



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Incapacidad Permanente: evolución de los periodos de carencia, genéricos y específicos.

Autor/es

Sara Cantos García

Director/es

Pedro Jiménez Usan

Facultad / Escuela

Año

Facultad de Ciencias Sociales

2016

Índice

1.-INTRODUCCIÓN.....	3
2.-PERIODOS DE CARENCIA EN LA ACTUALIDAD Y DE QUE MANERA AFECTAN A LA PRESTACIÓN	9
3.-EVOLUCIÓN DE LOS PERIODOS DE CARENCIA.....	16
4.- COMPARATIVA DE LA EVOLUCIÓN	22
5.- PERIODOS DE CARENCIA EN LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.	25
5.1. COEFICIENTE GLOBAL DE PARCIALIDAD	27
6.- CONCLUSIONES	34
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
8. ANEXOS.....	39
8.1 ANEXO 1	39
8.2 ANEXO 2	41

1.-INTRODUCCIÓN

La incapacidad permanente forma parte de la acción protectora de la seguridad social tanto en su modalidad contributiva como no contributiva.

Según el artículo 193 del Real Decreto Legislativo 8/2015 que aprueba el Texto Refundido de la Seguridad Social la incapacidad permanente en su modalidad contributiva “es la situación en la que el trabajador, tras haber estado sometido a tratamiento prescrito presenta reducciones anatómicas graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.”

El trabajador que en la fecha de afiliación a la Seguridad Social tuviera reducciones anatómicas o funcionales y estas se agraven a posterior provocando nuevas lesiones y reducciones de la capacidad laboral del trabajador podrá ser calificado en la situación de incapacidad permanente cuando se trate de una persona con discapacidad.

La situación de incapacidad permanente debe venir precedida de incapacidad temporal, salvo las siguientes excepciones; que no tuviera el trabajador derecho a prestación por incapacidad temporal por encontrarse en situación asimilada al alta o por acceder a la prestación de incapacidad permanente desde la situación de no alta.

La incapacidad permanente se podrá valorar sin necesidad de recibir el alta médica durante la situación de incapacidad temporal que la precede, teniendo en cuenta que no se accederá a la prestación mientras que la situación clínica del trabajador recomendara el retraso de la calificación por tener posibilidades de recuperación con tratamiento médico.

La incapacidad permanente tiene distintos grados de invalidez que no dependen de la causa, sino de las limitaciones consecuentes, es decir, lo fundamental para la calificación de la incapacidad es la relación entre la lesión y la disminución o pérdida de la capacidad laboral del afectado.

Los grados de incapacidad permanente son los siguientes:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo
- Gran Invalidez

Para desarrollar los diferentes grados de incapacidad permanente debemos de tener claro el concepto de *profesión habitual*.

Este concepto tiene distintos enfoques según la contingencia de la que deriva la incapacidad permanente.

Se considera profesión habitual en caso de accidente laboral o no laboral, la profesión desempeñada por el trabajador en el momento del mismo.

En cambio, se considera profesión habitual cuando la contingencia es enfermedad común o profesional, la profesión a la que el trabajador dedica su actividad principal durante los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad temporal de la que posteriormente deriva la incapacidad permanente.

Una vez aclarado el concepto de profesión habitual paso a desarrollar los distintos grados de incapacidad:

- La **incapacidad permanente parcial** para la profesión habitual es la que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33 por 100 en su rendimiento normal para dicha profesión, pero no le impide desempeñar las tareas principales de la profesión, es decir, el

trabajador clínicamente puede seguir realizando sus tareas habituales con alguna limitación.

- La **incapacidad permanente total** para la profesión habitual es la que inhabilita al trabajador a la realización de todas o de la mayor parte de las tareas fundamentales de su profesión, pero le permite dedicarse a otra profesión. El trabajador no podrá realizar las tareas que llevaba a cabo hasta ahora y por tanto no puede continuar con su profesión.

- La **incapacidad permanente absoluta** para todo trabajo inhabilita al trabajador por completo a realizar toda profesión u oficio. Aclaremos que la propia legislación, en concreto la Ley General de Seguridad Social reconoce que se puede compatibilizar la prestación con actividades sean o no lucrativas compatibles con el estado del incapacitado siempre que este lo comunique al Instituto Nacional Seguridad Social para proceder a realizar las revisiones correspondientes de la incapacidad.

En la normativa el legislador indica otro grado de incapacidad temporal que puede dar lugar a duda y es la **gran invalidez**, este realmente no es un grado independiente de los tres enumerados en el párrafo anterior, sino que es un complemento a la incapacidad que tenga reconocida el trabajador, y esto implica que las lesiones y/o pérdidas anatómicas o funcionales del trabajador le sea reconocida además dependencia de terceras personas para la realización de los actos más elementales de la vida (vestirse, lavarse, comer...).

Para continuar desarrollando los requisitos necesarios para acceder a la prestación de incapacidad, tenemos que desarrollar otro concepto que puede dar lugar a numerosas dudas y es el momento del *hecho causante*. La

fecha del hecho causante en cuanto a incapacidad permanente depende de cómo surge la incapacidad permanente;

- Si la incapacidad permanente surge una vez extinguida la incapacidad temporal o por alta del médico con propuesta de incapacidad permanente, el hecho causante será dicha fecha (fin de incapacidad o alta médica).

- Si la incapacidad permanente no viene precedida de una situación de incapacidad temporal o esta no se ha extinguido, la fecha del hecho causante será en la que se emite dictamen propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI).

- Y finalmente si la incapacidad permanente se deriva de una situación de no alta, se tomará en cuenta la fecha del hecho causante la misma fecha de solicitud de la incapacidad permanente.

Todas estas posibles situaciones tienen efectos en las cuantías finales de las incapacidades.

Continuando con los requisitos necesarios para acceder a la prestación de incapacidad permanente, la edad es un factor también importante.

Si en el momento del hecho causante, acogiéndonos a la actual normativa, el beneficiario tuviera 65 años o más y los requisitos para acceder a la pensión de jubilación no le será reconocida la incapacidad sino la prestación de jubilación, aunque como en la mayoría de las condiciones existe la excepción de que la contingencia sea profesional y por tanto para la incapacidad derivada de esta no existe límite de edad.

En cuanto a la situación de afiliación y alta del beneficiario también es relevante para el acceso a la prestación de incapacidad. El beneficiario debe estar en alta o en situación asimilada a la de alta por regla general.

