

LA INTERPRETACION JURIDICA EN EL AMBITO LABORAL

INÚTIL sería la proliferante actividad legislativa en el campo del trabajo, si los resultados prácticos obtenidos fuesen nulos o contrarios al sentido y finalidad de las normas positivas. El plan organizador del Estado, tendente a la creación de un orden jurídico, necesita la realización de una adecuada Política jurídica, acomodada al propósito del legislador, y de una interpretación que la haga factible, no permitiendo la tergiversación del fin y de la esencia —«eidos»— de las normas.

No en vano se ha dicho que el Derecho es dirección hacia la Justicia, que viene a conseguirse, aun cuando sea con la imperfección de todo lo humano, mediante el previo logro de una auténtica comunal convivencia.

La vida social, en cuanto es vida jurídica, no sólo requiere preceptos positivos técnicamente perfectos y adecuados al clima social imperante; sino que, además, necesita del auxilio de personas que cumplan y hagan cumplir el Derecho.

La Ley no es algo frío, carente de vitalidad, sino que, por el contrario, nace para ser adaptada a casos concretos determinados. He aquí la finalidad de la interpretación: Desentrañar el sentido de las normas contenidas en la disposición legal, adaptarlas a los supuestos fácticos, precisando el alcance y contenido de las mismas.

Para poder aplicar el Derecho, realización de las normas positivas, se requiere una previa delimitación de su sentido —interpretación jurídica—.

En el campo laboral, la interpretación posee una primordialidad

evidente. Su necesidad, que es incuestionable respecto a todos los ámbitos jurídicos, se agudiza aún más en esta esfera que nos ocupa.

La razón de ello es evidente: Las disposiciones dictadas en materia de trabajo o previsión, obedecen a los imperativos de la Política jurídica. Todo ello hace que, tanto en el aspecto teleológico —en cuanto sus fines deben armonizar con los perseguidos por la Política social— como desde el punto de vista de la exacta indagación de su sentido, la interpretación jurídica, referida a tales específicas normas, haya de gozar de una precisión tal que no pueda, en ningún momento, desvirtuar la finalidad, la amplitud o la esencia de los preceptos sometidos a ella.

Precisamente este tipo de normas, a las cuales hacemos referencia, ha nacido para cubrir un hueco preexistente; habiendo surgido, en aluvión, para llenar necesidades concretas de normación legal en supuestos claramente determinados. Una interpretación defectuosa de una disposición concreta, entrañaría quebrar el sentido de todo el conjunto normativo. No podemos concebir una norma aislada, sino interrelacionada, formando parte de un todo global, y, en definitiva, de un plan general jurídico-político.

Por tanto, la finalidad de la interpretación de las disposiciones laborales «consiste en llegar a la médula de su razón y no en quedarse en la corteza de las palabras» (1). La Ley no se limita a prever casos determinados y concretos, sino que persigue una normación de la vida social.

I.—VALOR DE LOS MEDIOS INTERPRETATIVOS RESPECTO A LAS DISPOSICIONES LABORALES Y DE PREVISIÓN (2)

1.º El sentido literal.—Únicamente cabrá interpretar la Ley con arreglo a su letra, cuando la nitidez de ésta sea de tal modo manifiesta que haga innecesaria otra forma de interpretación.

(1) FEDERICO DE CASTRO Y BRAVO: *Derecho Civil de España*. Parte General, I, pág. 387. Valladolid, 1943.

(En la nota 3.ª misma pág., cit. GREGORIO LÓPEZ Y VILLADIEGO.)

(2) CASTRO, ob. cit., págs. 391 y sigs.

Así, por ejemplo, el tan traído y llevado art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo no necesita de una interpretación especial; basta con atenerse a su sentido literal. Igualmente ocurre con el artículo 15 del Reglamento de 20 de octubre de 1938 sobre Subsidios Familiares, en el que se halla inserta, con suficiente claridad, la prohibición de computar el Subsidio Familiar como salario; y que, por lo tanto, no requiere, para ser rectamente entendido, el auxilio de técnica alguna interpretativa.

Los ejemplos posibles son múltiples, y creemos obvia una prolija enumeración.

2.º El sentido lógico.—La norma jurídica es un todo. Sus diversas partes se interrelacionan. La interpretación lógica es aquella que obtiene conclusiones mediante el simple razonar, generalmente por medio de silogismos.

Como medios de este tipo de interpretación han surgido una serie de reglas, legitimadas por su uso y por la jurisprudencia de nuestro más Alto Tribunal.

Muchas de ellas han tenido aplicación evidente en el ámbito del trabajo al dotar de sentido a disposiciones antinómicas u oscuras.

Un ejemplo claro de lo antedicho nos lo presenta la siguiente: «No es lícito al intérprete entender las Leyes de forma que conduzcan a la contradicción y al absurdo.» Dicha regla puede ser utilizada en la interpretación de los preceptos referentes a la capacidad del aprendiz para contratar su aprendizaje. Vemos cómo en el párrafo 2.º del artículo 135 de la Ley de Contrato de Trabajo se exige la edad de veintiún años para gozar de la facultad de obrar plena, en lo que respecta al aprendizaje; estando ello en contradicción con el apartado a) del artículo 11 del mismo cuerpo legal, puesto que —en base a la enunciación del art. 6.º— todos los aprendices son trabajadores.

Por tanto, si el contrato de aprendizaje es contrato de trabajo, ha de entenderse que la capacidad para ser aprendiz es exacta a la capacidad genérica para ser trabajador (mayoría de edad laboral). Otra interpretación de la antinomia existente entre los arts. 11 y 135 de la Ley de Contrato de Trabajo, nos llevaría a la contradicción y al absurdo.

Además, es aplicable también a este supuesto otro principio lógico: «*Quien puede lo más —contrato pleno de trabajo— puede lo menos, contrato atenuado de trabajo: aprendizaje. Aquel que tiene mayoría de edad para contratar en el negocio jurídico de mayor trascendencia —contrato de trabajo—, también habrá de tenerla para el de menor importancia, o negocio jurídico subalterno —contrato de aprendizaje—.*»

Igualmente ha de utilizarse el elemento lógico para resolver la antinomia que existe entre los arts. 79, párrafo segundo, 2.º, y el 155, b) de la Ley de Contrato de Trabajo, respecto a las consecuencias contractuales originadas por la prestación del servicio militar con referencia a los contratos de trabajo y aprendizaje, respectivamente. Si en el primero de éstos el servicio militar produce *únicamente* la suspensión de la relación contractual, es difícilmente comprensible por qué en el segundo origina la *ruptura* del vínculo, dado que —según el art. 6.º— es también contrato de trabajo, y que el art. 79 (ambos del precitado cuerpo legal) dice, en su párrafo 2.º: «Tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo ...2.º Por ausencia motivada por el servicio militar...»

