvo prueba en contrario— la conversión de la *naturaleza temporal* de los contratos, la omisión de las exigencias formales requeridas se limita a producir las consecuencias ya conocidas: facultades compulsorias de los contratantes y sanciones sindicales o administrativas. «Aunque... los artículos 40 y 42 de la Ordenanza [de Trabajo en la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por OM de 28 de agosto de 1970 y modificada posteriormente en 27 de julio de 1973], dispongan con imperativos términos que los contratos del personal eventual y del fijo de obra se realicen por escrito, la omisión o el incumplimiento son materia de orden sancionador administrativo, pudiendo compelerse las partes a cumplir la formalidad conforme al artículo 1.279 del Código civil... pero sin que pueda admitirse que la ausencia de ese requisito formal altere la naturaleza de la relación concertada y con-

da producir otros efectos o consecuencias sobre... [los mismos contratos] o sobre sus sujetos» (318).

En definitiva, los contratos de trabajo taurinos siguen, en cuanto a la forma, las reglas que son de aplicación al tipo común general de contrato de trabajo, contenidas en los artículos 3.º y 14 LCT, artículo 15 LRL y, con carácter supletorio, en los artículos 1.278 y 1.279 Código civil. Sin duda, parecerá una obviedad el señalar que la documentación de estos contratos en modelo oficial sindical, al que se adiciona el visado del sindicato correspondiente, no transmuta la sustantiva naturaleza laboral de los mismos —naturaleza que, es sobradamente conocido, viene determinada por las prestaciones que constituyen su objeto— (319), modificando *a posteriori* los ámbitos competenciales de las distintas jurisdicciones ordinarias existentes en nuestro ordenamiento jurídico. Ni que decir tiene que los contratos de trabajo documentados sindicalmente siguen siendo contratos de trabajo, pertenecientes a la órbita de materias litigiosas a que se extiende la competencia de la jurisdicción laboral. Por supuesto, el visado sindical no es un criterio determinante de atribución de jurisdicción a la contencioso-sindical. Constituye, en expresión afortunada de la *Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 11 de mayo de 1973*, un mero requisito cuya observancia o inobservancia es totalmente «irrelevante a... efectos jurisdiccionales» (320). Sobre todo ello no parece pueda existir ni la más remota duda. Y, sin embargo, los pleitos contencioso-sindicales que ahora nos ocupan han surgido de la celebración de contratos-tipo taurinos, según modelo oficial del Sindicato Nacional del Espectáculo, cuya cláusula sexta, como tuvimos ocasión de comprobar en su momento (321), *obliga* a las partes contratantes a someter sus contiendas a los organismos arbitrales paritarios del mencionado Sindicato Nacional, con carácter previo al ejercicio de acciones judiciales ante la jurisdicción objetivamente competente.

* * *

vierta automáticamente al trabajador en fijo de plantilla, máxime si en esa Ordenanza se especifican los requisitos que precisan para adquirir esa condición...» (STCT de 24 de diciembre y 28 de noviembre de 1974 y de 30 de abril y 23 de mayo de 1975, ya citadas).

(318) STS, VI, de 20 de marzo de 1971, cit. Ponente, GIMENO GAMARRA.

(319) «La omisión de un requisito reglamentario», como el visado sindical, «en manera alguna puede afectar a... [la] validez [del contrato celebrado] y menos cambiar su naturaleza, que está determinada por las prestaciones fijadas en el mismo y nunca por la denominación que en contra de sus efectos pactados quieran darle las partes (STCT de 14 de abril de 1973, ref. Ar. 1.766. Ponente GANDARILLAS CALDERÓN). Desde luego, es un lugar común en la doctrina y en la jurisprudencia que los negocios jurídicos tienen la naturaleza propia de su contenido y efectos. Cualquier insistencia al respecto resultaría perfectamente inútil.

(320) Ref. Ar. 2.065. Ponente, F. DE LAS CUEVAS.

(321) En el núm. 108 de esta REVISTA, «Tribunal Supremo, Sala VI. Cuestiones sindicales», cit., pág. 205.

¿Qué hubiera sucedido en el caso de que las relaciones de trabajo taurinas se hubiesen concertado prescindiendo de las ya conocidas formalidades sindicales? ¿Acaso el resultado procesal alcanzado hubiera sido el mismo? La solución negativa es la más probable, ya que en tal caso no se habría producido un acto formalmente sindical, cuya existencia permitiese la posterior actuación revisora de la instancia judicial sindical (322). Pero, si esto es así, habremos de convenir necesariamente en que la Sala VI de nuestro más alto tribunal no ha sabido valorar en sus justos límites el sentido y la significación genuina del formalismo contractual. ¿O es que sus desacertados fallos se han encauzado a través de un diferente discurso lógico que, desterrando de su reflexión la temática de la forma de los contratos, ha tomado como base de referencia inicial la solución arbitral en sede sindical de las discrepancias de los contratantes? No obstante, recuérdese al respecto que la disposición XV de las «normas que regulan el funcionamiento de las comisiones mixtas de arbitraje del sector taurino del Sindicato Nacional del Espectáculo» determinaba resueltamente la no admisión a trámite de «aquellas reclamaciones que sean formalizadas al amparo de cualquier contrato que *no haya sido previa y debidamente visado y registrado sindicalmente*» (323).

En igual sentido, el artículo 11, párrafo 2.º, del reglamento de la Agrupación Sindical de Empresarios de Plazas de Toros, de 30 de septiembre de 1970, dispone que «los contratos con los toreros deberán ser visados en el Sindicato Nacional del Espectáculo, *sin cuyo requisito no causarán efecto ante la Agrupación en caso de reclamación o discordia*». El artículo 11, párrafo 2.º, de los estatutos de la Agrupación Sindical de Contratistas del Servicio de Caballos para Plazas

(322) La propia jurisdicción contencioso-sindical parece entenderlo así en su *sentencia de 31 de enero de 1976* (ref. Ar. 516). En el segundo considerando de dicho fallo judicial se plantea el tema de la nulidad «*a efectos sindicales*» de los contratos taurinos —en este caso de apoderamiento— celebrados sin el debido visado sindical. El raciocinio jurisprudencial parece admitir que la ausencia del señalado requisito sindical impide la formulación y tramitación de las reclamaciones de los sindicatos en la vía arbitral sindical: «En el ejemplar del referido contrato... *consta que el mismo está visado* por las Agrupaciones Sindicales de Matadores de Toros y Novillos y de Apoderados Taurinos y registrado con el número 1.684, *razón por la cual la Comisión Mixta de Arbitraje...* al admitir y tramitar la reclamación formulada en vía sindical por el apoderado... *contra su poderdante, no infringió disposición o precepto reglamentario alguno que obligue a declarar nula su actuación...*»

(323) Dichas normas fueron transcritas en el número 108 de esta REVISTA, cit., páginas 200-202, nota 200. Véanse las primeras consideraciones que allí tuve ocasión de formular sobre la naturaleza, alcance y obligatoriedad de tales normas reguladoras de las comisiones arbitrales sindicales taurinas y sobre el carácter —preceptivo o voluntario— del arbitraje sindical instituido; todo ello en relación con la «cláusula compromisoria» —la ya conocida cláusula sexta— que se contiene en los modelos oficiales sindicales de contratos taurinos (págs. 200-207). De todo ello nos seguimos ocupando en el texto.

de Toros, de 25 de septiembre de 1964, afirma, por su parte, que «todos los contratos, sin excepción, celebrados entre empresas de plazas de toros y cualquier componente de esta Agrupación, para que puedan tener eficacia sindical a todos los efectos, deberán ser suscritos en el modelo oficial establecido y, además, ser visados en el Sindicato». Cerrando el sistema, el artículo 12, párrafo 2.º, del reglamento de la Agrupación Sindical Nacional de Apoderados Taurinos, de 7 de junio de 1966, establece que el contrato de apoderamiento taurino «será visado en la Agrupación Sindical Nacional de Apoderados Taurinos con el informe del secretario-asesor del Sector Taurino y el enterado de la Agrupación Sindical de Matadores, dentro de los dos meses siguientes a su firma, sin cuyo requisito no causará efecto ante la Agrupación en caso de discordia o reclamación».

Decididamente, la indagación por esta vía nos encierra sin remedio en un círculo vicioso. Conviene, pues, ensayar una distinta perspectiva de análisis.

* * *

23. Resueltas estas primeras cuestiones, el problema viene a plantearse en los términos que ya anteriormente apuntábamos (324), centrándose en la averiguación y determinación precisas del papel que ha jugado la actuación de las comisiones arbitrales taurinas en la gestación de los procedimientos contencioso-sindicales que comentamos, tarea que, atendidas razones de método, cobra desde estos mismos instantes un interés preferente, ya que los nuevos derroteros que desde ahora emprende nuestro análisis nos permitirán ir despejando interrogantes claves tales como si el sometimiento al arbitraje sindical interno es forzoso para los contratantes o, por el contrario, facultativo, y si, en el primer caso, tal forzosidad deriva directamente de la formalización sindical de los contratos de trabajo taurinos o se impone genéricamente a los sindicatos por normas de obligatoriedad discutible emanadas del propio Sindicato del Espectáculo; si los defectos de competencia que se aprecian en la sutanciación y decisión de estos procedimientos se remontan al acto mismo de documentación de los contratos o surgen de la posterior intervención del Tribunal Central de Amparo; si el enunciado literal de la citada cláusula sexta de los contratos-tipo taurinos obstaculiza o no el adecuado ejercicio de las pretensiones procesales laborales de los contratantes ante su juez propio; si ha sido el Tribunal Central de Amparo quien ha violentado el sentir de dicha cláusula, incurriendo al propio tiempo en la prohibición que se contiene en el artículo 2.º, 2, de su texto regulador, al atraer hacia la órbita de sus atribuciones cuestiones excluidas expresamente por la ley (artículo 59 de la Ley Sindical) de la competencia objetiva del orden jurisdiccional sindical; cuál ha sido ante todo ello la actitud de los jueces sindicales y cuáles

(324) Hace tan sólo unos momentos en el texto, así como en ocasiones precedentes algo más alejadas en el tiempo: *Tribunal Supremo, Sala VI. Cuestiones Sindicales*, en el número 108 de esta REVISTA, cit., pág. 200, y en el número 106 de esta misma publicación periódica, abril-junio de 1975, cit., págs. 195 y sigs.

los resultados materiales y procesales causados por el desafortunado planteamiento jurisdiccional de estos antagonismos contractuales, etc.

En efecto, como en el caso de las controversias procesales *mercantiles* surgidas de las relaciones comerciales entre empresas distribuidoras y exhibidoras de películas (325), la existencia de un arbitraje sindical interno y la incorrecta interpretación de su naturaleza, función y carácter han sido los elementos perturbadores que han inducido a la jurisdicción contencioso-sindical a arrogarse indebidamente competencia para conocer de acciones *laborales* —o *civiles*— (326), distorsionando de esta forma su verdadera naturaleza, que ha quedado recubierta bajo un falso ropaje sindical. Bastará un somero repaso de las normas orgánicas y de funcionamiento de las distintas agrupaciones sindicales que se integran en el sector taurino del Sindicato Nacional del Espectáculo para comprobar hasta qué punto es cierto cuanto aquí se dice y, en contrapartida, incierto y erróneo el raciocinio jurisprudencial, que no ha sabido darse cuenta exacta de la diferencia esencial que hoy existe entre el significado jurídico del fenómeno arbitral y de la institución judicial.