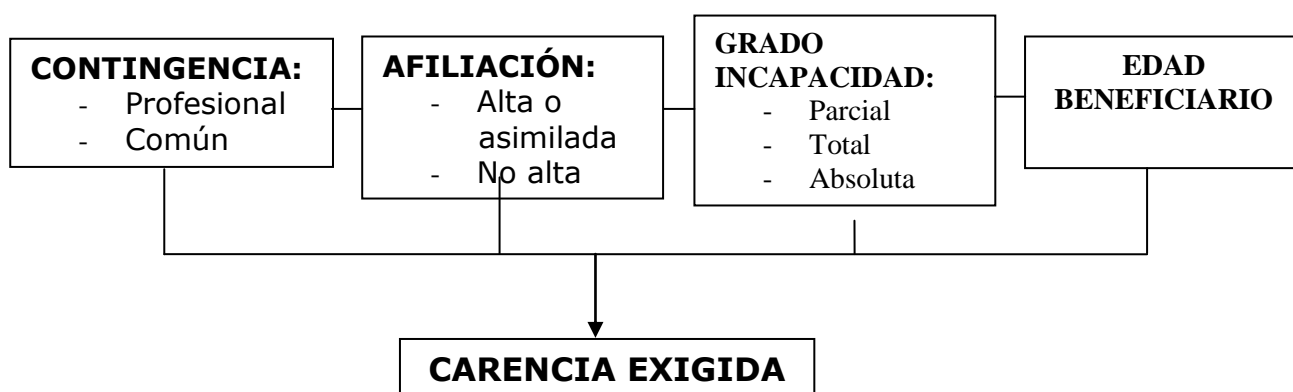
En cuanto a las excepciones, al beneficiario podría reconocérsele incapacidad absoluta o gran invalidez por contingencias comunes desde una situación de no alta, si bien es cierto que se incrementa ostensiblemente la exigencia de carencia; y cualquiera de los grados de incapacidad si la incapacidad viene derivada de contingencias profesionales, veremos que este requisito ha ido evolucionando a lo largo del tiempo.

Y finalmente, el requisito protagonista del documento, los periodos de carencia exigidos para el acceso a la prestación.

Los periodos de carencia varían en función del tipo de contingencia, edad del beneficiario y afiliación y alta, es decir, los requisitos anteriores marcan las pautas de exigencia de las cotizaciones del beneficiario y por tanto es el requisito más complejo y que a lo largo del trabajo voy a intentar explicar tanto en su situación actual como su evolución.

Para centrarnos un poco más, indicar que existen dos tipos de carencia; **carencias genéricas y carencias específicas**. La diferencia es que la primera consiste en la exigencia de un periodo de cotización concreto, por ejemplo, 10 años de cotización y en cuanto a la carencia específica consiste en encuadrar en un periodo de tiempo concreto una parte o el total de la carencia genérica, por ejemplo de los 10 años, 2 en los últimos 10 años desde el hecho causante.

Por tanto a lo largo del trabajo voy a intentar explicar la evolución de los periodos de carencia y los mismos en la actualidad y como consecuencia nombraremos el resto de requisitos para acceder a la prestación de incapacidad permanente porque como hemos indicado los periodos de carencia dependen de la situación inicial del beneficiario:



2.-PERIODOS DE CARENCIA EN LA ACTUALIDAD Y DE QUE MANERA AFECTAN A LA PRESTACIÓN

Los periodos de carencia actualmente dependen de la edad, situación de alta en el momento del hecho causante, grado de incapacidad y tipo de contingencia de la que deriva la incapacidad como veíamos en el gráfico introductorio.

A continuación detallo los distintos requisitos de carencias que existen actualmente en nuestra legislación:

- Si la incapacidad viene derivada de **accidente laboral, no laboral en situación de alta, o enfermedad profesional**, no se exige periodo de cotización mínimo.
- Si la incapacidad **permanente parcial** derivada de **enfermedad común**:
 - Si el trabajador es mayor de 21 años se le exigirá 1800 días cotizados en los últimos 10 años.
 - Si el trabajador/beneficiario es menor de 21 años se le exigirá la mitad de los días desde que cumplió los 16 años y el inicio de la incapacidad temporal computando todo el periodo de la misma, incapacidad temporal de la cual deriva la incapacidad permanente.
- La incapacidad **permanente total, absoluta y gran invalidez** derivada de **enfermedad común**, en situación de alta o asimilada:

- Si el trabajador tiene menos de 31 años- Téngase en cuenta la manera de computar los periodos de edad inferiores a un año conforme al RD 1799/1985-tiene que cumplir la carencia genérica que consiste en tener cotizados una tercera parte del tiempo pasado desde que cumplió los dieciséis años y el hecho causante.

- Si el trabajador/beneficiario tiene más de 31 años Téngase en cuenta la manera de computar los periodos de edad inferiores a un año conforme al RD 1799/1985- este debe cumplir la carencia genérica de cotización de una cuarta parte desde que cumplió los 20 años hasta el hecho causante con un mínimo de 5 años. Además tiene que cumplir con la carencia específica que consiste en que una quinta parte de la carencia genérica esté encuadrada en los últimos 10 años.

- Incapacidad **permanente absoluta y gran invalidez derivadas de enfermedad común y accidente no laboral en situación de no alta**: se exige una carencia genérica de 15 años y una carencia específica de una quinta parte de los 15 años dentro de los últimos 10 años.

Tras la relación de las carencias para acceder a la prestación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados vamos a comentar aspectos que en la práctica pueden dar lugar a duda o pueden ayudar a conseguir los periodos de carencia completos y completar el requisito de la cotización.

Como he detallado en varias ocasiones el requisito de alta o asimilada al alta es indispensable en algún tipo de incapacidad, pero cuando estamos en situación asimilada al alta y no hay obligación de cotizar pueden surgir dudas a la hora de colocar los periodos de carencia. Tantas dudas han surgido acerca de este asunto que la jurisprudencia ha desarrollado la

llamada doctrina o teoría del paréntesis, ya incorporada al Texto del Artículo 195.3.B) PFO 2º lo que implica que si el beneficiario se encuentra en el momento del hecho causante en situación asimilada a la de alta sin obligación de cotizar ese periodo no se tenga en cuenta y se ponga entre paréntesis y el periodo de carencia se comience a contar desde el inicio del paréntesis, es decir, desde que cesó la obligación de cotizar.

Explicando estas situaciones con ejemplos podemos concretar más las situaciones reales que se nos pueden presentar; Situaciones asimiladas al alta sin obligación de cotizar puede ser por ejemplo: el paro involuntario una vez agotadas la prestación de desempleo o el subsidio asistencial, siempre que el desempleado se mantenga inscrito en el desempleo, está situación aparece reconocida como tal en el real decreto 1799/1985.

En esta situación en concreto, no podemos tener en cuenta una carencia específica en el tiempo que el beneficiario se encuentre en situación de desempleo sin obligación de cotizar porque no es coherente con la situación asimilada al alta por tanto el periodo de carencia se encuadraría desde el fin de la obligación de cotizar, es decir, si el hecho causante se da en agosto de 2016 y el beneficiario se encuentra en desempleo involuntario sin obligación de cotizar desde enero de 2016, se abrirá un paréntesis incluyendo ambos periodos y en la fecha del cierre del paréntesis empezaremos a contar los periodos de carencia tanto específicos como genéricos

En cuanto al cómputo de plazos también pueden surgir cuestiones como por ejemplo los redondeos de los plazos. Estas cuestiones no tienen una regla general de redondeo, sino que las posibles situaciones están detalladas en nuestra normativa sobre prestaciones.