Una interpretación que previese dos supuestos diferentes sería anfibológica y «conduciría a la contradicción y al absurdo».

Como el contrato de aprendizaje es contrato de trabajo, nos vemos obligados, *necesariamente*, a aplicar el art. 79, en base a la siguiente regla lógica: «Donde la Ley no distingue, tampoco nosotros debemos distinguir». Si el antedicho art. 79 hubiese querido establecer un régimen jurídico diferente para el contrato de aprendizaje, en lo que respecta a las consecuencias jurídico-contractuales del servicio militar, lo hubiese expresamente hecho; pero, sin embargo, única y exclusivamente se limita a expresarse en sentido genérico: «Tampoco podrá darse por determinado el contrato de trabajo...»

Además de esto, no hay que olvidar que, en los supuestos de colisión de normas, rigen en lo laboral sus principios generales del Derecho típicos —aunque no exclusivos—: tal es el principio «pro asalariado» —el cual será objeto de examen detenido en otro lugar—,

que implica, en el supuesto que nos ocupa, la aplicación del reiterado artículo 79.

Ha de resolverse, también, en base al sentido lógico, la aparente antinomia entre los arts. 3.º y 17 del Decreto de 9 de enero de 1950 sobre Conciliación sindical y el 461 del Código de Trabajo —como agudamente observa Angel Lancha—, como requisito de urgente imprescindibilidad para la armonía de los preceptos que rigen el proceso laboral.

El art. 461 del Código de Trabajo preceptúa como plazo máximo para la celebración de la vista en el expresado juicio el de diez días, y, sin embargo, los precitados artículos del Decreto de 9 de enero de 1950 fuerzan a la ampliación de dicho término, al otorgar uno improrrogable de diez días a partir de la remisión del testimonio de la demanda por la Magistratura, con lo cual dicho juicio no puede celebrarse en tal plazo, sino con posterioridad a los expresados diez días, según indica el art. 3.º del citado Decreto.

Dicha aparente contradicción entre los artículos enunciados del Código de Trabajo y del Decreto sobre Conciliación sindical debe solventarse estimando —en base a los reiterados arts. 3.º y 17 del indicado Decreto— que en el término máximo de intento (ocho días) y de remisión del resultado de la conciliación sindical previa (dos más), origina —respecto a las demandas a que no se acompañe certificación acreditativa de la celebración del indicado acto, por ser la misma preceptiva—, la suspensión del juicio hasta tanto haya transcurrido el improrrogable término de diez días, que se otorga para el cumplimiento de tal trámite previo, no sufriendo variaciones la norma contenida en el párrafo 1.º del art. 461 del Código de Trabajo para aquellas otras demandas en que se cumpliera tal requisito.

Otra regla lógica aplicable será la siguiente: «Nada puede ser querido si no ha sido previamente conocido», la cual nos sirve de base para afirmar que el principio «pro asalariado», en su aspecto de otorgar vigencia al trato más beneficioso dado por el empresario, requiere una previa discriminación acerca de cuándo, *efectivamente*, existe dicha condición más favorable.

Estimamos —y esta interpretación es perfectamente ortodoxa—

que única y exclusivamente cabrá considerar como tal condición aquella otorgada libre y conscientemente por el empresario.

Es cierto que el empresario no puede volver sobre su propio acuerdo de dotar a los trabajadores a su cargo de una situación laboral más favorable, por cuanto no «le es lícito volver sobre sus propios actos»; pero, sin embargo, requiere dicho «status contractual» su establecimiento con un sentido de fijeza y de ininterrupción hacia el futuro.

Entendemos que no representan condiciones más beneficiosas aquellas que nacieron con una vida limitada, con un carácter de transitoriedad —originado bien por fuerza mayor, bien voluntariamente, bien por tolerancia circunstancial.

Todo negocio jurídico —y el laboral no es excepción— representa una «lex privata» entre las partes, y uno de los imprescindibles requisitos para constituirle o modificarle lo es el libre consentimiento. Si el empresario no pretendió jamás por su parte modificar la relación jurídica laboral, contractualmente establecida entre las partes, es incuestionable que por su parte jamás existió la intención de novar el contenido obligacional y complementario del contrato.

El hecho de que un determinado empleador, por ejemplo, por dificultades en el suministro de energía eléctrica, se vea obligado a disminuir la jornada de sus operarios, no significa —en modo alguno— que haya pretendido otorgar ninguna clase de beneficio especial a sus antedichos asalariados en lo referente a la disminución del horario normal de trabajo.

Un trato más favorable otorgado con caracteres de transitoriedad, aun cuando tácitamente se prolongue por la benevolencia del empresario, puede ser en cualquier momento suprimido por su libre y espontánea voluntad. Además, entendemos que se halla sujeto a la prescripción de tres años del art. 83 de la Ley de Contrato de Trabajo; plazo susceptible de ineficacia práctica si dicha prescripción se interrumpe por reclamación del trabajador respecto a la expresada condición de favor, bien ejercitando su pretensión activamente —ante el organismo laboral competente— para el reconocimiento de dicho especial trato, el cual, aun cuando hubiere nacido con el carácter de más favorable, jurídica-

mente referido, es inexigible en su cumplimiento a los tres años de su supresión, ya que la prescripción es extintiva para el trabajador y adquisitiva para el empresario.

Con dichas condiciones o trato jamás se pretendió establecer un «status» favorable al asalariado, sino que, por el contrario, intentóse otorgarle un especial favor, siempre y cuando las condiciones técnicas —caso de una reducción de jornada— o económicas —supuesto de un alza voluntaria de salarios, transitorio, condicional o *sine die*— lo permitieran. Pudo muy bien el empresario aumentar las salarios con carácter fijo, reservándose, sin embargo, la facultad de retirar dicho trato de favor, bien a su libre arbitrio, bien cuando el rendimiento o la conducta de los trabajadores no fuere de su agrado —estimándoles así de una manera eficaz—, pero sin la intención de crear ninguna condición más favorable absolutamente preexistente. En tal caso, el arbitrio resultatorio del empleador nunca dejaría de tener vigencia, siempre que expresamente conste tal posibilidad anuladora o extintiva.