A estos mismos efectos será útil, siquiera para completar este breve repaso, reseñar también los pactos contractuales de índole compromisaria en cuya virtud los contendientes han puesto en funcionamiento una mecánica arbitral inserta en la estructura organizativa sindical en que se hallan encuadrados, con el objeto específico de resolver sus disputas profesionales en este terreno doméstico *antes de recurrir a la oportuna formalización judicial de sus pretensiones*. Así, actividad arbitral y función jurisdiccional, en otros tiempos confundidas y hoy perfectamente separables tanto desde un punto de vista estructural como desde una consideración estrictamente funcional, aunque no por ello incompatibles (327), se conjugan en el ámbito sindical en función de imprecisos criterios de *sucesión temporal* que marcan su respectivo ejercicio, precediendo la intervención de los árbitros sindicales a la iniciación del fenómeno procesal, cuyo desenvolvimiento podrá evitar en determinados casos aquella intervención pri-

(325) Véase *Tribunal Supremo, Sala VI. Cuestiones sindicales*, en el número 106 de esta REVISTA, cit., págs. 188-240.

(326) Caso de la *sentencia contencioso-sindical de 31 de enero de 1976*, cit., de la que fue ponente el magistrado señor MORA REGIL, dictada en un pleito surgido de la *relación contractual de apoderamiento taurino*, que unía a los litigantes. Relación contractual hoy por hoy, y *de lege data*, de indiscutible naturaleza civil, si bien es posible —y, sin duda deseable— que en un día no lejano las prestaciones de actividad para otro que encierra el *contrato de mandato* pasen a encuadrarse en las obligaciones objeto de la relación jurídica de trabajo. Véase, por todos, CABRERA BAZÁN, *Límites materiales y formales al ámbito de aplicación personal del Derecho del trabajo*, cit., páginas 37-53; *Contrato de trabajo y contratos de actividad*, cit., págs. 27-55. El texto de la citada decisión de la jurisdicción contencioso-sindical puede consultarse en el número 112 de esta REVISTA, cit., págs. 102-106, nota 220.

(327) Cfr. GUASP: *El arbitraje en el Derecho español*, Bosch, Barcelona, 1956, citado, págs. 12-13 y 16-22.

maria, pero sin entorpecer, obstaculizar o mermar nunca el derecho constitucional de los sindicatos —como ciudadanos— a acudir libremente ante los Tribunales de Justicia (art. 30 ley Orgánica del Estado) (328).

Comencemos abordando la normativa interna sindical. El artículo 12 del *reglamento de la Agrupación Sindical de Empresarios de Plazas de Toros*, de 30 de septiembre de 1970, dispone en su párrafo 1.º que «las diferencias que pudieran surgir con los toreros en la interpretación o cumplimiento de los contratos se someterán *previamente* a las comisiones arbitrales sindicales o a la Junta Sindical Taurina», precisando en su párrafo 2.º que «*esto no excluye el ejercicio de otras acciones legales por parte de los miembros de la agrupación*, los que... *se comprometen a recurrir en primer término al arbitraje sindical*». «Para zanjar las diferencias que pudieran surgir con los ganaderos de reses bravas —continúa diciendo el artículo 13 del citado reglamento sindical—, los empresarios se atenderán al espíritu y letra de los contratos, aunque *la Agrupación procurará en todo caso que las mismas se ventilen a través de una comisión arbitral mixta*». El artículo 59, en fin, tras señalar en su párrafo 1.º que «todas las cuestiones de carácter profesional que pudieran surgir entre los miembros de la agrupación quedan sometidas a la decisión de la comisión arbitral que designe la junta directiva, con el asentimiento del jefe nacional del Sindicato del Espectáculo», advierte a continuación que para *formular pretensiones procesales* «los agrupados se someten voluntariamente a la jurisdicción y competencia de los juzgados y tribunales de Madrid» (párrafo 2.º) (329).

Por su parte, la disposición decimoquinta de los *estatutos de la Agrupación Sindical de Matadores de Toros y Novillos*, aprobados por orden de servicio del entonces delegado nacional de Sindicatos, de 24 de noviembre de 1956,

(328) El principio IX de la ley de Principios Fundamentales, de 17 de mayo de 1958, declara, con términos similares a los empleados por la ley Orgánica del Estado, que «todos los españoles tienen derecho a una justicia independiente, que será gratuita para aquellos que carezcan de medios económicos...». El artículo 31 de esta última norma constitucional precisa que «la función jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado..., corresponde *exclusivamente* a los Juzgados y Tribunales determinados en la Ley Orgánica de la Justicia...».

(329) Dictado de virtualidad dudosa a tenor de lo dispuesto por el artículo 2.º, 2 TRPL. La competencia *territorial* de los órganos de la jurisdicción de trabajo es la determinada imperativamente por el propio precepto («será magistratura competente... la del lugar de la prestación de servicios o la del domicilio del demandado, a elección del demandante. Si los servicios se realizan en lugares de distinta jurisdicción será Tribunal competente, a elección del demandante, el de cualquiera de ellos en que tenga su domicilio el trabajador o el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado»), «cualesquiera que sean las estipulaciones de los controles de trabajo o de seguros». Las normas atributivas de *competencia territorial* a los órganos jurisdiccionales laborales son, pues, inderogables, de orden público, sustraídas a la esfera de disponibilidad de los contratantes.

anuncia que «para la *resolución amistosa y extrajudicial* de cuantas cuestiones y conflictos... puedan suscitarse entre los agrupados y las empresas de las plazas de toros o con las cuadrillas de subalternos, se fomentará el establecimiento e implantación de *comisiones mixtas y paritarias de arbitraje*, que funcionarán en el seno de las instituciones competentes del Sindicato Nacional», correspondiendo a la junta directiva de la Agrupación la designación de entre sus miembros de los vocales «que tengan que actuar en las juntas mixtas y paritarias para la resolución de los asuntos y discordias que se planteen, tanto con las empresas como con las cuadrillas de subalternos» (disposición octava, párrafo 4.º).

De igual manera, las diferencias profesionales que enfrenten a los miembros de la *Agrupación Sindical de Picadores y Banderilleros españoles* «quedan sometidas», a tenor de lo dispuesto por el artículo 39 de sus estatutos reguladores, de 4 de septiembre de 1971, «a la *decisión de las comisiones arbitrales* que designe la junta directiva», sin perjuicio de la competencia de los juzgados y tribunales —que atendiendo razones territoriales los propios agrupados han decidido otorgar a los de Madrid (330)— para resolver judicialmente estos litigios (artículo 39, 2.º).

Con mayor claridad expositiva, el artículo 12 de los *estatutos de la Agrupación Sindical de Contratistas del Servicio de Caballos para Plazas de Toros*, de 25 de septiembre de 1964, insiste en que «las diferencias, de cualquier tipo, que pudieran surgir entre empresarios de plazas de toros y contratistas de caballos en el cumplimiento del contrato obligatorio (331) serán sometidas a las *decisiones de las comisiones arbitrales sindicales*». Naturalmente, esto no impide —sigue diciendo el precepto que estamos transcribiendo— «que los agrupados puedan ejercitar *otras acciones legales que pudieran corresponderles o consideren pertinentes, pero sí que previamente al ejercicio de las mismas recurran a la Organización Sindical a dirimir sus contiendas*». Será también ésta, a través de las *comisiones arbitrales sindicales* que designe la Junta Sindical de la Agrupa-

(330) Véase lo que ha sido expuesto en la nota anterior respecto a la competencia territorial de los jueces y tribunales de trabajo, inmodificable mediante pacto de sumisión de las partes a magistratura distinta a la legalmente determinada.

(331) Verdadera contradicción en los términos. La desafortunada expresión «contrato obligatorio» se identifica, en la citada normativa estatutaria sindical, con la exigencia impuesta a los contratistas de caballos y empresarios taurinos de observar determinadas formalidades sindicales en la celebración de sus relaciones contractuales. Formalidades sindicales que, de este modo, pretenden elevarse a la categoría de constitutivas puras o *ad solemnitatem*: «Todos los contratos, *sin excepción*, celebrados entre las empresas de plazas de toros y cualquier componente de esta agrupación, para que puedan tener eficacia sindical a todos los efectos, deberán ser suscritos en el modelo oficial establecido y, además, ser visados en el Sindicato» (artículo 11, 2.º). El «contrato obligatorio» es, pues, en la «lógica» interna de la mencionada disposición sindical, el contrato-tipo aprobado por el Sindicato Nacional del Espectáculo (artículo 11, 1.º).

ción, quien solvente los conflictos profesionales que surjan entre los propios agrupados (art. 45).

Cerrando el sistema, si bien con la introducción de alguna variante nueva, pues el intento de conciliación o mediación sindical parece concebirse como un paso previo a la sustanciación del procedimiento arbitral, el *reglamento de la Agrupación Sindical de Apoderados Taurinos*, de 7 de junio de 1966, afirma en su artículo 12, párrafo 3.º, que «cualquier reclamación por incumplimiento de contrato de apoderamiento [esgrimida por los poderdantes o por los apoderados] deberá hacerse ante la Agrupación Sindical, *la que tratará de conseguir la solución amistosa, y de no poder llegar a esta solución, se presentará la reclamación ante la Comisión Mixta de Arbitraje del Sector Taurino*». De otra parte, el artículo 59 del mismo texto sindical regula con detalle el procedimiento de solución de conflictos entre apoderados a través de un sistema de *arbitraje de equidad*, que podrá quedar en suspenso, cualquiera que sea el estado de su tramitación, siempre que «se produzca una conciliación o avenencia entre los apoderados taurinos afectados» (art. 59, j).

Como puede observarse, los textos sindicales citados son suficientemente explícitos a la hora de discriminar las actividades arbitrales y las judiciales en la línea que hemos comenzado a apuntar.

24. Para completar la descripción del panorama tan sólo me falta hacer una mera alusión a las «normas que regulan el funcionamiento de las comisiones mixtas de arbitraje del sector taurino del Sindicato Nacional del Espectáculo», ya conocidas (332), cuya disposición duodécima, es importante retenerlo aquí, dotaba a las decisiones de las mencionadas comisiones arbitrales de una *ambivalencia funcional*, al configurarlas, de una parte, como último peldaño del procedimiento arbitral gestado en el seno del propio sindicato y, al tiempo y de otra parte, como primer escalón del procedimiento de amparo que hoy se sustancia ante «órganos internos sindicales de *carácter predominantemente arbitral*» (art. 1.º, 1, Decreto 2.305/1971), en calidad de previo a la interposición de recursos en vía jurisdiccional. En efecto, la citada disposición dice así: «Una vez intentado y agotado el recurso previo de reposición, las resoluciones de las comisiones mixtas arbitrales serán recurribles en única instancia ante el Tribunal Central de Amparo de la Delegación Nacional de Sindicatos, con sujeción estricta a las normas y disposiciones del reglamento de 12 de enero de 1948».

Pero es ya sabido que este viejo texto regulador de la constitución y funcionamiento de los Tribunales Sindicales de Amparo ha sido derogado y sustituido por el Decreto 2.305/1971, de 13 de agosto —acabamos de citar en parte su primer precepto—, norma reglamentaria que ofrece una nueva regulación, una reestructuración, una distinta significación institucional, en suma, de la vía sin-

(332) De nuevo me remito al número 108 de esta REVISTA, cit., págs. 200-202, nota 200.

dical de amparo, cuyos contornos se perfilan ahora nítidamente en función de los mismos criterios que determinan la extensión y límites de la jurisdicción contencioso-sindical, respecto de la que aquella vía constituye uno de los caminos de acceso de obligado recorrido (arts. 58 y 60, 1.º Ley Sindical y 1.º, 2 y 19, 1.º del decreto 2.077/1971, de 13 de agosto). «No corresponderán a la vía de amparo —reza la regla consagrada en el artículo 2.º, párrafo 2.º, del vigente reglamento de los Tribunales sindicales de Amparo— las cuestiones excluidas de la vía contencioso-sindical, según el artículo 59 de la Ley Sindical».

