

LA EDAD Y EL MUTUALISMO LABORAL

Todos los ordenamientos legales contienen algunos preceptos cuya aplicación suscita litigios y controversias con una mayor frecuencia que los demás.

Respecto a la regulación legal de las Mutualidades Laborales, aun cuando no son muy numerosos los litigios que llegan a plantearse — sobre

todo si se tiene en cuenta el gran número de asegurados y beneficiarios—, una buena parte de esos pleitos tiene su origen en la aplicación de los preceptos que señalan determinada edad de los trabajadores como impedimento de su incorporación al sistema mutualista.

En el ordenamiento jurídico del Mutualismo Laboral la edad, lógicamente, es uno de los factores más influyentes, tanto en el nacimiento y la extinción de los derechos y las prestaciones como en la modificación de aquéllos y éstas.

Dentro del amplísimo campo que abarca esta materia dedicaremos hoy la atención a uno sólo de los aspectos en que la edad juega un papel de decisiva importancia.

Norma general.—Es norma de carácter general que los trabajadores que hayan cumplido cincuenta y cinco años de edad al iniciar o al reanudar su trabajo por cuenta ajena, en una actividad encuadrada dentro de una Mutualidad Laboral, no pueden adquirir la condición de mutualistas.

Supuestos comprendidos.—Como a primera vista puede apreciarse, este precepto comprende dos supuestos diferentes:

Uno de ellos se produce cuando el sujeto comienza a trabajar por primera vez en su vida, por cuenta ajena, después de haber cumplido dicha edad. En tales casos, la prohibición de la incorporación a la Mutualidad de que se trate es incondicional, no puede obviarse.

El otro supuesto es el de aquellos trabajadores que después de una interrupción más o menos prolongada de su trabajo por cuenta ajena lo reanudan, ya sea en la misma actividad o en otra diferente, habiendo cumplido la edad indicada. Y en

estos casos establece la legislación las excepciones cuya interpretación suele motivar esos litigios a que aludimos.

Excepciones.—La primera de ellas autoriza la incorporación al Mutualismo de los mayores de cincuenta y cinco años si dentro de los dos años inmediatamente anteriores a la reanudación del trabajo por cuenta ajena han tenido ya la condición de mutualistas. En estos casos es necesario, únicamente, que con anterioridad a su reincorporación al trabajo el interesado no haya sido jubilado por ninguna Mutualidad Laboral, ya que de haberlo sido no le comprende la excepción y, por tanto, no puede ser reincorporado al Mutualismo.

La segunda ampara a los que reanudan el trabajo por cuenta ajena después de haber cesado en él por razón de paro involuntario. Estos, sea cualquiera el tiempo que hayan permanecido en la situación de parados, pueden incorporarse nuevamente al Mutualismo con plenitud de derechos.

A todo el que vive de cerca las relaciones humanas del mundo laboral, no se le ocultan las situaciones concretas, ciertamente penosas, que produce la aplicación de estos preceptos. Evidentemente, se hace duro ver privado, precisamente del amparo en la vejez, al que, tal vez por un azar adverso de su vida, hubo de recobrar la condición de trabajador por cuenta ajena después de cumplir cincuenta y cinco años de edad.

Pero el fundamento de estos preceptos —la "ratio legis"—, es en parte de orden actuarial, y también de naturaleza jurídica y aun social en el más amplio sentido de la palabra.

Los múltiples beneficios que, en cuanto al aseguramiento de riesgos previsibles y aun probabilísticos—jubilación, muerte, enfermedad—, reporta la incorporación de un trabajador a una Mutualidad Laboral cualquiera, es muy humano que despierten el deseo de acogerse a una de tales entidades, lo que, prescindiendo de graves razones morales, estaría al alcance de cualquier desaprensivo sin más que hallar un empresario de conciencia no menos amplia que la suya. Alta y cotización a partir del tiempo mínimo previsto para adquirir derecho a las prestaciones y... ¡ya está!

De ser ello posible, el cálculo actuarial, fundado en la ponderación de las edades normales del trabajador y en la normal duración de su vida laboral, quebraría por su base y, al amparo de una evidente laguna legislativa que, en otro aspecto, desnaturalizaría la auténtica y sagrada función de la previsión social, se destinaría parte del acervo económico acumulado por el esfuerzo conjunto de patronos y obreros a la satisfacción de una aspiración económica esencialmente fraudulenta como la que dejamos señalada.

En otro aspecto, tampoco puede olvidarse que la previsión social no sólo pretende cubrir fría y matemáticamente unos riesgos asegurables, sino que tiende a garantizar el amparo de los trabajadores en la adversidad o en la vejez cuando el siniestro, cualquiera que sea, ha ido precedido de una constancia del interesado en la actividad laboral.

Indudablemente cabe la posibilidad de que en algunos casos concretos esa limitación en la edad para la incorporación al Mutualismo Laboral, ocasione algún perjuicio particular que, ciertamente, es de lamentar. Pero en este género de cuestiones ha de estarse, de modo muy principal, al interés general de la sociedad y de la generalidad de sus miembros individuales, siendo de todo punto imposible llegar a conseguir la total evitación de casos particulares, aunque pocos, lastimosos, los cuales, por otra parte, también tienen acogida en el amplio marco de las prestaciones del Mutualismo Laboral. Jaime MIRALLES ALVAREZ.