La admisión de la existencia de un trato más beneficioso con un rigor absoluto, conduciría a dos resultados sumamente dañosos:

1.º En algunos casos, a una verdadera situación de quiebra de aquellas empresas que dotaban a sus empleados de un supersalario, y que, dada su escasa potencialidad económica, habían de supeditarlo a unos determinados rendimientos y a un cierto margen de beneficio, sin intentar establecer jamás una situación jurídica que fuese fuente de nuevos derechos subjetivos a favor de los asalariados.

Algo semejante ocurre con las reducciones de jornada que, al no continuar siendo técnicamente posibles, fuerzan al empresario —aun en contra de su voluntad— a anular la consideración circunstancial establecida, libre y condicionalmente; o, en su caso, a contratar nuevos trabajadores con el consiguiente quebranto económico de la empresa, por no bastar los ya empleados, dadas las escasas horas de trabajo que éstos realizan, aun cuando se prolongue su jornada con la ejecución de otras horas extraordinarias.

Dichas situaciones pueden abocar a ciertas entidades a la ruina, con la consiguiente repercusión en la economía nacional.

2.º Por otra parte, resultaría perjudicado el asalariado, puesto

que las empresas se retraerían de otorgar voluntariamente mejora alguna, con objeto de no verse dañadas por las consecuencias de su propia generosidad.

* * *

Si el empleador no quiso establecer condición alguna jurídicamente estimada como más beneficiosa, no lo hizo por faltar el consentimiento. Y no quiso, ni podía querer, otorgar un trato a efectos legales más favorable, porque jamás entendió como tal la serie de ventajas de que dotó a sus asalariados.

No puede ser querida, y establecida por tanto, condición más beneficiosa alguna, si no ha sido conocida previamente como tal por el empresario.

Existen, por tanto, dos clases de condiciones favorables:

1.º Aquellas que surtan efectos legales, siendo jurídicamente exigible su cumplimiento por ser fuente de derechos subjetivos.

2.º Las de cumplimiento inexigible por estar simplemente basadas en la liberalidad del empresario, sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser tal la voluntad del empleador. También suelen hallarse ligadas a hechos o acaecimientos determinados. Son anulables en cualquier momento.

Es regla de su utilización en la interpretación de las normas laborales la siguiente: «Quien se beneficia de los resultados de la prestación del trabajo, debe pechar con las responsabilidades inherentes al mismo»: es decir, quien es favorecido con las consecuencias beneficiosas del contrato, debe también ser perjudicado por las adversas.

Dicha regla o principio ha dado origen a la teoría «patrimonialista» —o de la «responsabilidad patrimonial»— respecto al accidente de trabajo; por ella se entiende que el patrono es responsable de los accidentes sufridos por sus trabajadores, en base a los beneficios que recibe por la actuación de éstos, y que, por tanto, ya que se beneficia con su trabajo debe perjudicarse con los accidentes que ellos sufran con ocasión de éste.

El hecho de que a los contratantes no los afectasen sino las con-

secuencias que respectivamente les favorezcan, ello no representaría sino un atentado contra la Equidad y la Justicia.

El asalariado debe arrostrar las consecuencias desfavorables que su participación en el contrato le origina: v. gr., tener que trabajar de forma superextraordinaria para prevenir grandes males o remediar accidentes sufridos (3), sin que las horas realizadas sobre la jornada legal lleguen a computarse como extraordinarias (4) (art. 9.º de la Ley de Jornada máxima legal), etc.

Respecto al empresario, hemos ya indicado cómo puede fundamentarse su responsabilidad contractual en el principio aludido.

3.º Los principios políticos.—Los llamados «principios políticos» —sector de los principios generales del Derecho— desempeñan, en lo que a la legislación laboral se refiere, no sólo el papel de supremas ideas orientadoras de la misma, sino también el de altísimas normas interpretativas.

Denominamos «políticos» a estos principios, porque han surgido como consecuencia de una Política jurídica tuitiva, emanada de una equitativa Política social.

Por ser toda Política jurídica Política social (5), dichos principios

(3) Sin perjuicio del deber que como ciudadano le asiste a socorrer a sus compañeros accidentados, ya que el art. 489 bis del vigente Código penal considera punible la omisión del socorro «a una persona que encontrare desamparada y en peligro manifiesto y grave» siempre y cuando pudiera hacerlo sin riesgo propio ni de tercero. Delito que comete también quien «impedido de prestar socorro no demandare con urgencia auxilio ajeno».

En tal base, independientemente y con anterioridad al deber laboral, existe la obligación cívica precitada, aun cuando por el hecho de trabajar en la explotación o industria afectada por el siniestro obliga, por encima de dicho deber cívico, incluso a arriesgarse con tal de salvar la vida a un compañero o evitar males gravísimos para la Empresa, ya que ello forma parte de sus obligaciones ético-laborales.

El título XII del libro II del Código penal ha tenido, por ley de 17 de julio de 1951, la adición de un nuevo capítulo —cap. 2.º bis— cuyo enunciado es: «De la omisión del deber de socorro», y dentro del cual se enclava el precitado artículo 489 bis.

(4) AGUINAGA TELLERÍA: *Derecho del Trabajo*, pág. 396. Madrid, 1952.

(5) La expresión «Política Social» es anfibológica.

no son privativos, ni siquiera como reglas interpretativas, de la legislación laboral.

De ellos entendemos que no existen más que dos (6) que, a la vez que son utilizados como directrices supremas en la interpretación, también requieren, a su vez, ser recta y adecuadamente interpretados.

a) El principio de la irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral es resultado, a su vez, de una interpretación del art. 4.º del Código civil. Así, dicho artículo, que en su párrafo 2.º dice que «los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia *contra el interés* o el orden *público* o en perjuicio de *tercero*», nos demuestra que si bien en principio los derechos son renunciables, no se admite en nuestro Derecho, sin embargo, la renuncia en todos los casos (renunciabilidad relativa).

La interpretación radica en considerar que la renunciabilidad de los derechos concedidos por las disposiciones laborales atentan contra el *interés público* (7). No obstante, en la legislación no laboral, también se ha dado paso al principio de irrenunciabilidad en determinados casos: Así, por ejemplo, excepción hecha de los casos de rebeldía, es principio de Derecho reconocido por nuestro Supremo Tribunal, que nadie pueda ser condenado ni vencido en juicio sin haber sido previamente oído; significando tal dogma jurídico no la nulidad del juicio, sino que, a pesar de su celebración, subsisten los derechos —se entiende que no ha renunciado a ellos— de aquel que no fué parte en el mismo (8). También el art. 11 de la Ley de Arrendamientos urbanos consagra, respecto a los inquilinos de vivienda, el principio de la irrenunciabilidad.