Me parece que no es el caso de reproducir aquí el análisis, abordado ya en otro momento (333), de la nueva normativa reguladora de los Tribunales de Amparo y de las dificultades que, en no pocas ocasiones, presiden el intento de su armonización con antiguos textos sindicales, que todavía hoy —en tiempos que se dicen de reforma— siguen desconociendo incluso los efectos jurídicos de la promulgación de la Ley Sindical de 1971 (334) y de sus normas de desarrollo, y que, en consecuencia, continúan remitiéndose a la abrogada regulación de la vía de amparo contenida en el reglamento de 1948, con la que sin violencias ni fisuras establecían una *continuidad procedimental*, que los actuales escollos legales ya no permiten salvar (335). Los desajustes normativos, la persistencia de una páctica sindical que, animada por no sé qué motivos, parece obstinarse en ignorar la normativa sindical vigente, extendiendo la competencia de los órganos *arbitrales* de amparo más allá de lo que las nuevas previsiones legales consienten, la defectuosa ordenación técnica de la jurisdicción contencioso-sindical y los desaciertos de su jurisprudencia aplicativa constituyen los ya habituales puntos de reflexión que, no obstante, en estos momentos nos alejarían del camino argumental por el que hemos comenzado a avanzar, perjudicando el orden lógico de los logros de nuestra indagación.

25. Por las razones indicadas, conviene pasar a conocer sin más dilaciones el sentido exacto de las *cláusulas compromisorias* por las que los sindicatos taurinos aceptan someter sus discrepancias contractuales a la decisión de árbitros sindicales. Estas estipulaciones son aún más expresivas que las normas sindicales transcritas en orden a la contraposición, en el sentido ya indicado, de las activi-

(333) En el número 106 de esta REVISTA, *Tribunal Supremo, Sala VI. Cuestiones sindicales, II, Relaciones comerciales entre empresas distribuidoras y exhibidoras de películas*, cit., págs. 199-208.

(334) Cuyo título II es de esperar sea inminentemente derogado. El dictaminado proyecto de ley de regulación del derecho de asociación sindical (*Boletín Oficial de las Cortes Españolas*, núm. 1.534, de 4 de noviembre de 1976) está pendiente de aprobación por el Pleno de las Cortes.

(335) Artículo 59 LS; artículos 2.º y 4.º, 1 del decreto 2.077/1971, de 13 de agosto, por el que se regula transitoriamente el recurso en vía contencioso-sindical, y artículo 2.º, 2, y disposición final 3.ª del decreto 2.305/1971, de 13 de agosto, sobre organización y procedimiento de los Tribunales Sindicales de Amparo.

dades de carácter arbitral y de aquellas otras de carácter procesal. Examinemos, a título meramente ejemplificativo, los modelos sindicales de formalización de los denominados «contrato para la actuación de matadores de toros, novilleros y rejoneadores» y «contrato para la actuación de cuadrillas cómico-aurinas».

La tan mencionada *cláusula sexta* del primero de los contratos citados, que, como ya dije, en su reverso prevé también la actuación profesional de los subalternos taurinos (picadores, banderilleros, mozos de espadas e incluso sobresaliente de espada), dice textualmente como sigue: «La totalidad de las cuestiones que pudieran surgir como consecuencia del presente contrato serán sometidas por ambas partes al Sindicato Nacional del Espectáculo (Comisión Mixta de Arbitraje), y sólo después de que ésta haya dictado su laudo podrá la parte que no estuviere de acuerdo con el mismo acudir a la jurisdicción competente, a cuyo efecto se le expedirá certificación del laudo para unirla a la demanda.» En idéntico sentido se expresa la *cláusula séptima* del «contrato para la actuación de cuadrillas cómico-aurinas», al afirmar que «la totalidad de las cuestiones que pudieran surgir como consecuencia del presente contrato, serán sometidas por ambas partes al Tribunal Arbitral establecido por el Sindicato Nacional del Espectáculo, y sólo después de que el jefe haya dictado su laudo podrá la parte que no estuviera de acuerdo con el mismo acudir a la Magistratura de Trabajo, a cuyo efecto se le expedirá certificación del laudo para unirlo a la demanda.»

Los términos literales de estos *compromisos arbitrales*, que constituyen tan sólo un botón de muestra, son, sin embargo, suficientemente elocuentes a los efectos que aquí perseguimos, confirmando la diferenciación diseñada entre la solución arbitral de los conflictos contractuales de los sindicatos y la solución judicial de esos mismos conflictos, que en modo alguno se ve excluida por aquella primera, sino únicamente pospuesta en el tiempo al momento en que el laudo arbitral haya sido dictado (336), y ello —parece que así ha de entenderse a te-

(336) La «sumisión primera» al «previo arbitraje de un tercero», es decir, la vía arbitral previa «es sólo un trámite, obstaculiza la apertura o la marcha del proceso, pero no quita un ápice de jurisdicción a quien la tenga», sin que quepa admitir su interferencia «para desviar la actuación de los Tribunales de Justicia...» (*STS, VI, de 10 de octubre de 1975*, ref. Ar. 3.791. Ponente, CEREZO ABAD). Recuérdese que los arbitrajes «corporativos o sindicales» se hallan excluidos de la regulación de la ley de 22 de diciembre de 1953 (art. 1.º, 2), que introdujo novedades notables en la ordenación de la cláusula compromisoria y sus efectos —positivos o «formalización judicial del compromiso» y negativos o eliminación de los Tribunales ordinarios— sobre la vía judicial: GUASP: *El arbitraje en el Derecho español*, cit., págs. 97 y sigs.; DÍEZ PICAZO: «El pacto compromisorio y la nueva ley de Arbitraje», *ADC*, VII, IV, octubre-diciembre de 1954, págs. 1155 y sigs.; TORRALBA SORIANO: «Eficacia del contrato preliminar de arbitraje», *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, núm. 453, marzo-abril de 1966, págs. 331 y sigs. Conocido es, de otra parte, el extremado recelo con que el Derecho del trabajo vigente —no así nuestro Derecho histórico: art. 435 del Código de Trabajo, de 23 de agosto de 1926— mira el ejercicio del arbitraje en el ámbito de las controversias individuales laborales, que ponen en juego dere-

nor de una doctrina jurisprudencial inveterada— siempre que no suponga un retraso abusivo que «entorpezca el derecho siempre vivo de acudir a los Tribunales de Justicia» (337).

Pues bien, el aspecto que especialmente me interesa destacar en el orden de consideraciones en que ahora nos desenvolvemos es que *la sumisión de los compromitentes a los poderes dirimientes de los árbitros sindicales en nada perturba ni altera el cauce jurisdiccional competente por razón de la materia en litigio*. La cláusula sexta del contrato que articula la prestación profesional de servicios de los matadores de toros y novillos, a pie o a caballo, y de los subalternos taurinos alude genéricamente a la *jurisdicción competente*, sin especificar cuál sea ésta, mientras que el «contrato para la actuación de cuadrillas cómico-aurinas», precisando aquella mención genérica, se refiere explícitamente a la *Magistratura de Trabajo* en su cláusula séptima.

También las normas sindicales reguladoras de las distintas agrupaciones encuadradas en el sector taurino del Sindicato Nacional del Espectáculo permiten, como ha podido verse, alcanzar la misma conclusión respetuosa para con las garantías procesales de los sindicatos. La decisión arbitral de las controversias

chos o beneficios irrenunciables. Véase ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, 3.ª ed., Madrid, 1974, cit., pág. 446; 4.ª ed., 1976, cit., págs. 486-487; OJEDA AVILÉS: *La renuncia de derechos del trabajador*, IEP, Madrid, 1971, págs. 215-226. La citada sentencia de la Sala VI del Alto Tribunal, de 10 de octubre de 1975, llega a afirmar, sin miramientos, que «el arbitraje —tema polémico de los conflictos individuales laborales— en nuestro Derecho positivo está resuelto al disponer el artículo 1.º del Pro. Lab. que la Jurisdicción de Trabajo es la *única* competente para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en *los conflictos individuales* que se susciten en la rama social del Derecho, lo que excluye la peculiar jurisdicción del arbitraje en este tipo de conflictos.» En igual sentido, STS de 3 noviembre 1972 (Ar. 5.435).

(337) Términos tomados de una ya antigua decisión de la Sala VI del Tribunal Supremo: la *sentencia de 6 de octubre de 1964* (ref. Ar. 4.654) dictada bajo la ponencia del magistrado GARCÍA GALÁN Y CARABIAS en juicio de despido de enlaces sindicales. La vía previa venía constituida en este caso por la necesidad, convencionalmente impuesta a los incluidos en el ámbito de aplicación del acuerdo colectivo, de acudir ante la «Comisión Mixta de Vigilancia» de dicho pacto colectivo para que ésta «informase sobre las dudas y divergencias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación de las estipulaciones contenidas en aquél» (*considerando* tercero de la sentencia de casación). Esta doctrina, restrictiva en exceso para con las actividades arbitrales en el marco de los conflictos individuales de trabajo, señala ALONSO OLEA, «quizá... peque de rigidez teniendo en cuenta la proximidad del contrato de transacción, en general posible —como resultado de la conciliación; LPL artículos 55 y 71—, con el de compromiso» (*Derecho del trabajo*, cit., 4.ª ed., pág. 487). Cfr. también OJEDA AVILÉS: *La renuncia...*, cit., págs. 219 y sigs.; VALDÉS DAL-RE: «Las comisiones paritarias de los convenios colectivos», en el núm. 109 de esta REVISTA, enero-marzo de 1976, págs. 83-86; BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, vol. II, cit., página 639.

de los sindicatos no menoscaba el derecho de éstos a ejercitar «las acciones legales pertinentes», se cuidaban de señalar las citadas normas sindicales, aunque sin descender lógicamente a niveles concretos en la determinación del orden judicial competente.

A la vista de todo ello, podría admitirse sin grandes dificultades —a salvo, claro está, las derivadas de la multiplicación probablemente innecesaria de actividades preprocesales habida cuenta de la existencia en el ámbito jurídico-laboral del intento de conciliación sindical, previo a la tramitación de los procesos (338)— que la sustanciación del arbitraje sindical taurino fuera una *vía previa* para demandar ante la jurisdicción objetivamente competente en el conocimiento y decisión de las pretensiones procesales deducidas.

Vía sindical previa, en efecto, a la que *podrán* acudir los sindicatos en aquellos casos en que decidan formalizar sus relaciones contractuales en el seno de la estructura sindical que les encuadra (339), suscribiendo a tales efectos las

(338) Artículo 50 TRPL, modificado por el artículo 35 R. D-L 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo. Conciliación y arbitraje presentan una misma finalidad institucional: evitar el planteamiento judicial de los conflictos. Pero «en el arbitraje, el conflicto es dirimido al recaer la decisión o laudo del árbitro, que priva... sobre la voluntad de las partes en contienda», mientras que «en la conciliación son las propias partes las que componen o resuelven el conflicto, con mutuas cesiones y renunciaciones» (MONTROYA: *Derecho del trabajo...*, cit., pág. 301). El árbitro, dirá ALONSO OLEA, tiene poderes —con independencia de la fuente de que emanan tales poderes— para dirimir el conflicto sometido a su decisión; la conciliación es un procedimiento convencional o paccionado de solución de controversias en que interviene un tercero «que carece de poderes dirimientes». El tercer *conciliador* «meramente exhorta a las partes a que pacíficamente ajusten sus diferencias de común acuerdo» (*Derecho del trabajo*, cit., págs. 485 y 483). Por lo demás, conciliación y arbitraje poseen distintos efectos que trascienden a la influencia de uno y otro fenómeno tanto respecto a la vía judicial en general (medios de impugnación de sus respectivas soluciones) como respecto a la vía judicial laboral en concreto. La conciliación sindical, o, mejor, su intento, es un presupuesto o requisito del proceso de trabajo. Por el contrario, el arbitraje sindical no lo es. A ello me refiero seguidamente en el texto.