Concretando en este asunto del redondeo, indicar que los plazos que la Seguridad social indica en años, semestres, trimestres o meses, serán

objeto de adecuación a días, con las equivalencias que contempla el RD 1716/2012.

Indicando a modo de ejemplo para entender la aplicación práctica, esto significa que si un trabajador tiene acreditados 3550 días, lo tenemos que equiparar a años y esto sería 9,73 al salir decimal quiere decir que son más de 9 años por tanto los 0,73 que superan de los 9 años tenemos que equipararlos a meses y esto nos da un total de 8,76 meses y en este caso nos vuelve a ocurrir lo mismo, nos da un resultado no exacto que indica que supera los 8 meses; pero llegados a este punto, el Real Decreto antes citado nos indica que las fracciones inferiores al mes las desechemos y por tanto no las tengamos en cuenta para el cómputo de plazos.

Tras el desarrollo teórico de la cuestión estudiada vamos a ver cómo afectan y la importancia de los periodos de carencia en la aplicación práctica y su análisis.

Comenzamos por la incapacidad permanente parcial derivada de enfermedad común en menores de 21 años, esta como hemos indicado tiene como exigencia la mitad de los días desde que cumplió 16 años y el inicio de la incapacidad temporal, esto supone que si el beneficiario tiene 19 años en el momento de inicio de la incapacidad temporal recién cumplidos debe tener un periodo de cotización efectivo de 2 años, porque han pasado 4 años desde que cumplió 16 años. Esto implica que los menores de 21 años para acceder a la prestación de incapacidad permanente parcial derivada de enfermedad común siempre van a tener que cumplir el requisito de cotización efectiva de la mitad del tiempo desde que están en edad legal de trabajar.

En cuanto a los mayores de 21 años la exigencia es de 1800 días cotizados en los últimos 10 años, esto implica que tengas 21 años o tengas 50 años tienes que cumplir con un requisito de cotización de aproximadamente 5 años en los últimos 10, este periodo de carencia en mi

opinión es demasiado amplio, analizando en primer lugar la carencia específica y es que la cotización esté dentro de los últimos 10 años, si el beneficiario tuviera 21 años ni si quiera hubiera tenido la posibilidad de cotizar 10 años porque lleva únicamente 6 años en edad legal de trabajar y así hasta los 25 años que ya tendrías la posibilidad de tener una vida laboral de 10 años de duración.

En cuanto al periodo de carencia genérico de 1800 días, al no ser progresivo es lógico darse cuenta de que es mucho más sencillo que una persona de mayor edad tenga mayor posibilidad de acceder a estas prestaciones. Analizándolo a ese nivel podemos llegar a la conclusión de que no es muy justo para los trabajadores más jóvenes, pero también es cierto que la probabilidad de que necesiten solicitar la incapacidad permanente parcial por contingencias comunes es mas remota, pero todas las situaciones pueden darse y la legislación tiene que comprender las situaciones más drásticas para no dejar fuera del sistema a ningún trabajador que lo necesite.

En cuanto a la incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivada también de contingencias comunes, en situación de alta o asimilada tenemos dos tramos según la edad. Si el trabajador tiene menos de 31 años debe tener cotizado un tercio del tiempo que ha pasado desde que cumplió los 16 años hasta el momento del hecho causante, es decir, poniéndonos en los extremos si tuviera 30 años, desde los 16 años habrían pasado 15 años y un tercio de 15 años sería 5 años de exigencia de cotización efectiva, al ser progresivo si el trabajador tuviera 21 años, habrían pasado desde que cumplió los 16 años, 6 años y por tanto tendría que cumplir una cotización efectiva de 3 años. Este periodo de carencia con 21 años es más adecuado a las posibilidades de cotización que las exigencias de la incapacidad permanente parcial, también es cierto que la incapacidad total o absoluta son más amplias en cuanto a limitaciones físicas y por tanto laborales y es justo que tengan mejores coberturas.

Si el posible beneficiario tuviera más de 31 años debe tener cotizado una cuarta parte desde que cumplió los 20 años hasta la fecha del hecho causante, -téngase en cuenta la manera de computar los periodos de edad inferiores al año conforme al RD 1799/85 -pero añadimos a este computo un mínimo de 5 años y de esta carencia una quinta parte debe estar encuadrada dentro de los últimos 10 años.

Esto implica que si el trabajador tiene 31 años, desde que cumple los 20 pasan 12 años y por tanto una cuarta parte es una cotización de 3 años, pero debemos acordarnos del mínimo establecido: 5 años. Lo que significa que los trabajadores de entre 31 a 38 años tendrán un mínimo de cotización de 5 años aunque no fuera lo correspondiente según la primera condición, esto implica que los posibles beneficiarios de estas edades tienen una desventaja respecto a los menores de 31 años.

Además una quinta parte de esos 5 años, o lo que es lo mismo 1 año debe estar encuadrado en los últimos 10 años.

Cómo podemos observar con estos ejemplos los trabajadores de menos edad tienen unas carencias proporcionalmente hablando a su edad y su iniciación en el mercado laboral más altas que los trabajadores de mayor edad.

Bien es cierto, que los trabajadores de mayor edad tienen más posibilidades hablando en términos de salud, de sufrir enfermedades derivadas de contingencias comunes que supongan limitaciones físicas que tengan como consecuencia el no poder realizar las tareas habituales que suponen sus puestos de trabajo.

Esto lo podemos ver en las estadísticas que publica la seguridad social respecto al número de incapacidades según el grado y la edad:

Nómina mensual de pensiones - Grupos de edad por Grado de incapacidad

Año: 2016

Grado de incapacidad: Todos los grados

Regímenes: Todos los regímenes

Mes: Agosto

Sexo: Todos los sexos

Grupos de edad: Todos los grupos de edad

	Gran invalidez	Incapacidad permanente absoluta	Incapacidad permanente total	Parcial de AT	Todos los grados
	Número pensiones	Número pensiones	Número pensiones	Número pensiones	Número pensiones
0 - 4	--	--	--	--	--
5 - 9	--	--	--	--	--
10 - 14	--	--	--	--	--
15 - 19	--	--	--	--	--
20 - 24	37	145	237	--	419
25 - 29	293	1.554	2.888	--	4.735
30 - 34	837	5.959	10.113	--	16.909
35 - 39	1.783	15.165	24.574	--	41.522
40 - 44	2.955	27.539	43.360	--	73.854
45 - 49	4.288	42.588	66.514	--	113.390
50 - 54	5.851	63.043	94.962	--	163.856
55 - 59	7.755	88.487	135.830	--	232.072
60 - 64	9.177	107.126	164.150	8	280.461
65 - 69	44	600	537	2	1.183
70 - 74	--	189	--	--	189
75 - 79	--	381	--	--	381
80 - 84	--	1.574	--	--	1.574
85 y más años	--	10.174	--	--	10.174
No consta	--	6	4	--	10
Todos los grupos de edad	33.020	364.530	543.170	10	940.730

Fuente: www.seg-social.es

Como podemos ver en el gráfico, el mayor número de pensiones de incapacidad son del grado total para la profesión habitual, lo que supone que los pensionistas pueden dedicarse laboralmente hablando a otras profesiones que les pueda permitir realizar sus limitaciones físicas.