No puede confundirse la renuncia de derechos con su inejercicio, por cuanto en el segundo caso los mismos permanecen vivos, aunque inutilizados, y en el primero han perecido por la voluntad de su poseedor.

(6) El denominado por PÉREZ BOTIJA «principio del rendimiento» no es tal principio, sino únicamente un aspecto —como indica Aguinaga— del «ethos» propio del contrato.

(7) El art. 36 de la L. C. T., recoge el principio de la irrenunciabilidad.

(8) CASTRO. *U. cit.*, pág. 364.

La prohibición de transigir en materia de accidentes es la primordial resultante de la repulsa legal —dado el interés social que fuerza su reparación en un sentido absoluto, sin disminución alguna posible en la cantidad a percibir, objeto de la indemnización (arts. 43 y 61 de la Ley de Accidentes en la Industria y 102 de su Reglamento)—, mas no entraña una declaración contraria a las transacciones como anuladoras de derechos subjetivos, sino que, por el contrario, viene a reconocer que dichos acuerdos originan una marginación, mas nunca una renuncia de los mismos, tratándose así de impedir no tal supuesta renuncia, sino una parcial ineffectividad de derechos o un in-ejercicio relativo, ya que el absoluto es de imposible evitabilidad.

La jurisprudencia viene estimando que la transacción no implica violación del art. 36 de la Ley de Contrato de Trabajo, por cuanto lo convenido en acto de conciliación ante la Magistratura, cuya celebración es preceptiva y se reviste de toda suerte de garantías, implica una valoración razonada de los posibles derechos de las partes —cuya realidad aún no se conoce con objetiva evidencia por no haberse entrado todavía en el fondo del asunto—; estimación que ha sido libremente aceptada por ellas, no pudiendo confundirse la transacción con la renuncia de derechos, constituyendo lo acordado en conciliación ante dicha Magistratura de Trabajo la excepción de cosa juzgada (Sentencia del Tribunal Central de 17 de marzo de 1953).

Nuestro más Alto Tribunal tiene declarado que la transacción entre partes no constituye una renuncia de derechos (Sentencias de 10 de noviembre de 1927, 8 de mayo y 6 de octubre de 1932 y 30 de noviembre de 1940).

Igualmente, la liquidación de haberes acompañada de recibo de finiquito no puede estimarse como una renuncia de derechos por reflejar una carencia de acción al haberse hecho ya efectivos los mismos, mediante ejercicio por el trabajador de su facultad resolutoria del contrato —a tenor del art. 76 de la Ley de Contrato de Trabajo, causa 9.^a— y al percibir sus salarios devengados e incobrados. De tal forma viene a hacer efectiva la posibilidad que la Ley le concede —y que plasma en un derecho subjetivo—, de romper por su libre arbitrio la vinculación laboral que le liga con su empleador, fa-

cultad a la que no renuncia, sino que, por el contrario, ejercita. En este sentido se pronuncia la Sentencia de 26 de febrero de 1940 de nuestro Tribunal Supremo. El recibo de liquidación de todas las cuentas produce efectos legales, sin constituir pacto nulo (Sentencia de 18 de enero de 1933).

Por otra parte, el desistimiento de la acción no implica renuncia, sino inejercicio de derechos (Sentencias del Tribunal Supremo de 7 de abril y 21 de octubre de 1927).

No puede ni debe confundirse la conciliación con el acto conciliatorio; aquélla es un resultado, éste es factible de concluir por transacción, allanamiento o desistimiento, ya que tiene una naturaleza esencialmente procesal, siendo, por ello, fuente de resultados, mas no un resultado en sí. La conciliación entraña un acercamiento, una anulación de voluntades y criterios divergentes. El acto conciliatorio puede dar lugar, o no, a un arreglo de tal tipo, supresor de diferencias.

Los derechos que la legislación laboral y de previsión otorgan son irrenunciables, mas esta imposibilidad de renuncia no implica en modo alguno una obligatoriedad de ejercicio. Para algunos, los mismos son irrenunciables en su conjunto, en su globalidad, renunciables en su concreción parcial, en su fáctica individualidad.

Para nosotros son irrenunciables tanto total como parcialmente, aun cuando siempre que sea posible el ejercicio de dos derechos opuestos, el asalariado podrá optar por escoger, digámoslo así, el que estime oportuno mediante una previa estimación de los mismos y subsiguiente juicio de valor. Ello —por ejemplo— sucede respecto a la posibilidad que asiste al asalariado de finiquitar su relación laboral por su libre y espontánea voluntad, y el derecho a continuar la misma mientras no incurra en justa causa de despido o el empresario utilice —por hallarse facultado para ello por el art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo— su posibilidad opcional; o bien, en lo que se refiera a la conciliación en que el trabajador hace dejación de parte de los resultados del ejercicio de unos hipotéticos derechos —que pueden ser o no reconocidos— en pro de una seguridad, representada por la certidumbre de la obtención de un relativo resultado favora-

ble, para cuya consecución también se halla legalmente facultado, pudiendo —en todo caso— renunciar a transigir, mas no a que dicha transacción se intente, sea sin efecto, sea sin avenencia, allanarse o desistir, en su caso. El derecho a transigir, en sí, también es irrenunciable, aun cuando pueda o no ejercitarse —incomparecencia al acto conciliatorio— o hacerse uso de él sin resultado, dado el carácter sinalagmático de toda convención y la necesidad de un acuerdo para llegar a un resultado.

Hoy no puede hablarse de un desamparo jurídico del trabajador, en torno a lo que podríamos denominar «su posibilidad de selección de derechos», por cuanto la dirección letrada que le ofrece la Organización Sindical le permite tener siempre la orientación jurídica debida.

b) *Principio tuitivo*.—La protección de una categoría determinada de personas, trabajador y reo, *servata distantia*, es postulado incorporado a las legislaciones laborales y penales: en las cuales rigen los principios «pro asalariado» —«pro estudiante», en el ámbito del Seguro Escolar— y «pro reo», respectivamente.

Dicha tutela nace por la mayor debilidad económica o posicional —según se trate de la primera o de la última de dichas legislaciones— de un sector de las personas sometidas a ellas. Los postulados de la Política jurídica prescriben este trato de favor, aunados con las supremas directrices del Derecho.