(339) Se trata, a mi juicio, de una facultad y no de una necesidad. El arbitraje sindical taurino es un *arbitraje voluntario* («las partes pueden someter libremente sus diferencias a la decisión de un tercero»; en este caso, a la decisión de las distintas comisiones paritarias sindicales establecidas al efecto), sea un *arbitraje convencional*, esto es, nacido «de la voluntad concorde de las partes interesadas, que lo han previsto en cuanto tal, previamente», sea un *arbitraje reglamentado*, creado por una disposición normativa sindical que lo establece con tal carácter; solución esta última que en el supuesto que nos ocupa parece contar con mayores visos de acierto. (La terminología, conceptos y entrecomillados son del profesor ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., página 703.) En todo caso, insisto, a los sindicatos corresponde convenir la sumisión de sus discrepancias al fallo de los árbitros sindicales. Pero, como vimos anteriormente al examinar determinadas disposiciones sindicales, para ello parece necesaria la formalización de los vínculos contractuales entre los sindicatos de acuerdo con las exi-

correspondientes cláusula compromisoria y/o contrato de compromiso (340), cuya inobservancia, no obstante, en ningún caso impedirá a aquéllos rogar la actuación del orden judicial competente, ante el que oportunamente harán valer las pretensiones procesales de que sean titulares (341).

gencias sindicales conocidas: suscripción del contrato en modelo oficial, visado y registro sindical.

(340) Debido justamente a que el arbitraje sindical taurino es, según acabo de decir, un *arbitraje voluntario*. En efecto, aun cuando se estime que viene instituido por la normativa sindical interna —opinión de la que participo—, la eficacia del arbitraje taurino del Sindicato del Espectáculo se subordina a la realización por los sindicatos de una serie de actos escalonada en el tiempo: estipulación del pacto compromisorio o promesa de comprometerse en árbitros y/o del contrato de compromiso y constitución definitiva de la relación arbitral. Las transcritas cláusulas *sexta* y *séptima* de los contratos «para la actuación de matadores de toros, novillos y rejoneadores» y «para la actuación de cuadrillas cómico-aurinas» pueden encajar sin dificultades en la figura que la ley de «arbitrajes de Derecho privado», de 22 de diciembre de 1953, denomina «contrato preliminar de arbitraje» (arts. 7.º, 8.º, 9.º y 11). Cfr. Díez PICAZO: *El pacto compromisorio...*, cit., págs. 1156-1157; GUASP: *El arbitraje...*, cit., págs. 77 y sigs.; TORRALBA SORIANO: *Eficacia del contrato preliminar del arbitraje*, cit., págs. 311 y sigs.

(341) Las partes ligadas por un «contrato preliminar de arbitraje» pueden someterse tácitamente a los Tribunales de Justicia, los cuales tienen el «deber de resolver todos y cada uno de los problemas debatidos, que de ningún modo pueden soslayarse al amparo de una cláusula compromisoria implícitamente abandonada por los mismos contratantes, cuyo contenido no puede supervalorarse en estas materias de Derecho dispositivo, porque de ningún modo, salvo expresa norma legal, es permitido cerrar el cauce normal ofrecido por el ordenamiento jurídico —vía judicial— para el ejercicio formal de los derechos subjetivos controvertidos» (*STS, Sala I, de 31 de mayo de 1958*, ref. Ar. 2.119, citada por TORRALBA SORIANO, *op. cit.*, pág. 334). Con mayor fundamento, si cabe, puede predicarse el razonamiento jurisprudencial transcrito de los *arbitrajes sindicales*, regulados, según dispone el artículo 1.º, 2, LAP, por su normativa propia, cuando ésta en absoluto elimina definitivamente —y no podía hacer otra cosa, dada su naturaleza, rango jerárquico y eficacia obligatoria— el planteamiento y decisión judicial de las discrepancias de los sindicatos. Los efectos de la inobservancia por una de las partes del pacto compromisorio o del contrato de compromiso suscrito —si es que ambas figuras pueden diferenciarse en el arbitraje sindical— no parecen ser otros que el de compelerse recíprocamente las partes al cumplimiento de las obligaciones convenidas, el de deducir la parte a quien interese la correspondiente acción por contrato incumplido (el de compromiso o el contrato principal del que la cláusula compromisoria forme parte) ante el juez competente para conocer de la controversia que pretendía someterse a la solución arbitral, o bien el de oponerse, también la parte a quien interesa su cumplimiento, al conocimiento y decisión judicial de tal controversia alegando la excepción de incompetencia —aunque con muy dudoso éxito en los litigios laborales— por existencia de la incumplida cláusula compromisoria sindical (art. 533, 1.º LEC). Obviamente, en ningún caso la competencia material de jueces y tribunales puede resultar alterada.

Vía sindical previa que, por consiguiente, contemplada desde el proceso y su ordenación imperativa, no constituye un requisito, un presupuesto para demandar ante un juez. Por el contrario, desde esta perspectiva procesal el arbitraje sindical taurino es un simple procedimiento, una mera técnica o fórmula, que la regulación sindical interna ofrece a los sindicatos con vistas a la solución de sus divergencias o discrepancias sin que sea preciso instar la puesta en funcionamiento del instrumento procesal. *Vía sindical previa* que, en definitiva y según se deduce de cuanto antecede, no puede trastornar ni tan siquiera entorpecer la solución judicial de los conflictos de los sindicatos (pienso concretamente en aquellas acciones judiciales cuyo ejercicio se encuentre sometido a plazos preclusivos de caducidad (342), ya que si se sustancia y fracasa en su finalidad, iniciándose el proceso, éste para nada se verá afectado por aquella tramitación sindical previa, transcurriendo, en consecuencia, a través de los cauces procesales adecuados en función de la naturaleza sustantiva de las pretensiones procesales de los sindicatos.

La solución apuntada, por lo demás, no es nada original. Ya la Sala de lo Social del Tribunal Supremo tuvo ocasión de pronunciarse sobre el tema en aquellas viejas decisiones del año 1947, que pusieron fin a los contenciosos laborales surgidos de las relaciones contractuales entre empresarios de plazas taurinas y matadores de toros, razonando en forma próxima a como hasta ahora ha venido haciéndose. Recordar aquí esas sentencias puede ser útil para poner de manifiesto la validez y conveniencia del análisis precedente y para constatar, al propio tiempo, el lamentable y gratuito desviacionismo en que a estas alturas ha incurrido la jurisdicción contencioso-sindical, al hacer dejación una vez más de aquella aleccionadora doctrina jurisprudencial, cuya aplicación y mantenimiento hubiera evitado cabalmente el incorrecto tratamiento procesal de estos recientes litigios.

Merece la pena, en consecuencia, transcribir el *considerando* tercero de la *sentencia de 26 de junio de 1947* en que el Tribunal Supremo rechaza la obstativa argumentación desplegada por la parte recurrida, en los términos que siguen: «Que la excepción de incompetencia alegada en el juicio, basada en el incumplimiento de la condición séptima (343) del contrato celebrado, como razona con acierto la sentencia recurrida, ni ha dejado de cumplirse tal condición por el actor, ni el organismo a quien se sometió previamente dejó de resolver lo que estimó pertinente; falta de resolución que, en todo caso, *no implicaría obstáculo para la competencia de la magistratura 'a quo'*, ya que cumplida por el actor la obligación que le incumbía sobre tal extremo, con ello quedaba

(342) Acciones de despido: art. 35 R. D-L 17/1977, de 4 de marzo, para cuyo ejercicio ya no se precisa el previo intento de conciliación sindical. En consecuencia, el plazo de caducidad de estas acciones —quince o dieciocho días— tan sólo se suspende por la interposición de la reclamación administrativa previa (art. 49, 3.º LPL).

(343) Cláusula *sexta*, en los actuales modelos sindicales de tales contratos.

expedita su acción para poder ejercitarla en la vía procedente, *sin que la forma en que hubiese de dictarse el laudo y procedimiento aplicable a su tramitación pueda constituir obstáculo para el ejercicio de las acciones que se ventilan en la jurisdicción laboral*. Y aparte de lo expuesto, amparado el primer motivo del recurso en el número 6.º del artículo 1.692 de la ley de Enjuiciamiento Civil, refiriéndose tal apartado a la incompetencia por razón de la materia, no podían apoyarse en él las infracciones que se hubiesen cometido en la tramitación y resolución del laudo, por no poder ser calificados de incompetencia por razón de la materia...»

La *sentencia de 9 de junio de 1947* es en este punto concreto merecedora de una mayor atención, por cuanto al dibujar con trazo firme la divisoria entre la actividad arbitral sindical y la competencia *ratione materiae* de la jurisdicción laboral, niega al arbitraje sindical, ya sin ambages ni escauceos, el carácter de requisito preprocesal de estricto cumplimiento, carácter del que, por el contrario, disfruta el intento de conciliación sindical (344), reiterando con igual determinación la indisponibilidad e inderogabilidad de la ordenación de los procesos: «... En cuanto a los motivos del recurso —dice la citada resolución judicial—, es manifiesta la improcedencia del primero, tanto por no ser cierta la infracción que se alega de la cláusula séptima del contrato pactado, pues consta por la certificación obrante al folio 11 de los autos que con fecha 1.º de septiembre de 1944 se intentó la conciliación previa al laudo, sin avenencia y sin posibilidad de llegar a ningún acuerdo entre las partes, y como dice con acierto el juzgador de instancia, *cumplidos los requisitos exigidos por el decreto de 13 de mayo de 1938, creador de las Magistraturas de Trabajo y regulador del procedimiento a seguir en las reclamaciones que ante ellos se formulen, no puede la voluntad de las partes alterar dicho procedimiento, que por ser de orden público es de obligado acatamiento por los sujetos al mismo.*»

Huelga subrayar el acierto del discurso jurisprudencial, que en el siguiente considerando recoge la argumentación de la ya transcrita *decisión jurisdiccional del día 26 del mismo mes y año* en torno a la propia competencia objetiva de la Sala, señalando en este preciso sentido que el primer motivo de recurrir, basado en la infracción del número 6.º del artículo 1.692 de la ley de En-

(344) A partir de la promulgación de la ley de 6 de diciembre de 1940, de bases de la organización sindical, que, modificando el libro IV del Código de Trabajo de 23 de agosto de 1926 y el decreto de 13 de mayo de 1938, introdujo la conciliación sindical «como trámite previo y obligatorio a la intervención de la Magistratura de Trabajo» en los conflictos individuales laborales (art. 16, 3.º). Posteriormente, el decreto de 9 de enero de 1950 y la ley de 24 de abril de 1958 regularon el intento de conciliación sindical con idéntico carácter de requisito previo a la tramitación de los procesos ante la jurisdicción de trabajo, carácter con el que pasará a los sucesivos textos refundidos de procedimiento laboral: artículo 51, decreto de 4 de julio de 1958; artículo 51, decreto 149/1963, de 17 de enero; artículo 50, decreto 909/1966, de 21 de abril, y artículo 50, decreto 2.381/1973, de 17 de agosto.

juiciamiento Civil, no tiene en cuenta «que este motivo de casación se refiere a la competencia por razón de la materia, y el que se alega se funda en no haberse cumplido el requisito previo que la cláusula séptima del contrato establece, y esa incompetencia, nacida de la falta del trámite indicado, nunca podría dar lugar al motivo de casación a que se refiere el número 6.º citado, que, como queda dicho, es únicamente para la incompetencia por razón de la materia».

Finalmente, la *sentencia* de la misma Sala VI del Tribunal Supremo de 4 de abril de 1959 (345), estimatoria del recurso de casación interpuesto contra la resolución de la magistratura de instancia, confirmatoria de la procedencia del despido de un «peón taurino de confianza» por parte del matador principal en base a las «justas causas» de despedir que se contenían en los apartados b), c) y j) del artículo 77 de la LCT (346), alude con toda naturalidad —es decir, dando por sentado que el procedimiento arbitral sindical para nada se interfiere en la competencia objetiva de la jurisdicción laboral— en el tercero y cuarto de los *considerandos* de su primera sentencia a la «certificación del Sindicato Nacional del Espectáculo, Sector Taurino, referida al acuerdo de 8 de agosto de 1957, convenido ante la Junta Arbitral del Grupo Taurino, en cuyo acto se logró la avenencia de las partes en condiciones tales que el despido quedó sin efecto, como se hizo constar expresamente...».