También podemos comprobar que a partir de los 40 años las incapacidades van en aumento, hasta que desaparecen a los 65 años ya que podemos afirmar que las sustituyen las pensiones de jubilación que siempre tendrán mayor cuantía que una incapacidad permanente total. Por ello, sí que se mantienen las incapacidades absolutas aún superando la edad de jubilación porque la cuantía puede ser mayor en algunos casos.

3.-EVOLUCIÓN DE LOS PERIODOS DE CARENCIA

Desde la Dictadura se ha ido aprobando legislación respecto a la Seguridad Social tal y como hoy la conocemos.

La primera Ley de Bases fue publicada en 1963 pero desde el año 1900 con la primera normativa referente a los accidentes de trabajo han ido fluyendo distintas normativas al respecto que se quisieron articular en una única ley que contemplara todas las coberturas y situaciones.

Como decía a lo largo de los años hemos visto publicadas distintas normas referentes a la acción protectora de la incapacidad permanente, en el año 1956, se publicó el 15 de julio el Texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo, donde aparecen ya las responsabilidades en materia de accidentes, contempla la prevención, incluye términos como las **lesiones no invalidantes** que suponen indemnizaciones al trabajador pero no protección. Se describen además ya los grados de incapacidad permanente que actualmente se mantienen estáticos aunque las definiciones se hayan ido actualizando, si es cierto, que en este texto aparece un listado de lesiones establecidas que suponen la aprobación de un grado u otro de incapacidad permanente, actualmente esto es mucho más abstracto y no hay un listado donde aparezcan las lesiones y las asocie con un grado de incapacidad, sino que depende del criterio del Equipo de Valoración de Incapacidad (EVI) respecto al historial médico y la imposibilidad del trabajo. Hasta el momento sólo hemos visto reflejado en la normativa las incapacidades derivadas de accidente de trabajo y en la que no contempla periodos de carencia, algo que puede ser comprensible porque actualmente tampoco existen exigencias de cotización para las incapacidades derivadas de accidente de trabajo.

Pero no nos vamos a quedar aquí, seguimos avanzando en el tiempo y nos encontramos con la Ley de Bases de Seguridad Social 193/1963 de 28 de Diciembre, este fue el primer texto articulado en materia de Seguridad Social donde por primera vez se articula ordenadamente todo lo referente a las normas generales, campo de aplicación, afiliación, cotización y recaudación, acción protectora, servicios sociales, asistencia social, gestión, régimen económico y financiero del sistema entre otros asuntos.

Centrándonos en la acción protectora que es la que nos interesa, acudimos al capítulo VI, que como titula recoge la INVALIDEZ, ahora incapacidad, en el primer artículo de este capítulo aparecen los tipos de invalidez y damos con la invalidez provisional y permanente, a día de hoy la invalidez o incapacidad provisional ya no está contemplada.

Si nos vamos al artículo 137 de la Ley señalada anteriormente se detallan las condiciones entonces necesarias para tener derecho a las prestaciones de invalidez permanente, estas son las siguientes:

- El trabajador este en alta, o asimilado al alta en el momento que se hace efectiva la baja debido a las contingencias.
- En cuanto al periodo de carencia genérico consistía en 1800 días dentro de los 10 últimos años.
- Si la contingencia era profesional no existía periodo de carencia exigible.
- Existía una exigencia respecto a la edad en el acceso a la prestación de incapacidad permanente total o parcial y es que el beneficiario debía tener 45 años cumplidos en el momento de la fecha de alta médica. Este requisito de edad no era exigible en contingencias profesionales.

Como podemos observar en los años 60, las incapacidades cubrían las contingencias tanto profesionales como comunes y los periodos de

carencia eran para todos el mismo, sin tener en cuenta la edad y la posibilidad de haber cotizado más o menos tiempo.

En cuanto a las contingencias profesionales el criterio sigue siendo el mismo y cuando deriva la incapacidad de la misma no se exige periodo de carencia.

Tenemos que tener en cuenta que hasta ahora no encontramos la protección de incapacidad permanente desde una situación de no alta.

Si seguimos avanzando en el tiempo nos encontramos el Real Decreto 3158/1966 que recoge las cuantías de estas prestaciones. En cuanto a la cuantía se contemplan cuatro tipos de prestaciones, el subsidio de espera, el de asistencia, cantidades a tanto alzado y pensiones vitalicias. Respecto a los periodos de carencia no nos aporta ninguna novedad.

Continuando cronológicamente nos encontramos con la Orden de 15 de abril de 1969 que establece normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General. En esta norma se seguía contemplando la invalidez provisional y todos los tipos de prestaciones que hemos comentado anteriormente y el artículo 19 de la misma recoge de nuevo las carencias exigibles a los beneficiarios sin aportar ningún cambio al respecto.

Seguimos avanzando y hacemos una pequeña parada en el Decreto 1646/1972 de 23 de junio, reglamento que desarrolla la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General, en esta norma encontramos una pequeña aportación muy importante y es que en el artículo 23.Dos se recoge que los periodos de incapacidad laboral transitoria previa a la incapacidad permanente se tendrán en cuenta para el computo de los periodos de carencia en contingencias comunes que hasta la fecha era de 1800 días en los últimos 10 años. Cuestión muy importante

teniendo en cuenta que este periodo puede llegar a ser hasta de 18 meses de duración.

Tras esta norma damos con otra relevante de 1974, se trata del Decreto 394/1974 de 31 de enero por el que se dictan normas en materia de Invalidez Permanente del Régimen General de la Seguridad Social, en esta norma encontramos un cambio sustancial y es que la fecha de hecho causante se modifica, hasta ahora hemos contemplado que la fecha del hecho causante coincidía con la baja en el trabajo por incapacidad laboral transitoria, en el artículo primero de esta ley lo traslada a la fecha de extinción de la incapacidad laboral transitoria el hecho causante.

Además el artículo segundo contemplaba que aunque el beneficiario no hubiera agotado la prestación de incapacidad laboral transitoria incluida su prórroga, se tendrá en cuenta como periodo de cotización efectiva.