* * *

El principio «pro asalariado» —que es el que aquí nos interesa— tiene dos importantes facetas:

b') Principio de la norma más beneficiosa (aspecto jurídico-legal: *Lex más favorable*).

b'') Principio de la condición más ventajosa (aspecto jurídico-contractual: *Lex privata* más beneficiosa, ya examinado, vide *supra*, 2.º, que puede privar, incluso sobre una *Lex pública*).

ab') El primer problema que se nos plantea, en relación con el principio precitado, es el siguiente:

¿Puede entenderse como norma más favorable, y privativa, por tanto, la contenida en una disposición de inferior jerarquía, respecto a otra de categoría superior? ¿Puede la norma jurídica inserta en un Decreto, derogar, por ser más beneficiosa, los preceptos contenidos en una Ley?

Nosotros estimamos que no, por ser dogma jurídico universalmente aceptado el del acatamiento a la jerarquía de las normas. El artículo 5.º del Código civil es clave al respecto, al indicarnos que la Ley únicamente puede ser derogada por otra Ley, siendo mientras tanto su vigencia *absoluta e inderogable*.

Sin embargo, cuando una Ley, Decreto u Orden se limitan a fijar condiciones mínimas, facultan a una disposición de inferior rango —tal cual es, por ejemplo, el Reglamento de régimen interior—, e incluso a la libertad contractual de las partes, a rebasar dichos límites inferiores establecidos. Entonces podemos entender que rige la disposición de menor jerarquía, no por haberse dado una colisión de normas, sino, *sensu contrario*, por adaptarse al caso concreto, mejorando el mínimo fijado en la de superior rango, en base, bien a una declaración permisiva de ésta, bien a una autorización tácita por no atentar contra su esencia.

Las disposiciones de superior categoría son complementadas por las de jerarquía inferior, las cuales, mientras no contradigan el espíritu de aquéllas, pueden ampliar el marco tuitivo de las mismas estableciendo condiciones más beneficiosas.

Dicho trato o situación más favorable ya estaba previsto en la disposición de superior rango jurídico, puesto que —aun cuando ésta explícitamente no lo declarase— la protección otorgada por los preceptos laborales tiene el carácter de mínima. Así, por ejemplo, existe una Ley de Jornada máxima —no de Jornada mínima— legal: la Ley sobre Reglamentaciones de Trabajo, de 16 de octubre de 1942, en su art. 1.º, define la Reglamentación del Trabajo como *regulación sistemática de las condiciones mínimas...*, que al entenderse

como tales, se comprende también que son susceptibles de mejora, autorizada *tácitamente* por la precitada Ley.

El art. 9.º de la Ley de Contrato de Trabajo, después de precisar en su párrafo primero la jerarquía de las disposiciones estatales, viene a considerar como actuante —en el segundo— la voluntad de las partes, la cual actuará libremente en el contrato, siempre que no tenga como consecuencia el otorgamiento al asalariado de condiciones menos beneficiosas que las fijadas por las disposiciones vigentes, o el establecimiento de pactos contrarios a las mismas.

Algo semejante ocurre con un Decreto respecto a una Ley, o con un Reglamento de régimen interior en relación con una Reglamentación: Podrán mejorar las condiciones establecidas, dentro del ámbito permitido —*ius dispositivum*—, mas no les será factible colisionar con la norma superior, contrariando su espíritu y finalidad. Por ello, nunca podrán merecer la consideración de condiciones más beneficiosas aquellas situaciones que supusieran una negación de los principios ético-laborales de la relación jurídica de trabajo, con olvido evidente del interés público. Así, es inadmisibles un Reglamento interior de empresa, el cual otorgare tales atribuciones a los trabajadores a que hace referencia que prácticamente representaren las mismas el incumplimiento de determinadas obligaciones exigidas por la Ley de Contrato de Trabajo: prohibición de concurrencia sin autorización del empresario (art. 73), mantenimiento de secretos referentes a la empresa (art. 72), obediencia debida a los superiores (artículo 69), etc... (9).

Fácilmente se comprende que de admitirse la indicada pugna de normas, con la consiguiente privanza de la de jerarquía inferior, el asalariado se beneficiaría, mas ello supone el ir contra una disposición de rango superior, y, en definitiva, contra el plan del legislador.

En el ejemplo anteriormente expuesto, únicamente a título de tal.

(9) La exigencia legal de respeto al contenido ético propio del contrato de salario (sobre tal denominación vide nuestro art. pub. en la *Revista de Trabajo*, núm. 6 de 1953 —junio—, «La causa en el negocio jurídico laboral», en especial, la pág. 708) es un argumento definitivo en pro de la matización de dicho negocio jurídico como un contrato privado de interés público.

se violarían, al eximir de determinadas obligaciones contenidas en el contrato, preceptos establecidos por el Decreto de 26 de enero de 1944, que aprobó el libro I de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por otra parte, hay que considerar que, en lo referente a jornada, vacaciones, salarios, etc., los Reglamentos de régimen interior suelen otorgar beneficios superiores a los concedidos por las Reglamentaciones, y, en definitiva, a los establecidos por las disposiciones de carácter general.

Un supuesto interesante que al respecto se nos plantea es el siguiente: si una Reglamentación de trabajo fija un plazo de caducidad para ejercitar la acción por despido, inferior al establecido en el artículo 82 de la Ley de Contrato de Trabajo —cual sucede, v. gr., con la Reglamentación nacional vigente de Industrias químicas, de fecha 26 de febrero de 1946, cuyo art. 59, 3.º, establece un plazo de diez días, inferior en cinco al de la legislación general, al igual que el artículo 100 de la Reglamentación de la Construcción y Obras públicas—. ¿privará dicho término sobre el establecido en el precitado artículo 82?

Puede aducirse que aun cuando las Reglamentaciones nacionales de trabajo se aprueban por Orden ministerial, ellas vienen a emanar de una Ley, como es la de Reglamentaciones de 16 de octubre de 1942, siendo cada una de ellas un específico Reglamento parcial de la misma, radicando así su fuerza de obligar en dicha Ley básica, no en una Orden; siendo, por el contrario, la Ley de Contrato de Trabajo dos simples Decretos, de fecha 26 de enero de 1944 (libro I) y 31 de marzo del mismo año (libro II).

La jurisprudencia, no obstante, aplicando tanto el principio tuitivo «pro asalariado», como interpretando rectamente la jerarquía de las fuentes, estima que las Reglamentaciones nacionales no vienen únicamente a ser cual Reglamentos diversos específicos de la Ley de 16 de octubre de 1942, sino también disposiciones complementarias de las normas genéricas comunes contenidas en la vigente Ley de Contrato de Trabajo. Dicha solución, lógica y justa, responde además a una adecuada intervención del elemento tuitivo que impone siempre la norma más beneficiosa, máxime si la misma posee jerarquía mayor,

por cuanto ella otorga un plazo más amplio al asalariado para ejercitar su acción por despido, dándole mayor margen de posibilidad en lo que respecta al ejercicio de la misma, retrasando más su caducidad.

La Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 22 de febrero de 1951, abunda en esta idea, al decir: «El plazo de caducidad para reclamar por despido no puede ser inferior al establecido en el art. 82 de la Ley de Contrato de Trabajo, aunque se establezca cosa distinta en la Reglamentación aplicable, ya que las Reglamentaciones no pueden modificar a la Ley general que ellas desarrollan» (10).

Por ello puede verse que la privanza de una Reglamentación sobre la Ley de Contrato de Trabajo es imposible, por cuanto cada Reglamentación en particular no implica el desarrollo de una Ley contrapuesta a un Decreto, sino que también «deviene» en una concreción del mismo, que representa, en definitiva, la Ley general básica de beneficios por ella otorgados, que son indisminuibles. No existe una antinomia entre una Ley y un Decreto, sino una inadecuación de un Reglamento particular a una de sus directrices básicas.

* * *

Podemos, en base a lo expuesto, observar que:

1. Las disposiciones de rango inferior, complementarias o no de otras de jerarquía más alta, no pueden establecer, respecto a sus destinatarios, condiciones menos beneficiosas que las otorgadas por éstas.
2. Pueden, sin embargo, en cuanto no contradigan la esencia o finalidad de aquellas de mayor rango, establecer un trato más favorable que éstas. Para ello se las ha dotado, por las jerárquicamente superiores, de un ámbito de libre actuación —al fijar únicamente las condiciones mínimas generales—, pudiendo, así, dar origen a una notable mejora de las mismas.

(10) Vide el art. pub. por MANUEL LOZANO MONTERO en *Boletín de Legislación Social*, núm. 109, págs. 324 y sigs., con el título «El plazo para formular reclamación por despido es el que señala el art. 82 de la L. C. T. y no el que establecen las Reglamentaciones».

Realmente, la posibilidad de una normación más favorable hállese ínsita potencialmente en los cuerpos legales de mayor trascendencia jurídica, puesto que acostumbran a establecer un límite inferior, pero raramente uno superior (fijación de plantillas máximas y mínimas de aprendices —éstas de acuerdo con la Orden de 23 de septiembre de 1939— en algunas Reglamentaciones) dejando establecidas «en potencia» unas condiciones mejores para el asalariado; apuntando su posibilidad que, por mediación de disposiciones complementarias posteriores, pueden hacerse tangible realidad.

3. No están facultadas, por ende, a contradecir la esencia, la finalidad o el sentido de aquellas superiores a ellas en la escala de la jerarquía.

Entendemos, por tanto, que el principio de la norma más beneficiosa sólo cabe ser aplicado respecto a disposiciones de idéntica categoría, cuando exista pugna de preceptos de rango desigual, no así mientras la norma de índole superior conceda un margen de actuación, un ámbito de mejora, a la subordinada.

El admitir el principio contrario conduciría a consecuencias funestas desde el punto de vista jurídico, estableciendo la prioridad de un Decreto sobre una Ley, o de una Orden sobre un Decreto; predominio o preferencia que, además de contradecir su espíritu o su específico *telos*, entrañaría una tácita derogación de la disposición más trascendental, al aplicarse la de rango inferior a pesar de la existencia de otra, cuya entidad jurídica es más alta. Todo ello conduciría a resultados manifiestamente antijurídicos.

La Ley y el Decreto, pueden sufrir, sin embargo, una *interpretatio abrogans* —interpretación derogatoria—, mas ello supone una pérdida de vigencia de la misma por sí, y en base a la realidad social, no por su colisión con disposición alguna de jerarquía jurídica inferior.

b²) Una segunda cuestión que se presenta es la siguiente:

¿Habrá de interpretarse como *más favorable* una disposición en su conjunto, o bien podrá estimarse así un fragmento de ella?

Si estimamos que puede fragmentarse (teoría de la «acumulación»)

como opina un sector de la doctrina italiana (11), llegaríamos al absurdo jurídico de tener que aplicar no disposiciones, sino porciúnculas de ellas. El estatuto o fuero del trabajador hallaríase formado por multitud de preceptos sólo en parte vigentes, en parte derogados; daríase el caso de la existencia conjunta de preceptos que, parcialmente, se derogasen entre sí. Utilizando la regla lógica de la «reducción al absurdo», nos daríamos cuenta que admitir un tan disparatado punto de vista conduciría a un caos en la realización del Derecho, al aplicarlo al caso concreto determinado.

Frente a esta teoría hállase otra, también muy italiana, cual es la del «conglobamento», la cual considera inescindible el contenido de cada disposición en particular. Habrá, por ello, de elegirse la norma que resulte más favorable al trabajador, *pero en su totalidad*, sin aplicarla parcialmente, sin mutilar su contenido (12). De dicha opinión participa José Pérez Serrano, el cual es partidario de la interpretación masiva o global.

Nosotros, por nuestra parte, estimamos que una consideración distinta —similar a la teoría de la acumulación— desvirtuaría esencialmente la finalidad del ordenamiento jurídico laboral, entorpeciendo la labor de los realizadores del Derecho; por ello, coincidimos en todo con los partidarios de la interpretación conjuntiva.

ab") Es de hacer notar, como señala Pérez Botija, que el trato más favorable otorgado por el empleador no podrá ser considerado como tal cuando atente a los principios rectores del ordenamiento jurídico laboral (13).

II. DIVERSAS ESPECIES DE INTERPRETACIÓN.—Examen de las mismas en base a las legislaciones de trabajo y previsión tuitiva.

A) *Por el origen* (14).

1.º Interpretación legal.

a) *Auténtica*.—El propio legislador —para deshacer posibles equí-

(11) PÉREZ BOTIJA: *Curso de Derecho del Trabajo*, pág. 89, nota 79. Madrid, 1948.

(12) PÉREZ BOTIJA, *ob. cit.*, pág. 89, nota 79.

(13) PÉREZ BOTIJA, *ob. cit.*, pág. 90.

(14) CASTRO, *ob. cit.*, pág. 390.

vocos, que pudiesen surgir de una interpretación errónea— efectúa a veces, por sí mismo, una aclaración respecto al sentido de una determinada disposición.

En el ámbito de la previsión es un caso típico de interpretación auténtica, la realizada en el preámbulo del Decreto de 4 de abril de 1952, que aclara notablemente la índole del precepto contenido en la parte dispositiva del mismo.