26. Pues bien, las conclusiones que, en buena lógica, permiten extraer los fallos jurisdiccionales reseñados son varias e importantes.

En primer lugar, que *la sumisión de las controversias laborales taurinas a la decisión de árbitros sindicales no es un requisito, de estricta observancia, previo a la tramitación procesal de dichas materias litigiosas laborales*. Los presupuestos o requisitos previos a la iniciación de cualquier proceso laboral son, como es sobradamente conocido, «el intento de celebración del acto de conciliación ante el organismo sindical correspondiente» (arts. 50 y 54 LPL) (347), o «el agotamiento de la vía administrativa previa», en los casos en que legalmente se exija (arts. 50, 4.º y 49 LPL) (348). El arbitraje sindical taurino es, sencillamente, un procedimiento o un medio de solución de conflictos instituido en el ámbito interno sindical, obligatorio o voluntario en función bien del

(345) Ya citada. Ref. Ar. 1.245. Ponente, don MANUEL SOLER DUEÑAS.

(346) Hoy, apartados b), c) e i) del artículo 33 del R. D-L 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo, precepto que enumera las causas justas para el despido disciplinario, también denominado «despido por causas relacionadas con la conducta del trabajador» (arts. 31, 1.º, y 33).

(347) Me remito a lo expuesto, *supra*, en las notas 338 y 344 y texto que desarrollan.

(348) Por todos, ALONSO OLEA, *La reclamación administrativa previa. Un estudio sobre la vía administrativa como presupuesto del proceso ante la Jurisdicción de Trabajo*, IGO, Sevilla, 1961, págs. 13-23.

rango jerárquico de la norma que imponga el arbitraje (349), bien de la sujeción de las relaciones contractuales de trabajo de los sindicados a las formalidades y solemnidades sindicales requeridas (350), bien, en última instancia, de la aceptación por los propios sindicados de la ordenación y disciplina que el sindicalismo vertical efectúa respecto de sus correspondientes actividades profesionales (351).

La negativa de los sindicados a someter sus controversias al poder dirimente de los árbitros sindicales puede, por tanto, dar lugar a un incumplimiento contractual —caso de que los sindicados hayan suscrito la cláusula compromisoria que se contiene en los modelos sindicales, ya conocidos, de formalización de los contratos de trabajo taurinos— (352) y, según se colige de la normativa sindical interna que pormenorizadamente establece en cada caso el procedimiento arbitral respectivo, puede acarrear también apercibimientos, conminaciones, sanciones, medidas disciplinarias, en una palabra, de tipo sindical (por ejemplo, denegación del visado sindical de los contratos futuros que celebren los sindicados infractores, retirada del carnet sindical, suspensión temporal de la condición sindical de agrupado, etc.) (353); pero *la inobservan-*

(349) Normas, como vimos, por lo general de rango ínfimo, a excepción del Reglamento de la Agrupación Sindical de Empresarios de Plazas de Toros, aprobado por orden del delegado nacional de Sindicatos, de 30 de septiembre de 1970, y de los Estatutos de la Agrupación Sindical Nacional de Picadores y Banderilleros del Sindicato del Espectáculo, sancionados por orden del ministro de Relaciones Sindicales, de 4 de septiembre de 1971. Ahora bien, voluntario u obligatorio, el arbitraje sindical taurino es un *arbitraje reglamentado*, que trae su origen precisamente de estas disposiciones sindicales, con independencia del escalón que ocupen en la jerarquía normativa. La voluntariedad u obligatoriedad del arbitraje, nota ALONSO GARCÍA, «responde... a criterios estimativos diferentes... La voluntariedad reside... en la facultad reconocida a las partes de acudir o no al tercero, de modo que son enteramente libres para suscribir o no el compromiso en virtud del cual convienen en someterse al tercero en cuestión sus diferencias. La intervención que el Estado pueda llevar a cabo, en este caso, no desvirtúa, por ello, la significación voluntaria del sistema, que reside precisamente en no seguirlo, si así se desea. Por el contrario, el arbitraje obligatorio se da cuando el Estado impone a las partes en litigio la obligación de comparecer ante un árbitro, que dictará su laudo...» (*Curso...*, cit., pág. 703). No parece objetable, por consiguiente, la calificación, que antes he efectuado, del arbitraje sindical taurino en cuanto *arbitraje reglamentado voluntario*.

(350) Formalidades y solemnidades que es sabido no alcanzan la categoría de constitutivas puras, pero cuyo cumplimiento equivaldría la mayor parte de las veces a la suscripción de la cláusula compromisoria que se contiene en los contratos-tipo homologados por el Sindicato del Espectáculo.

(351) Aceptación, más o menos forzada en función de las resultas y consecuencias de la no aceptación, que normalmente se traducirá en el cumplimiento de las exigencias de forma contractuales que acaban de ser aludidas.

(352) Véase, *supra*, nota 341.

(353) Artículos 10 y 54-56 del Reglamento de la Agrupación Sindical de Empre-

cia del procedimiento arbitral sindical en modo alguno puede impedir la iniciación del proceso laboral, incidiendo en su regulación, que es de orden público, mediante la adición por vía sindical de un requisito encubierto, no previsto por la ley procesal laboral, al que ilícita e inconstitucionalmente se condicionaría la apertura de la posibilidad de demandar ante los órganos de la jurisdicción de trabajo (354).

Los litigios surgidos de las relaciones de trabajo taurinas son, pues, residenciables ante la Magistratura de Trabajo, aunque no se haya sustanciado el procedimiento arbitral previo del Sindicato del Espectáculo.

En segundo lugar, que los profesionales taurinos han acudido al arbitraje sindical interno —si bien ello no sea del todo claro en el supuesto contemplado por la sentencia de 9 de junio de 1947— y, *acto seguido, han formalizado sus contiendas contractuales ante la jurisdicción laboral.* Los litigantes no han pretendido, al menos eso es lo que se deduce de la lectura de los fallos judiciales citados, someter sus controversias laborales a la decisión del Tribunal Central de Amparo de la Delegación Nacional de Sindicatos, tal y como se preveía en la *norma duodécima* de las reguladoras del funcionamiento de las comisiones mixtas de arbitraje del sector taurino del Sindicato Nacional del Espectáculo (355).

No sería de extrañar que los contendientes, movidos por el plausible principio de economía procedimental, hubieran despreciado conscientemente la posibilidad que les ofrecía el artículo 4.º del Reglamento de los Tribunales Sindicales de Amparo del año 1948: «En materia objeto de competencia de la jurisdicción ordinaria u otras establecidas, será facultativo, antes de formular la oportuna demanda ante ella, acudir en vía previa ante los Tribunales de Amparo...» Quizá ni tan siquiera tuvieron en cuenta esa posibilidad en la inteligencia, igualmente plausible, de que la naturaleza sustantiva laboral de sus pretensiones procesales determinaba inexorable y directamente —a salvo el intento de conciliación sindical— la competencia *ratione materiae* de la jurisdicción laboral. De cualquier forma, el hecho, que me parece importante destacar, es que los interesados adujeron sus pretensiones ante el orden jurisdiccional objetivamente competente y que éste entró a conocer del fondo de los litigios planteados sin permitir que la existencia de vías sindicales previas distrajese el adecuado tratamiento y la correcta solución procesal de estos litigios.

sarios de Plazas de Toros; artículos 10-12 de los Estatutos de la Agrupación Sindical de Picadores y Banderilleros; artículos 10, 41 y 42 de los Estatutos de la Agrupación Sindical de Contratistas del Servicio de Caballos para Plazas de Toros; artículos 11, 34 y 57-58 del Reglamento de la Agrupación Sindical Nacional de Apoderados Taurinos, etc.

(354) El «libre acceso» a los Tribunales de Justicia es, en efecto, un derecho constitucional (art. 30 LOE).

(355) En trámite de impugnación de las resoluciones de dichas comisiones mixtas arbitrales, «una vez intentado y agotado el recurso previo de reposición».

Debemos convenir entonces que ni la formalización sindical de los contratos de trabajo taurinos (356), ni la regulación del procedimiento de arbitraje sindical, ni la de la vía sindical de amparo obstaculizaban, antes de la promulgación de la Ley Sindical y, consiguientemente, antes de la creación del inopinado orden jurisdiccional sindical, el ejercicio de acciones judiciales ante su juez natural. *Los litigios surgidos de las relaciones de trabajo taurinas eran, pues, residenciables ante la Magistratura de Trabajo, aunque se hubiese sustanciado el procedimiento arbitral previo del Sindicato del Espectáculo.*

En tercer lugar, que las consecuencias hasta el momento extraídas de la encomiable doctrina jurisprudencial sentada hace ya varios lustros por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo disienten sensiblemente de las que pueden obtenerse de las desafortunadas y recientes decisiones emanadas del mismo órgano jurisdiccional en cuanto Sala Contencioso-sindical; o, para ser más exactos, de las consecuencias que explícitamente se deducen del discurso argumental contenido en la *sentencia de 22 de junio de 1974* (357), único fallo judicial sindical que, ya lo he señalado en un momento anterior (358), aborda frontalmente el tema de la competencia objetiva de la jurisdicción contencioso-sindical en este tipo de cuestiones materialmente no sindicales, forzando la atribución de carácter sindical a efectos jurisdiccionales a los laudos arbitrales dictados con la finalidad de dirimir en sede sindical de las contiendas de los sindicatos antes de recurrir a su pertinente formalización procesal.

En efecto, *los litigios surgidos de las relaciones de trabajo taurinas no se han residenciado ante los órganos de la jurisdicción de trabajo*, como correspondía en virtud de lo dispuesto por la ley Procesal Laboral, la propia Ley Sindical y el texto reglamentario regulador de la vía contencioso-sindical, sino que, por el contrario, se han visto improcedentemente atraídos hacia el ámbito competencial de la instancia jurisdiccional sindical. ¿Por qué? ¿Qué mecanismos argumentales han permitido violentar la naturaleza jurídica sustantiva de las pretensiones procesales en juego? ¿Cuáles han sido los elementos perturbadores que han alcanzado a trastornar tan decisivamente el correcto planteamiento judicial de estos conflictos laborales?

27. Siguiendo el esquema analítico utilizado en el examen anterior de la jurisprudencia *laboral*, procede ahora que nos detengamos brevemente en la indagación del papel desempeñado por la actividad *formalmente* sindical de las comisiones taurinas de arbitraje en la formación de los pronunciamientos de la jurisdicción contencioso-sindical.

(356) Y la consiguiente estipulación del pacto compromisorio que en ellos se contiene.

(357) Ref. Ar. 3.152. Ponente, GARCÍA GALÁN Y CARABIAS.

(358) «Relaciones contractuales de trabajo entre toreros y empresarios de plazas taurinas y entre subalternos y toreros», en el número 112 de esta REVISTA, cit., página 133.

Por lo que se refiere a la configuración del arbitraje sindical taurino cara a la iniciación del fenómeno procesal, la citada decisión jurisprudencial de 22 de junio de 1974 parece optar por no renunciar totalmente a la alternativa, que, según vimos, carece de todo apoyo en la ley, de sostener su condición de requisito previo de obligado cumplimiento. Así, el segundo de sus *considerandos* no duda en afirmar con total seguridad que «si los toreros o los empresarios ejercitaren alguna acción sobre la interpretación y cumplimiento de los contratos que entre ellos mediaren, sea del carácter que sea, *han de someterse previamente al arbitraje sindical*, sin perjuicio de que, de no conformarse con lo resuelto alguna de las partes, puedan acudir a la vía judicial que corresponda». Si se repara en la distinta expresión verbal manejada por el Alto Tribunal para referirse, respectivamente, a la «imperativa» sumisión al arbitraje sindical taurino de las controversias de los sindicatos —sumisión que el razonamiento judicial hace derivar directamente del artículo 12 de los Estatutos de la Agrupación Sindical de Empresarios Taurinos, de 30 de septiembre de 1970— y al «posible» ejercicio por éstos de acciones judiciales ante el órgano correspondiente, con facilidad podríamos confirmar la hipótesis enunciada en orden a la calificación por los jueces sindicales de la vía arbitral previa como presupuesto del proceso ante la jurisdicción materialmente competente.