Esta norma aunque escueta contempla muchos asuntos importantes y finalmente el artículo tercero recoge que los trabajadores que tuvieran menos de 21 años y se les determinara una invalidez permanente tenían una carencia inferior a 1800 días que se calculaban de la siguiente forma:

- La mitad de los días transcurridos entre la fecha en la que hubieran cumplido los catorce años y la fecha de inicio de la incapacidad laboral transitoria, adicionándole la duración de la situación de incapacidad laboral transitoria.

Esto es un gran avance para la cobertura de los trabajadores más jóvenes que por supuesto tenían más complicado cumplir con el periodo de carencia de aproximadamente 5 años que estaba establecido por regla general.

Tras este viaje normativo nos encontramos con el Texto Refundido de la Seguridad Social de 1974, donde recoge de nuevo todas las actualizaciones de forma ordenada respecto a las normas generales de la Seguridad Social.

En el año 1985 se publica la Ley 26/1985 de 31 de julio de medidas urgentes para la racionalización de la estructura de la acción protectora de la Seguridad Social y su reglamento de desarrollo 1799/1985.

En esta Ley se suprime el requisito de alta o asimilada el alta en el momento del hecho causante para acceder a la prestación de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez y amplía los tipos de carencia asemejándose a las que tenemos actualmente.

Los periodos de carencia que comentamos pasan a ser los siguientes:

- Para las incapacidades permanentes derivadas de enfermedad común:
 - Si el beneficiario tuviera menos de 26 años: la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y el hecho causante.
 - Si el beneficiario tuviera cumplidos los 26 años: un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha que cumple los 26 años y el hecho causante, con un mínimo de 5 años.

Estas carencias genéricas conllevan una carencia específica y es que una quinta parte del tiempo exigido debe estar comprendido dentro de los últimos 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

En el caso de situación de no alta para causar el derecho a la prestación debía cumplir el requisito de cotización de 15 años.

El 2 de octubre del mismo año se publica el Real Decreto 1799/1985 para la aplicación de la Ley que hemos comentado en el párrafo anterior, en la que amplía la información para el cómputo de los periodos de carencia especificados.

La información que amplía respecto al cómputo tiene que ver con las fracciones y el redondeo del tiempo. El texto confirma que las fracciones de edad inferiores a medio año no se tendrán en cuenta en ningún caso y que el resultado final de las carencias tras esta norma se redondearía depreciándose las fracciones de mes.

La siguiente norma relevante con la que nos encontramos se trata del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social que recoge las normas actualizadas y que se ha ido modificando a lo largo del tiempo en particular por la Ley 40/2007 con vigencia a partir del 1/01/2008, por la que se modifican los rangos de edad y carencia exigible en los términos actualmente recogidos en el Real Decreto Legislativo 8/2015 que aprueba de nuevo un Texto Refundido de la Seguridad Social que se encuentra en vigor actualmente y que he desarrollado respecto a la acción protectora de incapacidad permanente en el apartado 2 del presente documento.

4.- COMPARATIVA DE LA EVOLUCIÓN

Para poder ver las diferencias que se han ido dando respecto a los periodos de carencia exigibles para acceder a los distintos grados de incapacidad permanente he realizado la tabla comparativa que podemos ver en el Anexo 1.

Esta evolución nos hace ver que los cambios no son radicales ni mucho menos, tenemos una evolución en el requisito de alta en la que en el año 1985 incluye la situación de no alta para poder acceder a incapacidades permanentes absolutas y gran invalidez con un requisito de carencia genérico y que no se ha modificado desde entonces, de 15 años.

En cuanto a las carencias exigidas para acceder a pensiones de incapacidad permanente derivadas de contingencias comunes se han ido modificando pero si lo analizamos vemos que los cambios no son tanto como parecen.

En el año 1963 tenemos una carencia generalizada de 1800 días que no contempla la posibilidad de haber cotizado o no por la edad del beneficiario.

A partir de este momento se empieza a tener en cuenta la edad, porque un trabajador con 20 años, no ha podido por restricciones legales de edad para trabajar cotizar los mismos años que un trabajador con 50 años, pero esto no es por voluntad propia sino repito, por la edad legal de acceso al trabajo.

Esta edad legal de trabajar marca también los cambios en las primeras normas que la contemplan, como vemos en el año 1974 la edad

legal de trabajar es la de 14 años y posteriormente vemos que en el año 1985 la edad legal de trabajar es de 16 años y que sigue en la actualidad, esta edad marca el computo del tiempo de carencia a exigir porque se tiene en cuenta que desde entonces el trabajador puede iniciar su cotización y no antes.

A partir del 1974 vemos por tanto que los beneficiarios de menos de 21 años en la fecha de inicio de la incapacidad temporal, entonces llamada incapacidad laboral transitoria, deben cumplir un requisito de carencia de la mitad del tiempo transcurrido lo que implica que lo máximo que podría exigir en este tramo es de 3 años y medio de carencia.

Una vez cumplidos los 21 años la incapacidad tiene una carencia de 1800 días.

Al entrar en vigor las modificaciones realizadas del año 1985, las carencias pasaron a un máximo de 4 años y medio para los menores de 26 años y para los mayores de 26 es cuando se nota el cambio, porque desde esta modificación legislativa la carencia es progresiva sin un límite, hasta ahora nunca había superado una carencia 5 años y ahora la modificación supone que por ejemplo si tienes 50 años, la carencia será de 6 años, por tanto aquí vemos un punto de inflexión en el que las carencias aunque a simple vista podían ser similares son mayores porque la proporcionalidad afecta en defecto como en los menores de 26 años y en exceso para los mayores, cosa que todavía no habíamos observado.

En cuanto al año 2008 las carencias se vuelven a modificar por la Ley 40/2007 y la edad que divide los dos tramos es la de 31 años, ya hemos visto que esta edad tiende a aumentar.

En el caso de que el trabajador tuviera menos de 31 años la carencia máxima que podría exigirse en este tramo es de 4 años y medio y si el

trabajador tuviera más de 31 años tendríamos que comprobar en que punto de edad se encuentra para saber si se le aplica el mínimo de carencia de 5 años o no. Por seguir el ejemplo anterior si el beneficiario tuviera 50 años tendría que cumplir una carencia de 7 años y medio.

En la actualidad las carencias son las mismas por tanto no repetiremos los ejemplos.

Lo que esto nos lleva a comprobar, es que las carencias conforme a mayor edad han ido en aumento de forma progresiva, voy a realizar un esquema con los ejemplos que he ido desarrollando para poder comparar con situaciones que se acercan a la realidad para poder comprobar y llegar a conclusiones más claras, que se puede ver en el Anexo 2.

Tras ver los ejemplos comparados, vemos que la evolución de los periodos de carencia ha ido en disminución respecto a las edades más tempranas o más cerca de la edad legal de trabajar y un aumento de los periodos de cotización exigidos en las edades más maduras, concretamente a partir de los 45 años, siendo casualmente las edades en las que más pensiones de incapacidad estaban concedidas hasta agosto del año 2016 en España.