Interpretar auténticamente equivale a precisar el espíritu verdadero de una determinada disposición; es decir, aplicarla con justeza (15), ya que el legislador conoce exactamente el «porqué» de cada precepto. No hay mejor definidor del sentido de una obra que su propio autor.

a) *Auténtica asimilada*.—Las Direcciones de Trabajo y Previsión, en su caso, vienen a interpretar con criterio de manifiesta autenticidad las disposiciones laborales y de previsión específicamente tuitiva, respectivamente, mediante algunas de sus Resoluciones que, lejos de limitarse a resolver específicos casos, vienen a establecer una interpretación —a veces normativa— genérica.

Así ocurre —por ejemplo— con las Resoluciones de la Dirección

(15) Justeza no es sinónimo de «Justicia». (En un trabajo inédito nuestro, sobre la Justicia, hemos señalado claramente esta distinción.) Justeza es exactitud, Justicia es «dar a cada uno lo suyo» —criterio de justeza— y Equidad es «dar a cada uno lo que le pertenece».

La Justicia, por tanto, siempre será, ante todo, justeza; mas no a la inversa. La Equidad es la negación de la justeza.

«Lo que es suyo» no es lo mismo que «lo que le pertenece», puesto que la primera de ambas expresiones atrae hacia sí una idea de exactitud, de rigidez, de justeza: lo que es suyo y *nada más*. Sin embargo, «lo que le pertenece» puede ser lo que es suyo y *algo más*, en atención al juego, en un caso concreto, de determinadas calidades humanas.

Por ello, cabra hablar de dos tipos de Justicia:

- a) Justicia en sentido objetivo: Justicia-Norma.
- b) Justicia en sentido subjetivo: Justicia-Equidad.

La primera de ellas se limita, con un criterio de justeza, a la enunciación —«dar a cada uno lo suyo»—; la segunda, por el contrario, persigue la adecuación del universal «lo suyo» al caso concreto determinado, teniendo por misión la realización fáctica del valor Justicia.

General de Trabajo aclaratorias de disposiciones determinadas, como la de fecha 12 de junio de 1953, que aclara la Orden de 20 de mayo del mismo año relativa al personal de los consultorios médicos particulares; la de 20 de junio de 1953, que aclara la Reglamentación de trabajo (art. 18) en las fábricas de azúcar y alcoholes de melaza; la de 2 de julio de 1953, que precisa el contenido del art. 86 de la Reglamentación Nacional del Trabajo en las empresas productoras de frío industrial, etc.; con las de la Dirección General de Previsión, que precisan el ámbito de tutela prestado por los Seguros Sociales Obligatorios, referido a los secretarios de Consejos de Administración (Res. de 26 de febrero de 1953), a los consejeros, apoderados y cargos similares de las Sociedades Anónimas, los cuales se hallan obligados a cotizar por Subsidios Familiares en base a sus retribuciones de carácter fijo y similares (Res. de 9 de junio de 1953), lo mismo que los sacerdotes que se dedican a funciones diversas independientemente de su propio ministerio —enseñanza, administraciones, etc.—, por fundarse el subsidio en la idea de hermandad de todos los españoles, no en las cargas de familia (Res. de 7 de agosto de 1948 y 27 de noviembre de 1949), las que precisan el concepto de hogar asimilándolo al de dependencia económica respecto al padre (Res. de 24 de abril de 1948), etc.

Dicha interpretación tiene o posee el carácter de semiauténtica por emanar de un organismo en el que delega, para realizarla, el propio legislador, y no debe ser confundida con aquella que usualmente dichas Direcciones Generales realizan, puesto que no hay que distinguir la actuación seminormativa de las mismas, interpretando «por el legislador», de la que ejercitan como simples órganos administrativos dotados de facultades interpretativas.

b) *Usual*.—Las Magistraturas de Trabajo aplican la Ley indagando previamente su sentido. Dicha interpretación sólo es válida para el caso concreto de que se trate. Exactamente ocurre con aquella que efectúan —para prever supuestos individualizados, específicos y concretos, como anteriormente hemos indicado, sin precisar genéricamente el alcance o el ámbito de las disposiciones— las Direcciones Generales de Trabajo y Previsión, a través de la mayoría de sus Resolu-

ciones—, aquellas cuya finalidad no radica en completar o aclarar genéricamente un precepto, llenando lagunas o salvando escollos.

Únicamente la jurisprudencia del Tribunal Supremo se halla legitimada para la creación de «doctrina legal». Sin embargo, en el ámbito laboral, junto a la doctrina emanada de la Sala V de nuestro Alto Tribunal coexiste la procedente del Tribunal Central de Trabajo. La razón de ello es obvia: Las funciones de ambos son, en su esfera, semejantes —no han faltado procesalistas, entre ellos Vázquez de Sola, que entienden que el recurso de suplicación no es sino una «pequeña casación»—, teniendo el Tribunal Central como razón de su existencia, no sólo la de constituir una segunda instancia, lo cual técnicamente no es exacto, sino también la de disminuir el volumen de recursos que hayan de pasar a la Sala V del Tribunal Supremo —ya de por sí suficientemente recargada— (16).

Por todo ello, entendiendo que el recurso de suplicación representa ante el Tribunal Central lo mismo que el de casación ante el Supremo, estimamos que la jurisprudencia del primero de ambos habrá de tener igualmente el «valor de doctrina legal». El Tribunal Central de Trabajo es el más alto Tribunal en materia de suplicación, puesto que sus fallos no son susceptibles de una ulterior casación.

2.º Interpretación técnica o doctrinal.

La opinión de los tratadistas es de gran importancia respecto a las cuestiones que suscita la aplicación de la legislación laboral. Igualmente es interesante en el ámbito especulativo o de la pura teoría.

Las características de desarrollo constante y diario avance, propias de la legislación de trabajo, hacen que surjan primero los preceptos positivos para que, después, los autores construyan sobre ellos un cuerpo de doctrina. La formación, la madurez de ésta, sólo se logra con el paso de los años, sedimentándose con el tiempo, al modo y manera de lo ocurrido con los viejos denominados sectores jurídicos. Así, para conseguir el logro de una teoría jurídica técnicamente perfecta, tanto

(16) Llega a hablarse, también, de Jurisprudencia administrativa, aun cuando el término «Administración» parece excluir el de Jurisprudencia, que supone la aplicación del Derecho en el orden contencioso, realizada por los Tribunales.

como pueda serlo la civilista, se requiere un equipo de doctrinarios capaces de elaborarla, a partir de los avances legislativos. Es fenómeno característico del mundo de lo laboral el surgimiento, en un primer momento, de una legislación que necesitará después de tratadistas que la doten de un contenido doctrinal.