En apoyo de esta hipótesis vendría, por lo demás, la propia Sala Contencioso-sindical al acudir una vez más, de nuevo en su *sentencia de 22 de junio de 1974*, a esta misma fórmula dialéctica en cuanto mecanismo explicativo del papel esencial jugado por las resoluciones de las comisiones arbitrales sindicales en la gestación de estos procesos contenciosos y justificativo, a la postre, de la actuación revisora de la instancia judicial sindical. El arbitraje sindical taurino es, en la nueva y en buena parte menos rigurosa (desde un punto de vista terminológico) formulación jurisprudencial, «previo a la acción ante la jurisdicción ordinaria» (359). Las restantes decisiones contencioso-sindicales no

(359) Cuarto *considerando*. Indudablemente, la instancia contencioso-sindical desconoce o ha olvidado la encomiable doctrina sentada por la jurisdicción laboral. ¿Por qué al arbitraje sindical se le califica de previo a la acción ante la *jurisdicción ordinaria*, cuando no es ésta, sino la de trabajo, la jurisdicción objetivamente competente para conocer y resolver el conflicto surgido del *contrato de trabajo taurino* celebrado entre los litigantes? Quizá la jurisdicción contencioso-sindical haya echado mano un tanto apresuradamente del contrato civil de ejecución de obra, ahorrándose el examen de la naturaleza, contenido y efectos de la relación jurídico-contractual objeto de la *litis*. Quizá haya sido ese examen el que equivocadamente ha conducido a la jurisdicción contencioso-sindical a efectuar tal pronunciamiento. Sea como fuere, lo cierto es que la Sala contencioso-sindical no sólo ha arrinconado en el baúl de los recuerdos aquellos valiosos dictados jurisprudenciales de la jurisdicción social, sino que también ha prescindido inexplicablemente de las prescripciones legales de la RNTET, que «laboraliza» a todos los efectos las relaciones contractuales entre empresarios taurinos y matadores de toros.

aluden al problema en términos expresos, si bien en todas ellas el planteamiento procesal de los conflictos arranca de la tramitación de la vía arbitral previa instituida en el seno del Sindicato del Espectáculo.

Los litigios surgidos de las relaciones contractuales de trabajo no son residenciables ante la Magistratura de Trabajo (órgano jurisdiccional competente) *sin que se haya sustanciado el procedimiento arbitral previo del Sindicato del Espectáculo.* Esta sería, en efecto, la proposición a la que la tendencia interpretativa expuesta podría conducirnos sin dificultad alguna; proposición que, como puede observarse, es sustancialmente contraria a la ya obtenida del análisis precedente de la jurisprudencia laboral.

Sostener, no obstante, que la Sala VI del Tribunal Supremo ha optado formalmente en estos fallos contencioso-sindicales por la calificación del arbitraje sindical taurino como requisito preprocesal quizá resulte un tanto arriesgado e imprudente debido a lo extremadamente alejada de las previsiones legales, tanto constitucionales como ordinarias, que una calificación de este tipo se encuentra. Parece innecesario, en consecuencia, asumir el riesgo inherente a esta explícita toma de postura cuando, además, la explicación de la actitud judicial sindical puede transcurrir, sin ningún género de obstáculos, por otros cauces interpretativos menos comprometedores y más cómodos y seguros. Dejemos, pues, formulada aquella proposición en términos puramente hipotéticos y pasemos a analizar la cuestión desde una nueva óptica, mucho más concreta, que abandona la contemplación de la institución arbitral taurina desde la teoría general del proceso para relacionarla exclusivamente con el procedimiento contencioso-sindical y con el malentendido carácter revisor de este especializado orden jurisdiccional.

En los fallos judiciales que nos ocupan, los litigantes —toreros, subalternos y empresarios de plazas de toros— han sometido sus discrepancias contractuales de naturaleza *laboral*, en primer término, a la decisión de los árbitros sindicales taurinos; han acudido después ante el Tribunal Central de Amparo de la Organización Sindical para, finalmente, esgrimir sus pretensiones procesales ante la instancia judicial sindical. El camino procedimental seguido en estos casos marcha paralelamente al recorrido por los distribuidores y exhibidores en películas con vistas a solventar en sede judicial los conflictos nacidos de la celebración y cumplimiento o ejecución de los contratos *mercantiles* de exhibición cinematográfica que articulan sus relaciones comerciales: la decisión de las comisiones arbitrales cinematográficas del Sindicato del Espectáculo precedía en aquellos pleitos *mercantiles*, como bien se recordará, a la del Tribunal Central de Amparo y la de este órgano sindical interno a la de la jurisdicción contencioso-sindical (360). La viciada mecánica interpretativa que generaba en aquellos supuestos la concatenación de las etapas procedimentales citadas, fru-

(360) *Relaciones contractuales comerciales entre empresas distribuidoras y exhibidoras de películas*, RPS, núm. 106, cit., págs. 195 y sigs.

to de la improcedente y arbitraria identificación a efectos jurisdiccionales de la actividad desarrollada por órganos y entidades sindicales —*actividad formal y subjetivamente sindical*— y de la actividad sindical en sentido estricto —*actividad materialmente sindical*— (361), ha sido trasplantada ahora al ámbito jurídico laboral, con la grave y disparatada consecuencia de alejar pretensiones fundamentadas en normas de Derecho del trabajo del instrumento procesal específicamente creado para su actuación y satisfacción: el proceso de trabajo.

Permítasenos decir a título incidental —o mejor insistir, pues ya nos hemos referido a ello en alguna otra ocasión— que no se trata de calificar la consecuencia descrita de grave y disparatada en virtud tan sólo de un rígido y estéril dogmatismo deseoso de ordenar celosamente el fenómeno procesal y afanoso por subrayar enfáticamente la especialidad de la regulación procesal laboral sin entrar en ulteriores indagaciones. Se trata, por el contrario, de notar que las particulares características que conforman estructural y funcionalmente el proceso contencioso-sindical no hacen de él el medio más adecuado para lograr la efectiva y real tutela jurisdiccional del ejercicio de los derechos laborales. Si el proceso civil se ha revelado insuficiente para la consecución de este objetivo básico, cual es la accesibilidad, rapidez, celeridad, gratuidad, simplicidad y eficacia de la garantía judicial en el marco laboral (362), no puede menos de considerarse grave y disparatado el intento de canalizar la solución judicial de los conflictos laborales a través del procedimiento revisor contencioso-sindical. La penosa carga de agotar vías previas (de amparo o jerárquica), la necesidad de recurrir contra actos sindicales cuya producción o formación debe, en consecuencia, esperarse, la configuración de los plazos de recurso como plazos de caducidad, la exclusión de determinados actos de la garantía judicial, la intervención de la Organización Sindical como parte en conflictos entre trabajadores y empleadores en los que, en realidad, ha actuado como dirimente, la amplia y generosa regulación legal de las causas de inadmisibilidad del recurso, el intenso formalismo que preside el procedimiento contencioso-sindical y toda una serie de aspectos, entre los que destaca el relativo a las sorpren-

(361) *Ibid.*, págs. 211-214 y 237-240. Cfr., también, FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ: *Derecho administrativo, sindicatos y administración*, Instituto de Estudios de Administración Local, Madrid, 1972, cit., págs. 210 y sigs.; ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., páginas 369-370.

(362) RODRÍGUEZ-PIÑERO: «Los principios informadores del proceso de trabajo», en el número 81 de esta REVISTA, enero-marzo de 1969, págs. 21 y sigs; *Derecho del trabajo y proceso*, Estudios Sociales, Murcia, 1972, cit.; MONTERO AROCA: *Los tribunales de trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Universidad de Valencia, 1976, págs. 15-18 (excelente monografía histórica). Véase, además, el conocido ensayo de V. DENTI: *Processo civile e giustizia sociale*, Edizioni di Comunità, Milán, 1971, y el número especial de Droit Social, *La juridiction du travail en France*, dirigido por LYON-CAEN, febrero de 1974.

dentes facultades sindicales de suspensión e inexecución de sentencias firmes (363), sin duda armonizan mal con la naturaleza de las pretensiones fundamentadas en la existencia de un contrato de trabajo o de una relación jurídica de seguridad social (364).

No es necesario, en modo alguno, un gran esfuerzo para probar la justeza de las afirmaciones que acaban de hacerse en torno a la incapacidad e ineptitud del proceso contencioso-sindical en cuanto medio para la actuación y satisfacción de pretensiones laborales. Pero seguir avanzando en este orden de consideraciones nos llevaría muy lejos, separando nuestra exposición de los derroteros por los que ahora queremos conducirla. Conviene, por consiguiente, recoger el hilo analítico abandonado y retornar hacia la búsqueda de los datos necesarios que nos permitan intentar la explicación del mecanismo argumental empleado por la jurisdicción contencioso-sindical para ocultar la verdadera naturaleza sustantiva de las pretensiones deducidas bajo una falsa cobertura sindical, cuyo lamentable resultado ha sido, repito, el de reconducir dichas pretensiones de carácter laboral a la jurisdicción funcionalmente especializada en la revisión de actos sindicales.

28. Hace tan sólo un momento decía que la perturbadora indiferenciación judicial de las distintas clases de actos detectables dentro del conjunto de la actividad desempeñada por los sindicatos y entidades sindicales —actos estrictamente sindicales «atinentes a la función y actividad institucionalmente propias de los organismos y entidades de esta clase» (365) y actos dictados por organismos sindicales sobre materias pertenecientes a órbitas jurídicas distintas a la sindical— se encontraba en el origen de los defectos de competencia en que ha incurrido el órgano decisor contencioso-sindical al atraer hacia su ámbito propio cuestiones litigiosas de índole mercantil o laboral atribuidas por la ley a los órdenes jurisdiccionales ordinario y de trabajo. Es preciso recordar ahora que la aceptación totalmente acrítica e incluso exacerbada por parte de la jurisdicción contencioso-sindical de su naturaleza revisora, entendiéndose competente para fiscalizar *cualquier acto* emanado de una entidad sindical por el simple hecho de provenir de un sujeto de esta condición, ha coadyuvado en medida nada desdeñable a elevar de tono el confusionismo que se instaló en nuestro ordenamiento jurídico con la promulgación del decreto 2.077/1971, regulador con carácter transitorio del recurso en vía contencioso-sindical (366). Pues bien, las decisiones judiciales recaídas en los pleitos laborales taurinos constituyen una muestra bien expresiva de esa indiscriminada y confusa inter-

(363) Artículos 71-79 del decreto 2.077/1971, de 13 de agosto, repetidamente citado. Véase FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ: *Derecho administrativo...*, cit., págs. 208-209.

(364) De nuevo, y por todos, RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Derecho del trabajo y proceso*, citado, págs. 21-25.

(365) FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, *op. cit.*, pág. 212.

(366) Véase FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, *op. cit.*, págs. 203 y sigs.

pretación jurisprudencial de la actividad de los organismos sindicales. Veámoslo a través del análisis de sus términos concretos.