5.- PERIODOS DE CARENCIA EN LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.

La parcialidad siempre ha sido un asunto de debate en cuanto a los cálculos de cotización de los trabajadores parciales para cumplir con los requisitos de acceso a cualquiera de las situaciones, aunque están y estaban protegidos en la totalidad de las situaciones y contingencias con carácter general de su respectivo régimen de seguridad social, debido a que antes del año 2013 los trabajadores en alta con estas condiciones de parcialidad, no estaban en igualdad de condiciones y se enfrentaban a requisitos de exigencias en muchos casos inalcanzables aún trabajando dos vidas enteras.

La legislación por tanto, indirectamente, estaba discriminando a los trabajadores a tiempo parcial y además tenemos que puntualizar que la mayor parte de trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

Antes del año 2013, ordenaba una legislación que consistía en calcular las carencias con la siguiente fórmula matemática:

$$\text{HORAS TRABAJADAS} / 5 * 1,5$$

El 22 de noviembre de 2012 la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo C385/11 resuelve la cuestión formulada por un Juzgado de lo Social español sobre el acceso a la prestación de jubilación de una trabajadora a tiempo parcial, esta señora había trabajado 18 años a una jornada de 4 horas diarias y la entidad gestora competente le deniega la prestación por no cumplir el periodo de carencia mínimo exigido de 15 años de cotización recogidos en la Ley General de Seguridad Social.

En este caso al aplicar la fórmula en ese momento en vigor recogida en la disposición adicional séptima apartado 1 de la Ley General de la seguridad Social, daba un resultado de una carencia inferior a 3 años, por

tanto la interesada debería trabajar 100 años para poder alcanzar el periodo genérico de carencia de la prestación de la jubilación.

A esto reacciona el Tribunal de Justicia Europeo y declara que es discriminatoria la aplicación de esa norma y que la normativa española colisiona en esta cuestión con la Directiva 79/7 de 19 de diciembre de 1978 sobre igualdad de trato en materia de seguridad social.

Posterior a esta sentencia y en sintonía con el Tribunal de Justicia Europeo, el Tribunal Constitucional dictó la sentencia 61/2013 de 14 de marzo, declarando inconstitucional una parte de la Disposición Adicional 7ª de la Ley General de La Seguridad Social por lesionar el derecho a la igualdad e indirectamente discriminar por razón de sexo, todo ello derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española.

Esta sentencia afecta por tanto al cálculo de los periodos de carencia de los trabajadores a tiempo parcial para acceder a las prestaciones de la seguridad social.

Por tanto desde el año 2013 el cálculo de los periodos de carencia cambian y pasamos a calcularlos aplicando un coeficiente global de parcialidad, calculado en comparativa a un contrato a jornada completa, y este coeficiente calculado en función de las jornadas trabajadas por el interesado y sumados los días cotizados a jornada completa se aplicará a los periodos exigidos de carencia para así no ser discriminatorios.

Todo esto se recoge en la Disposición adicional 7ª de la Ley General de La seguridad social, actualmente en los artículos 245 a 248 del nuevo texto refundido de 2015, modificada tras ser declarada la nulidad del anterior cálculo de parcialidad.

En resumen, la normativa que se ha ido gestando es para llegar a asimilar al trabajador a tiempo parcial con el trabajador a tiempo completo y la herramienta ha sido el coeficiente global de parcialidad.

5.1. COEFICIENTE GLOBAL DE PARCIALIDAD

Para su cálculo debemos seguir los siguientes pasos:

1º- Tendremos en cuenta todos los periodos trabajados por el trabajador a tiempo parcial referenciando el porcentaje de jornada por el que se encontraba en alta para poder compararlo a posterior con un trabajador a jornada completa.

Se calcularán los días efectivamente cotizados por el trabajador y a estos se le añadirán los días trabajados a jornada completa si los hubiera y esto dará un total de los días computables para el periodo de carencia de la prestación de incapacidad permanente en este caso.

2º- En este segundo paso, procedemos a calcular el coeficiente global de parcialidad, que consiste en representar los días computables o acreditados de cotización con los días en alta a lo largo de su vida laboral.

3º- Finalmente tendríamos que determinar el periodo de carencia exigido en función de la edad e incapacidad permanente correspondiente al trabajador y aplicarle el coeficiente global de parcialidad al periodo de carencia, para adaptarlo a las condiciones laborales del trabajador.

Con estos tres pasos tendríamos todo lo necesario para saber los días acreditados del trabajador a tiempo parcial, y la exigencia de carencia genérica para acceder a la prestación por incapacidad permanente.

Debemos tener en cuenta que en las incapacidades permanentes existen requisitos de carencia genérica y específica, no implicando el coeficiente global de parcialidad ni el principio de asimilación del trabajador parcial al trabajador a tiempo completo que esta carencia específica no se acredite tal y como se exige, sin ampliaciones.

Posteriormente a efectos de cuantía y no de carencia, en el caso de las incapacidades permanentes y las jubilaciones, se aplicará un coeficiente del 1,5 siempre y cuando al aplicarlo los días que resultan no sean superiores a los días en alta en ese periodo en concreto.

La aplicación práctica del coeficiente de parcialidad para el cálculo de las carencias y los días acreditados del propio trabajador vamos a verlo a continuación con un ejemplo y compararemos el mismo ejemplo con la norma anterior a la nulidad por inconstitucionalidad.

Si nos imaginamos a un trabajador que en el momento del hecho causante tiene 50 años y debe cumplir los requisitos para acceder a una incapacidad permanente total y que en los últimos años ha trabajado a tiempo parcial, vamos a proceder a desarrollar la simulación de su cálculo:

La carencia general asimilada a un trabajador a tiempo completo consiste en una cuarta parte desde que cumplió los 20 años hasta la fecha del hecho causante con un mínimo de 5 años. Por tanto, en este caso la carencia general sería de 7 años y medio (2738 días).

Además este trabajador debería cumplir una carencia específica que consistiría en que una quinta parte de la carencia general sea efectiva dentro de los últimos diez años, aplicándolo al ejemplo, la carencia específica es de 1 año y medio dentro de los últimos 10 años.

A continuación relacionamos los contratos a tiempo parcial que ha tenido durante su vida laboral en orden descendiente en el tiempo:

DIAS EN ALTA	COEFICIENTE JORNADA	DIAS COTIZADOS ACREDITADOS
1825 días	50%	913 días
365 días	100 %	365 días
2920 días	20 %	584 días
7655 días	30 %	2297 días

TOTAL DÍAS EN ALTA: 12775 días

TOTAL DÍAS ACREDITADOS: 4162 días

En este caso se ve a simple vista que el trabajador va a cumplir el periodo de carencia general, porque los días acreditados ya son superiores a los exigidos a los trabajadores a jornada completa, aún así vamos a calcular el coeficiente de parcialidad.