Sin embargo, a efectos de interpretación, la opinión de los técnicos del Derecho no es, ni puede ser, decisiva; únicamente ofrecerá garantía en la medida del prestigio y autoridad de su autor.

La doctrina de los tratadistas representará una interpretación técnica, pero no legal; no obstante, podrá transformarse en usual cuando los Tribunales apliquen —por juzgarlas lógicas, justas y dignas, por tanto, de ser tenidas en cuenta— las aclaraciones al sentido de las leyes, efectuadas por algún autor.

B) *Por sus resultados* (17).

1.º Interpretación literal.

Este tipo de interpretación se utiliza respecto de aquellas disposiciones cuya claridad es manifiesta —tales cuales son el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo de 31 de enero de 1940, las Ordenes de 23 de abril de 1947 y 16 de agosto de 1948, referentes a expedientes administrativos-laborales, etc.

2.º Interpretación declarativa.

Generalmente, en el campo laboral, viene dada por disposiciones que tienen por objeto aclarar y completar aquellas que están oscuras.

Puede ser de dos tipos:

a) *Amplia*.—Cuando se toman las palabras en su más extenso sentido, v. gr., la amplitud del concepto de operario, a efectos de accidentes de trabajo, que proporciona el Reglamento de 31 de enero de 1933 —modificado por Decreto de 5 de junio de 1953—, el cual estima como tales a todos los trabajadores considerados por cuenta ajena, sea cual fuere su cargo en la empresa y la función por los mismos realizada (18).

(17) CASTRO, ob. cit., págs. 396 y sigs.

(18) Vide nuestro artículo sobre la reforma en *Revista de Legislación Social*, número 120, págs. 280 y sigs.

b) *Estricta*.—Al entenderse las palabras en su sentido más restringido.

Un claro ejemplo lo representa el concepto de trabajador que viene dado en el art. 6.º (en relación con el 1.º) de la Ley de Contrato de Trabajo, que considera como tales, a efectos del contrato, única y exclusivamente, a los trabajadores dependientes (excluyéndose, además —art. 7.º—, a los titulares de los cargos de alto gobierno, alta dirección, etc., los cuales —*sensu stricto*— también son trabajadores por cuenta ajena).

3.º Interpretación modificativa.

Es necesaria, puesto que, a veces, hácese necesario corregir la Ley para no desvirtuar su sentido.

a) *Extensiva*.—Se empleará en el supuesto en que sea necesario ampliar la letra de la Ley. Así, el art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo, concibe la subrogación empresarial exclusivamente en los casos de cesión, traspaso o venta, y, sin embargo, el Decreto de 26 de enero de 1944, sobre crisis en el trabajo, amplía su contenido —en su artículo 1.º habla de venta, traspaso u otro negocio jurídico...

b) *Restringida*.—Utilizada en los casos en que se haga preciso reducir el alcance de la disposición.

Consideraciones de este tipo originaron la promulgación del Decreto de 22 de julio de 1948; ya derogado, el cual restringía el concepto de funcionario público a efectos de la percepción de los subsidios familiares, a aquellos que se hallasen comprendidos en el Estatuto de Clases Pasivas y cobrasen sus haberes con cargo a la consignación en Presupuestos para personal.

4.º Interpretación derogatoria.

Es obligada cuando las circunstancias impiden la aplicabilidad de una disposición, o ésta se halla ajena a la realidad actual, quedando así tácitamente derogada. Por ello, respecto a la Ley de Jurados Mixtos, que no está derogada expresamente, sólo puede estimarse como vigente su art. 52.

III.—FASES DE LA INTERPRETACIÓN (19)

1.^a Hemos previamente de intentar intuir la esencia de la Ley. Así, la primera pregunta que hemos de formularnos será la siguiente: ¿Cuál es la esencia de esta disposición?

Para contestarla, y por entender que el conjunto normativo de trabajo forma un todo uniforme, habremos de acudir antes a una segunda pregunta: ¿Qué son los preceptos laborales? (20).

La respuesta será la siguiente: Son normas específicas y genuinamente tuitivas, referidas al campo del trabajo.

Habiendo, así, calado ya en la índole (21) propia de toda la legislación de trabajo —amparadora o tutelar—, es indudable que igualmente habremos captado la esencia de cada disposición en particular.

Es necesario el previo conocimiento del espíritu tuitivo de los preceptos laborales para poder interpretarlos rectamente.

2.^a El exacto conocimiento de las cuestiones (22), y su correcto planteamiento, ha de ser una etapa previa a recorrer. No puede pretenderse resolver cuestión alguna si antes no hemos conocido exactamente cuál sea ésta.

3.^a Una vez aprehendida la esencia de la legislación laboral, y planteadas correctamente las dificultades que su aplicación nos presenta, nos corresponderá entrar en la etapa de las soluciones. Entonces, para aplicar la Ley al caso concreto, para dar un resultado al supuesto cuestionado, se hará necesaria una previa interpretación de sus preceptos (23) que, teniendo como base el conocimiento del sentido tuitivo de los mismos y el correcto análisis del caso planteado, nos proporcione una solución viable y justa.

(19) Nos proponemos aplicar a la interpretación jurídica la metodología filosófica de Nicolai Hartmann.

(20) Pregunta que INGARDEN denomina «de la esencia».

(21) En el «eidos».

(22) «Aporías» son encrucijadas, cuestiones...

(23) Interpretación en sentido estricto.

La Ley no puede, generalmente, resolver por sí las cuestiones debatidas —excepción hecha de cuando su letra sea extraordinariamente clara—, sino que requiere una aclaración y complemento de sus preceptos, que la interpretación proporciona (24).

Por ello, el camino interpretativo constará de tres etapas:

a) Averiguación del sentido y el fin de la norma, interpretación de cada caso concreto de acuerdo con la esencia de la Ley (interpretación eidética).

b) Exposición correcta del supuesto planteado (interpretación aporética).

c) Solución al mismo, adecuadamente entendido, acorde con la finalidad de la Ley (interpretación teórica).

* * *

Concluyamos, diciendo que para que el plan jurídico del Estado tenga efectividad se necesitan no sólo buenos legisladores, sino también magníficos intérpretes. Aquéllos crean las leyes; éstos nos revelan su alma...

LUIS JOAQUÍN DE LA LAMA RIVERA

(24) Para FEDERICO DE CASTRO interpretar es descubrir el mandato contenido en la norma.