En efecto, el razonamiento o conjunto de razonamientos que presumiblemente ha inspirado los acuerdos del Tribunal Central de Amparo y el que con seguridad —según se desprende de su *sentencia de 22 de junio de 1974*— ha recogido la jurisdicción contencioso-sindical en sus fallos ha sido el siguiente: la sustanciación del procedimiento arbitral taurino del Sindicato del Espectáculo es, a juicio del Tribunal Central de Amparo, la llave de la vía sindical de amparo. Las resoluciones de este órgano sindical arbitral, por su parte, abren automáticamente la puerta del recurso en vía jurisdiccional en opinión de la Sala sentenciadora contencioso-sindical: el «recurso ante el Tribunal Central de Amparo, que conoce en única instancia, entre otras cuestiones, de los recursos en relación con las disposiciones, actos y acuerdos de las entidades y organismos sindicales cuyo ámbito de actuación rebase el de una provincia, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del decreto núm. 2.305/1971, de 13 de agosto, sobre organización y procedimiento de los Tribunales Sindicales de Amparo, ... determina —leemos en la tantas veces mencionada *sentencia de 22 de junio de 1974*— la procedencia del recurso en vía contencioso-sindical, pues que, según el artículo 1.º del decreto 2.077 de la misma fecha, los Tribunales de Justicia conocerán en vía contencioso-sindical de las decisiones del Tribunal Central de Amparo...» (367).

El Tribunal Central de Amparo, en un análisis parcial de los textos positivos en vigor, ha debido acogerse por fuerza a lo dispuesto en la norma duodécima de las reguladoras del funcionamiento de las comisiones mixtas de arbitraje del Sector Taurino del Sindicato Nacional del Espectáculo —las resoluciones dictadas en reposición por las comisiones arbitrales serán recurribles ante el Tribunal Central de Amparo «con sujeción estricta a las normas y disposiciones del Reglamento de 12 de enero de 1948»— y en el artículo 1.º, 3 del decreto 2.305/1971 —«a los efectos de la vía de amparo, se considerarán entidades y organismos con personalidad jurídica... las comisiones arbitrales, juntas o consejos paritarios...»— para justificar su tácito empeño de entenderse objetivamente competente en el conocimiento y decisión de estas controversias laborales taurinas, olvidando que las normas vigentes no protegen ya este empeño —se ha repetido hasta la saciedad que el Reglamento de 1948, que preveía la tramitación facultativa de la vía de amparo en materias objeto de competencia de la jurisdicción ordinaria u otras establecidas, ha sido derogado y sustituido por el decreto 2.305/1971, que no admite tal posibilidad—, ignorando la significación actual de la vía de amparo y su delimitación en función de los mismos criterios que fijan la extensión y límites de la materia contencioso-sindical y prescindiendo, sin justificación alguna, del conciso e inequívoco precepto contenido en el artículo 2.º, 2 del citado decreto 2.305/1971,

(367) Tercer *considerando* del citado fallo contencioso-sindical.

que excluye terminantemente de la vía sindical de amparo «las cuestiones de índole civil, penal, laboral o administrativa que estén atribuidas por la ley a sus respectivos órdenes jurisdiccionales» (368).

La jurisdicción contencioso-sindical, dando las mismas muestras de parcialidad en la construcción de sus análisis, polariza su argumentación en torno a los artículos 58 de la Ley Sindical y 1.º, 2 del decreto 2.077/1971, sorteando dialécticamente el mandato de los artículos 59 de dicha ley y 2.º de su texto ordenador, que impide a este especializado orden judicial dilucidar cuestiones litigiosas «no sujetas al régimen jurídico-sindical, aun cuando estén relacionadas con actos de la Organización Sindical», mediante la formulación de su *fallo de 22 de junio de 1974*, «con simple carácter previo a la vía correspondiente a la jurisdicción ordinaria» (369). Esta artificiosa y poco convincente explicación del carácter sindical de las pretensiones controvertidas no aparece en las restantes decisiones judiciales sindicales, que se limitan a convalidar im-

(368) Con idénticos términos, artículo 59 LS, al que se remite el artículo 2.º, 2, del decreto 2.305/1971. «La interpretación de estos preceptos no puede ofrecer duda, habida cuenta de lo que establece el artículo 1.º, 1, del mismo decreto de 13 de agosto de 1971, precepto que cierra el sistema al decir que «los Tribunales de Justicia conocerán en vía contencioso-sindical de las pretensiones que se deduzcan en relación con las disposiciones, actos y acuerdos *sujetos al régimen jurídico-sindical*» (FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, *op. cit.*, pág. 213).

(369) Lo cual quiere decir que la Sala contencioso-sindical ha entendido bien que la relación contractual origen del pleito —a la que, ya vimos, atribuye naturaleza civil y, consiguientemente, competencia al orden judicial ordinario— es una cuestión «*prejudicial*» respecto del recurso contencioso-sindical tramitado, limitándose a fallar *incidenter tantum* (art. 3.º, 1 y 2, decreto 2.077/1971), bien que dicha relación contractual «civil» es, como cuestión de fondo, *separable* de los aspectos formales o procedimentales sindicales de que se ha visto revestida en su celebración y en su desarrollo o ejecución, aspectos estos últimos que por su *condición sindical* han determinado la actuación revisora del especializado orden jurisdiccional sindical. Ninguna de las dos opciones es, en mi opinión, satisfactoria: en primer término, el hecho de que la decisión pronunciada lo haya sido sólo *incidenter tantum* no impide el transcurso de los plazos de prescripción y de caducidad de acciones, cerrándose quizá, de esta forma, la posibilidad de acceso a la jurisdicción competente. La *separabilidad*, por su parte, técnica administrativa cuya introducción o admisión en el ámbito contencioso-sindical planteaba considerables problemas (me remito al número 105 de esta REVISTA, «La actividad contractual de la Organización Sindical», págs. 139 y sigs), choca, por lo demás, abiertamente con la verdadera *naturaleza laboral* de las pretensiones en litigio. Naturaleza que, es sabido, es incompatible con la complicación, prolongación o alargamiento de la mecánica procesal. El sector laboral es el «más sensible a las exigencias de celeridad y de prontitud en la decisión... Una solución adecuada de los conflictos de trabajo debe ser rápida y... un proceso prolongado equivale, al menos para el trabajador, a un proceso inaccesible» (RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Derecho del trabajo y proceso*, cit., págs. 7 y 8). La separabilidad contribuye a complicar, a alargar, en suma, a tornar inaccesible para los trabajadores la solución procesal.

plícitamente la actuación del Tribunal Central de Amparo y a eludir despreocupadamente los categóricos términos de los citados preceptos legales que, acabamos de verlo, alejan los *actos materialmente no sindicales* del régimen jurídico propio y específico de los *actos estrictamente sindicales*, determinando expresamente su exclusión tanto de la vía sindical de amparo como de la vía contencioso-sindical.

El resultado es en ambos casos el mismo: el Tribunal Central de Amparo, confundido por el origen y forma sindical de las resoluciones de las comisiones arbitrales taurinas, «sindicaliza» el genuino contenido laboral de dichas resoluciones y de las pretensiones de los reclamantes, atrayéndolas indebidamente hacia el ámbito de su competencia material. La jurisdicción contencioso-sindical, en vez de anular de oficio los acuerdos del Tribunal Central de Amparo por falta de competencia objetiva y, consecuentemente con ello, declarar asimismo su falta de jurisdicción por idéntica razón, indicando a los recurrentes el concreto orden jurisdiccional que se estime competente (art. 4.º, 2 y 3 del decreto 2.077/1971), consume la «sindicalización» de las pretensiones de los litigantes, enmascarando su auténtica naturaleza laboral bajo el disfraz que le proporciona su incorporación accidental a un acto aparentemente sindical, dictado por un órgano sindical: el Tribunal Central de Amparo.

No obstante, la raíz última del proceso de «sindicalización» descrito se halla, en cualquier caso, en aquella originaria sumisión de las discrepancias surgidas de las relaciones contractuales de trabajo entre los sindicatos a la decisión de los árbitros sindicales taurinos. Efectivamente, es esta primera solución sindical de los conflictos laborales de los sindicatos la que determina la actuación arbitral del Tribunal Central de Amparo y la que, al propio tiempo, por mediación de la actividad dirimente de este último órgano sindical, comporta inevitablemente la acción fiscalizadora de la jurisdicción contencioso-sindical. Sometidas las diferencias de los sindicatos al arbitraje sindical taurino, el procedimiento sindical (en la vía previa de amparo y, posteriormente, en vía judicial) sigue su curso inexorable. Aquél es, sin duda alguna, el punto de arranque.

Por lo demás, toda esta artificial «operación sindicalizante», oculta o subyacente en los planteamientos del Tribunal Central de Amparo y, por regla general, también en los de la propia jurisdicción contencioso-sindical, aunque perfectamente inducible de los resultados obtenidos, se evidencia con absoluta claridad a través del singular tipo de razonamiento que efectúa la Sala VI en el tercer *considerando* de su ya famosa *sentencia de 22 de junio de 1974*. La legalidad y procedencia de la aceptación por los sindicatos del arbitraje sindical taurino, argumenta simplista y falazmente la Sala Contencioso-sindical, acarrea la procedencia del recurso ante el Tribunal Central de Amparo y la procedencia de este último genera, a su vez, la procedencia y legitimidad de la actuación revisora del especializado orden judicial sindical. Todo es así de sencillo para la jurisdicción contencioso-sindical.

29. Nos proponíamos examinar los efectos y consecuencias de la tramitación del arbitraje taurino del Sindicato del Espectáculo sobre la iniciación del procedimiento contencioso-sindical. Los hallazgos hasta el momento obtenidos nos permiten, sin más circunloquios, formular la conclusión alcanzada en este terreno, que creo ha podido quedar suficientemente probada a través del análisis efectuado: *la sustanciación por los sindicatos del procedimiento arbitral previo del Sindicato del Espectáculo determina la formalización procesal de sus contiendas, de cualesquiera índole que éstas sean, en sede judicial sindical.* Dicho con palabras específicamente alusivas a la naturaleza jurídico-laboral de los conflictos planteados, *los litigios surgidos de las relaciones de trabajo taurinas en que se haya sustanciado el arbitraje previo del Sindicato del Espectáculo han de residenciarse necesariamente ante la instancia judicial sindical.* O en términos negativos, *los litigios surgidos de las relaciones laborales taurinas en que se haya sustanciado el arbitraje previo del Sindicato del Espectáculo no son residenciables ante la Magistratura de Trabajo (órgano jurisdiccional competente *ratione materiae*), sino ante la jurisdicción contencioso-sindical.* De nuevo la proposición obtenida es sustancialmente contraria a la que nos proporcionaba el análisis precedente de la jurisprudencia laboral, en la que, como vimos, la tramitación del arbitraje sindical previo en modo alguno obstaculizaba o desviaba el camino procesal competente.

No voy a negar, por supuesto, que la indudable gravedad y trascendencia de la conclusión interpretativa expuesta pudiera cobrar caracteres aún más alarmantes si se llegase a realizar la hipótesis antes enunciada —y abandonada por la serie de dificultades que su aceptación entrañaba— de que la sumisión de las contiendas de los sindicatos al arbitraje sindical interno se considerase jurisprudencialmente como un presupuesto del proceso de obligada observancia. Ciertamente, en tal caso todas las controversias laborales taurinas irían a parar sin remedio a la jurisdicción contencioso-sindical. Podría pensarse incluso que *todos* los litigios (sin discriminación alguna) protagonizados por sindicatos (recuérdese que, a tenor del principio de generalidad sancionado por el artículo 4.º de la ley, lo son todos los españoles partícipes en el proceso productivo, también sin discriminación alguna) (370) que cuenten con un procedimiento arbitral para la solución de sus conflictos profesionales, instituido en el seno del sindicato que les encuadra oficialmente, acabarían inevitablemente ante la jurisdicción contencioso-sindical, en la medida en que se afirme, de una parte, que la sujeción a dicho procedimiento sea obligada para aquéllos con carácter

(370) Principio de generalidad que tendrá que desaparecer si efectivamente se reconoce el derecho de asociación sindical; arts. 1.º y 2.º del proyecto de ley de regulación del derecho de asociación sindical, dictaminado por la Comisión de Leyes Fundamentales y Presidencia del Gobierno de las Cortes (*Boletín Oficial de las Cortes Españolas*, núm. 1.550, de 26 de enero del presente año). Desaparición que comporta necesariamente la supresión de la sindicación-cotización obligatoria y la de la AISS o de cualquier otro organismo sustitutivo de la OS.

previo al ejercicio de acciones judiciales y se entienda, de otra, que su mera tramitación determina sin más la necesaria formalización procesal de la *litis* ante el orden jurisdiccional sindical.