El coeficiente de parcialidad es una regla de tres que consigue asimilar al trabajador a tiempo parcial con el trabajador a tiempo completo y se hace de la siguiente manera:

$$4162 / 12775 = 32,58 \%$$

Este coeficiente de parcialidad se aplicaría a la carencia general, es decir, los 7 años y medio exigidos a un trabajador que hubiera trabajado a jornada completa a lo largo de su vida laboral son reducidos en el porcentaje que hemos calculado para ajustar las exigencias de acceso a las prestaciones.

Por tanto, los 2737 días exigidos les aplicamos el coeficiente de parcialidad y nos da una carencia genérica de 892 días, de los cuales una quinta parte, es decir 178 días deben estar cotizados en los últimos 10 años.

Esto significa que este trabajador cumple los requisitos de acceso a la prestación.

Ahora bien, esta misma situación con la normativa anterior quedaría de la siguiente manera: el trabajador tendría que acreditar cuantas horas ha trabajado durante su vida laboral y aplicar entonces la formula antes citada: HORAS TRABAJADAS/5 *1,5. En este ejemplo he dado por hecho que el trabajador a jornada completa hace un máximo de 1800 horas anuales, por tanto calculando las horas que ha trabajado a lo largo de su vida laboral me sale un total de 20520 horas, calculado de la siguiente manera:

	DÍAS EN ALTA	JORNADA	DIAS ACREDITADOS	HORAS TRABA
	1825 días	50%	913 días	450
	365 días	100%	365 días	180
	2920 días	20%	584 días	288
	7655 días	30%	2297 días	1134
TOTALES	12775 días	-	4162 días	20520

Por tanto, este trabajador ha trabajado a lo largo de su vida laboral 20520 horas, a las cuales les tenemos que aplicar la formula antes citada para calcular las horas que le tienen en cuenta para calcular la carencia:

$$20520/5*1,5= 6156 \text{ horas}$$

Que traducido en años son 3 años y 5 meses lo que este trabajador tendría acreditado en tiempo su vida laboral.

Remontándonos por tanto a la carencia exigida para acceder a la prestación de incapacidad permanente total y sin aplicación del coeficiente global de parcialidad, porque en esos momentos no se practicaba, el trabajador debería cumplir una carencia de 7 años y medio.

Con estos cálculos se demuestra claramente que el tratamiento anterior para computar las carencias de los trabajadores a tiempo parcial no cumplían con los requisitos de igualdad, porque claramente se aprecia que sufrían la desigualdad en los requisitos de acceso aunque sí que es cierto que de forma indirecta porque en un principio la normativa contemplaba que tuvieran el derecho al acceso, otro asunto es que los requisitos de acceso fueran prácticamente inalcanzable para ellos.

A continuación voy a desarrollar otro ejemplo más claro en la importancia de la aplicación del coeficiente de parcialidad para el acceso y la igualdad de trato en este sentido de los trabajadores a tiempo parcial.

En este caso se trata de un joven de 28 años que tras agotar una baja médica se le dicta propuesta para la incapacidad permanente absoluta por enfermedad común.

Este trabajador tiene la siguiente vida laboral hasta la fecha del hecho causante:

DIAS EN ALTA	COEFICIENTE JORNADA	DIAS COTIZADOS ACREDITADOS
730 días	40%	292 días
365 días	80 %	292 días
366 días	50 %	183 días
30 días	30 %	9 días

TOTAL DÍAS EN ALTA: 1491

TOTAL DÍAS ACREDITADOS: 776

El coeficiente global de parcialidad es por tanto: 52,05%

Como hemos indicado al inicio del ejemplo se trataba de un trabajador menor de 31 años y calculamos la carencia para una enfermedad

común, porque no habría exigencia de carencia si fuera por accidente o enfermedad laboral.

La carencia exigida para un trabajador a jornada completa sería de 4 años, ya que consiste en una tercera parte del tiempo transcurrido entre que cumplió los 16 años y el hecho causante que son 12 años.

Si aplicamos el coeficiente de parcialidad a la carencia exigida de 4 años, nos resulta una carencia genérica de 2 años y 1 mes o 760 días.

Como podemos comprobar con la tabla de su vida laboral, el trabajador cumple los requisitos de forma muy ajustada pero que ha derecho le supone apto el requisito de la carencia para acceder a dicha prestación. En este caso el trabajador no tiene requisito de carencia específica por la edad de acceso a la prestación.

Si esta situación aplicáramos la normativa anterior se nos daría la siguiente situación, teniendo en cuenta de nuevo que el máximo de horas trabajadas por a tiempo completo es de 1800 horas:

DIAS EN ALTA	COEFICIENTE JORNADA	DIAS COTIZADOS ACREDITADOS	HORAS TRABAJADAS
730 días	40%	292 días	1440 horas
365 días	80 %	292 días	1440 horas
366 días	50 %	183 días	900 horas
30 días	30 %	9 días	44 horas

Lo que nos da un total de horas trabajadas de 3824.

Si aplicamos la fórmula anterior a la norma actual, $3824/5 \times 1,5 = 1147$ horas.

El acreditar por tanto dichas horas supone que el trabajador no ha llegado a acreditar ni un año y no tendría derecho a la prestación por incapacidad permanente por no cumplir el requisito de carencia de 4 años para su concesión.

A lo largo de este apartado, hemos comprobado que efectivamente la normativa anterior era desigual entre los distintos tipos de jornadas realizadas por los trabajadores y que efectivamente el Tribunal Constitucional a petición del Europeo, debía de actuar en defensa de la igualdad de los derechos teniendo en cuenta además que la desigualdad que existía latente también es que la parcialidad la practicaban mayoritariamente mujeres, por tanto, esta sentencia y nulidad de aplicación de la fórmula inicial que hemos detallado anteriormente, es un hecho remarcado en cuanto a legislación de seguridad social que no podíamos pasar por alto.

6.- CONCLUSIONES

En conclusión, a lo largo de todo el texto hemos podido observar y reflexionar acerca de la dificultad y lo enrevesada que es la prestación de incapacidad permanente.

Tiene muchas cuestiones teóricas que son importantes para el conocimiento como profesional laboral, pero como siempre lo más importante son las cuestiones que consisten en hilar fino en materia normativa, sobre todo cuando no nos encontramos ante una incapacidad permanente de manual.

La evolución normativa ha consistido en perjudicar los rangos de edad con más probabilidades de encontrarse en una posible situación de incapacidad permanente, o lo que es lo mismo de 45 años en adelante. La forma de perjudicar desde la legislación ha sido modificando, en perjuicio para los trabajadores, los periodos de carencia para negar el acceso a la prestación y esto conseguido desde que en el año 1985 con la Ley 26/1985 se elimina el máximo de carencia exigida de 1800 días y se aplica una proporción matemática para el cálculo de las carencias, afectando a las edades anteriormente citadas en mayor medida. Sí que es cierto, que este mismo año se incluye que el acceso pueda darse desde una situación de no alta, cuestión muy relevante también para la evolución de la prestación y cuestión positiva a destacar.

Por otro lado, los trabajadores a tiempo parcial, la situación ha ido mejorando con la ayuda del Tribunal de Justicia Europeo y el Tribunal Constitucional Español y sus respectivas sentencias demostrando la discriminación y falta de igualdad de trato de estos trabajadores respecto a los trabajadores a jornada completa, pero todavía queda mucho por hacer porque siguen existiendo situaciones que podrían decirse desiguales respecto al trabajador a tiempo completo.

Tras la redacción y reflexión sobre este documento, mi conclusión es que las modificaciones normativas son muy peligrosas y lo que en principio parece un beneficio a veces tiene escondido un perjuicio, con esto me refiero sobre todo al aumento sistemático de las carencias en los rangos de edad con más probabilidad de encontrarse en situación de incapacidad permanente, aumentos aprobados de la mano de una disminución o proporción en beneficio de los trabajadores más jóvenes, que siempre se ven en menor medida afectados por una posible incapacidad.

También concluir que en España el trabajo a tiempo parcial, es un método muy utilizado, tanto por las empresas como recurso válido para su planteamiento de sistema laboral, como por los trabajadores y en mayor parte trabajadoras que muchas veces recurren a este método de trabajo para poder conciliar su vida laboral y familiar. Por tanto, no podemos penalizar a estos trabajadores, además de en sus remuneraciones, en la acción protectora de la Seguridad Social.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Benavides Vico, A. (2015) Desempleo, incapacidad, jubilación y viudedad/orfandad prestaciones de la Seguridad Social. Navarra: Aranzadi.

Página web de la seguridad social: www.seg-social.es

Texto Refundido de la Legislación de Accidentes del Trabajo, de 15 de julio 1956. *Boletín oficial del Estado*, 15 de julio de 1956, núm. 197, pp 4614-4634.

Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado*, 22 de abril de 1966, núm. 96. pp. 4778-4807.

Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, reglamento general que determina la cuantía de la prestación económica del régimen general de la seguridad social y condiciones para el derecho a las mismas. *Boletín oficial del Estado*, 30 de diciembre 1966, núm. 312, pp 16476-16483.

Orden, de 18 de enero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de Vejez en el Régimen General de la Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado*, 26 de enero 1967, núm. 22. pp 1119-1123.

Orden 15, de abril de 1969, de aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado*, 8 mayo del 1969, núm 110. pp 6934-6944.

Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 21/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado*, del 28 de junio de 1972, núm. 154. pp 11652 a 11655.

Orden por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Decreto 1646/72, de 23 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado, del 11 de agosto de 1972, núm. 192. pp 14696 a 14699.*

Decreto 2957/1973, de 16 de noviembre, sobre cómputo recíproco de cotización en el sistema de la Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado, del 27 de noviembre de 1973, núm. 284. pp 22937 a 22938.*

Decreto 394/1974, de 31 de enero, por el que se dictan normas en materia de invalidez permanente del Régimen General de la Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado, de 19 de febrero de 1974, núm. 43. pp 3338-3339.*

Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado, de 20 de julio de 1974, núm. 173. pp 15081-15097.*

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. *Diario Oficial nº L 006 de 10/01/1979 p. 0024 – 0025. Edición especial en español: Capítulo 05 Tomo 2 p. 0174.*

Real Decreto 1799/1985, de 2 de octubre, para la aplicación de la Ley 26/1985, de 31 de julio, en la materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente. *Boletín oficial del Estado, de 5 de octubre de 1985, núm. 239. pp 31383-31385.*

Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado, de 1 de agosto de 1985, núm. 183. pp 24452-24454.*

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado, de 5 de diciembre de 2007, pp 50186 a 50200.*

C 385/11, de 22 de noviembre de 2012, Sentencia del Tribunal Superior de justicia (sala octava).

STC 61/2013, de 14 de marzo, del Tribunal Constitucional. *Boletín oficial del Estado, núm. 86, de 10 de abril de 2013. pp 85-103.*

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, núm. 261, de 31 de octubre de 2015. pp 103291-103519.*

8. ANEXOS

8.1 ANEXO 1

<u>Normativa</u>	Ley Bases Seguridad Social 1963	Real Decreto 394/1974	Ley 26/1985	Real Decreto Legislativo 1/1994	Real Decreto Legislativo 8/2015
Requisitos de Afiliación	Alta o asimilada al alta	Alta o asimilada al alta	Alta o asimilada al alta y No Alta	Alta o asimilada al alta y No Alta	Alta o asimilada al alta y No Alta
Carencia Contingencias Comunes	1800 días en los últimos 10 años	< 21 años: la mitad del tiempo desde que cumple 14 años hasta el inicio de la Incapacidad Temporal. >21 años: 1800 días en los últimos 10 años.	<26 años: la mitad del tiempo desde que cumple los 16 años hasta la fecha del hecho causante. >26 años: una cuarta parte del tiempo desde que cumple 26 años hasta la fecha del hecho causante con un mínimo de 5 años Ambas carencias una quinta parte en los últimos 10 años	<31 años: un tercio del tiempo desde que cumple los 16 años hasta la fecha del hecho causante. >31 años: una cuarta parte desde que cumple los 20 años hasta la fecha del hecho causante con un mínimo de 5 años. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL: 1800 días en los últimos 10 años.	<31 años: un tercio del tiempo desde que cumple los 16 años hasta la fecha del hecho causante. >31 años: una cuarta parte desde que cumple los 20 años hasta la fecha del hecho causante con un mínimo de 5 años. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL: 1800 días en los últimos 10 años.

Carencia Contingencias Profesionales	No	No	No	No	No
Restricción de Edad	Para ser beneficiarios Incapacidad Permanente Parcial o Total: más de 45 años.				

8.2 ANEXO 2

<u>Normativa</u>	Ley Bases Seguridad Social 1963	Real Decreto 394/1974	Ley 26/1985	Actualidad
Carencia con 20 años	1800 días en los últimos 10 años (no derecho Incapacidad permanente parcial ni total)	3 años	2 años	1 año y medio
Carencia con 25 años	1800 días en los últimos 10 años (no derecho Incapacidad permanente parcial ni total)	1800 días	4 años y medio	3 años y medio
Carencia con 30 años	1800 días en los últimos 10 años (no derecho Incapacidad permanente parcial ni total)	1800 días	5 años	5 años
Carencia con 45 años	1800 días en los últimos 10 años	1800 días	5 años	6 años y medio
Carencia con 50 años	1800 días en los últimos 10 años	1800 días	6 años	7 años y medio
Carencia con 60 años	1800 días en los últimos 10 años	1800 días	8 años y medio	10 años