Pero no es preciso llegar a deducir —o detectar, si se prefiere— tamañas consecuencias y desatinos para advertir la decisiva distorsión de la ordenación pública procesal que desgraciadamente encierran estas desafortunadas decisiones de la jurisdicción contencioso-sindical. Inconsecuencias y desatinos que, ya lo he señalado anteriormente, una elemental cautela aconseja desterrar incluso del terreno de la hipótesis especulativa, que una interpretación bien intencionada excluye, por tanto, de los planteamientos jurisprudenciales sindicales y que, finalmente, una actitud realista para con la comprensión y valoración del fenómeno sindical español desde una perspectiva sustantiva o material, rechaza hoy por su total y absoluta inoperatividad. No creo que a nadie se le oculte que no es éste, desde luego, el momento más propicio para que el vetusto sindicalismo vertical imponga nuevas cargas u obligaciones a sus afiliados, cuando éstos, fatigados tras casi cuarenta años de ejercicio del monopolio de la acción sindical por la C. N. S., huyen masivamente hacia otras alternativas sindicales con presencia real en el mundo laboral. Es, por el contrario, de toda evidencia que si la clase trabajadora y el empresariado —secundando a aquélla desde tiempos relativamente recientes con el ánimo de satisfacer sus propios intereses de clase, aquejados también de la radical inutilidad del aparato oficial sindical— han decidido prescindir resueltamente del integrismo verticalista sindical imperante durante tantos años (371), su revitalización a través de éstos y otros medios adjetivos (concesión de carnets para el ejercicio profesional, visado de contratos, consultas preceptivas a organismos sindicales en determinados asuntos, etc.) está condenada al más absoluto de los fracasos (372).

Pues bien, este conjunto de consideraciones, que sitúa sin dificultad la hipótesis trazada al margen de toda posible justificación lógica, no opera, en

(371) Decisión que no ha sido compartida por el proyecto de ley de regulación del derecho de asociación sindical enviado por el Gobierno a las Cortes y, menos aún, por los procuradores «nacionalsindicalistas» que han participado en las discusiones y debates parlamentarios sobre dicho proyecto de ley, consiguiendo «empeorar» el texto de la ponencia que, a su vez, había introducido modificaciones positivas parciales en el texto del Gobierno. El espectacular proceso parlamentario seguido por este proyecto de ley es de todos conocido (GONZÁLEZ SEARA: «Cortes y sindicalismo: al borde del ridículo», *Diario 16*, 17 de enero de 1977, pág. 4).

(372) O incluso a través de otros medios no tan adjetivos como pudieran parecer a primera vista: por ejemplo, la participación de la CNS, OS o AISS, llámese como se quiera, a través de los Consejos Nacionales de Trabajadores y Empresarios en la promulgación de las normas de desarrollo de la futura ley de asociación sindical (enmienda de la señorita PLAZA DE PRADO a la disposición final del proyecto de ley; *Diario de Sesiones de las Cortes Españolas: Comisión de Leyes Fundamentales y Presidencia del Gobierno*, núm. 737, de 20 de enero de 1977, págs. 30-31).

cambio, con igual eficacia para combatir aquella otra tendencia interpretativa que es posible identificar con toda certeza en el discurso jurisprudencial que se contiene en el *fallo de 22 de junio de 1974* y en los soterrados razonamientos que han inspirado las restantes decisiones contencioso-sindicales: *la tramitación del arbitraje sindical previo provoca la posterior actuación revisora de la especializada jurisdicción sindical*. Precisamente por ello esta segunda declaración jurisprudencial es más peligrosa. En efecto, sabido es que las proposiciones abiertamente erróneas son muy fácilmente vulnerables y están destinadas, en el mejor de los casos, a caer en el olvido, generando, cuando no se convierten en el blanco de airadas acusaciones y denuncias, un estado de opinión latente, un *consensus* generalizado, acerca de su imposible aceptación. Sin embargo, las argumentaciones revestidas de un ropaje tecnicista, de una dialéctica hábil y cuidada, aunque en esencia falaz, pueden prosperar, inducir a engaño y causar un perjudicial confusiónismo, si no se emprende el esfuerzo serio de comprobar y desvelar esa falacia.

Las decisiones de la jurisdicción contencioso-sindical que han puesto fin a estos pleitos laborales taurinos se encuentran justamente en este último caso. Denunciar esa falacia ha constituido el propósito principal de este comentario, por lo cual para terminar bastará con formular aquí dos últimas observaciones, a mi entender absolutamente cruciales, que si bien ya vienen implícitas en la larga exposición que antecede, no será ocioso ni impertinente repetir las ahora en forma expresa, complementándolas con otras advertencias igualmente necesarias.

Lo primero que es preciso advertir en este orden de cosas es que la atracción hacia el ámbito de competencia objetiva de la jurisdicción contencioso-sindical de los litigios surgidos de las relaciones de trabajo taurinas *en que se haya sustanciado el procedimiento arbitral previo del Sindicato del Espectáculo* supone una lamentable y artificiosa división de esta clase de conflictos a los efectos de su respectiva adscripción jurisdiccional. Piénsese que, en efecto, a tenor de la doctrina jurisprudencial sentada en estos fallos contencioso-sindicales, el cauce procesal competente será distinto, contencioso-sindical o laboral, según se haya recurrido o no al arbitraje sindical previo.

No será necesario detenerse en este momento en el comentario crítico de esta infortunada determinación jurisprudencial, que ya ha sido efectuado al analizar los fallos contencioso-sindicales recaídos en los litigios *mercantiles* surgidos de las relaciones contractuales comerciales entre empresas de distribución y exhibición de material cinematográfico (373). Pero sí conviene recordar brevemente ideas tan elementales como que esta aberrante solución salomónica de efectuar un nuevo reparto de competencia entre la jurisdicción laboral y la contencioso-sindical, que obviamente vulnera las directrices legales, es incompatible con el principio de seguridad jurídica, así como que este peligroso y ar-

(373) RPS, núm. 106, cit., págs. 235 y sigs.

bitrario reparto, contrariando el carácter de orden público procesal de las cuestiones competenciales por razón de la materia, quedaría en última instancia en manos de los propios litigantes, quienes —siempre según la jurisprudencia que venimos citando— podrían decidir la jurisdicción competente con el simple hecho de someter o no sus controversias al arbitraje sindical interno previamente al ejercicio de pretensiones procesales.

Desde este singular punto de vista, no cabe duda de que los pronunciamientos judiciales sindicales a que nos venimos refiriendo carecen de apoyo en la ley.

Consideremos ahora —y ésta es la segunda observación que quería hacer— lo ocurrido con ese grupo de litigios laborales taurinos injustificadamente extraídos de su ámbito jurisdiccional propio y conducidos ante la jurisdicción contencioso-sindical. El resultado alcanzado mediante este impropio cambio de adscripción jurisdiccional ha sido el no menos impropio de *sindicalizar* los pleitos laborales taurinos que se han visto jalonados por actuaciones sindicales previas, sin que la instancia judicial sindical haya procedido a diferenciar, como exigen los artículos 59 de la Ley Sindical y 1.º y 2.º del texto reglamentario ordenador de la vía contencioso-sindical, los actos sindicales «sujetos al régimen jurídico-sindical» (374) y recurribles ante el orden jurisdiccional especializado funcionalmente en su revisión de aquellos otros actos sindicales adoptados por entidades y organismos de tal naturaleza «sobre materia de derechos distintos del sindical estricto» (375) y pertenecientes por prescripción de la ley a otros órdenes jurisdiccionales; sin que se haya desmontado, en una palabra, la falsa ecuación de la igualdad existente entre actividad sindical específica e institucionalmente propia de las entidades sindicales y actividad desarrollada por sujetos sindicales, que se encuentran sometidos «en su actuación a las reglas correspondientes del Derecho civil, laboral, mercantil, administrativo, penal, etc., según la naturaleza» de la actividad realizada, de la que «conoce en caso de litigio la jurisdicción que corresponda, a la que desde luego queda sujeta la entidad sindical» (376).

Repárese en que, desde esta otra perspectiva, tampoco estos fallos contencioso-sindicales son ajenos al deseado intento de revitalización del sindicalismo vertical, anteriormente apuntado. Por supuesto, ni que decir tiene que la jurisdicción contencioso-sindical sigue careciendo de apoyo en la ley para operar la *sindicalización*, no obstante efectuada, de materias contenciosas de índole laboral.

De nuevo habrían de traerse a colación a este lugar las ya conocidas consideraciones en torno al concepto de acto formal y subjetivamente sindical; acerca

(374) O actos *materialmente sindicales*, ejecutados en el ámbito de las funciones institucionalmente propias y esenciales de tales entidades, conforme a la normativa sindical.

(375) ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 369.

(376) ALONSO OLEA, *op. cit.*, pág. 370.

del carácter voluntario del arbitraje sindical, puesto que —hemos reflexionado suficientemente sobre ello— los contratantes no tienen por qué someter sus discrepancias a las potestades arbitrales del Sindicato del Espectáculo; sobre la actual incompetencia de los Tribunales sindicales de amparo para conocer de actos materialmente no sindicales (arts. 1.º y 2.º del decreto 2.305/1971, de 13 de agosto); y acerca de la incompetencia *ratione materiae* de la jurisdicción contencioso-sindical para entender del mismo tipo de cuestiones litigiosas, aun cuando se encuentren relacionadas con actos de la Organización Sindical (arts. 59 de la Ley Sindical y 1.º y 2.º del decreto 2.077/1971, de 13 de agosto, ya citados). En un momento anterior hemos tenido ocasión de señalar que, en los contenciosos que nos ocupan, la jurisdicción contencioso-sindical debería haber anulado las resoluciones del Tribunal Central de Amparo por falta de competencia material y, tras declarar asimismo su incompetencia por igual causa, debería haber remitido a los recurrentes ante la jurisdicción laboral, objetivamente competente para el conocimiento y decisión de las pretensiones ejercitadas.

No hay que ocultar, sin embargo, que la tramitación equivocada de la vía contencioso-sindical ocasiona a los recurrentes la pérdida de un tiempo precioso cara al posterior ejercicio de sus pretensiones procesales ante la jurisdicción materialmente competente. Efectivamente, dicho ejercicio puede verse afectado en forma decisiva por el juego inexorable del instituto jurídico de la caducidad si, como en la *sentencia de 22 de junio de 1974* (relativa a una acción por despido nulo e improcedente) la jurisdicción contencioso-sindical otorga a su fallo el simple carácter de previo a la interposición de la demanda ante el juez competente. Las restantes decisiones contencioso-sindicales, que han puesto fin a estos pleitos laborales sin esas dudas o vacilaciones —en torno a la jurisdicción de la Sala— apreciables en el fallo mencionado, podrían fundamentar con éxito la alegación en un juicio posterior de las excepciones dilatoria de *litis pendencia* (artículos 533, 5.º y 538 LEC) y perentoria de cosa juzgada (art. 544 LEC). Pero exponer ahora la incidencia de estos medios defensivos de tipo opositivo sobre la mecánica procesal nos ocuparía, sin duda, excesivo tiempo. Conviene, pues, que dejemos aquí el comentario emprendido, sin perjuicio de que podamos volver a reanudarle en una ocasión posterior.

MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE