



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

La Incapacidad Permanente y el contrato a Tiempo  
Parcial

Permanent Disability and the Part-time work  
contract

Autores

Jesús Lahoz Calvera, Guillermo Lázaro Murillo y Ricardo Andreu Muniesa

Director

Pedro José Jiménez Usan

Facultad de ciencias sociales y del Trabajo

2018



## Índice

1. Introducción .....	3
1.1. Términos clave .....	3
1.2. Principios y acción Protectora del sistema .....	4
1.3. Supuesto que vamos a analizar y motivo por el que elegimos este tema.....	6
1.4. Estructura del Trabajo.....	7
2. La cotización a tiempo parcial y el Coeficiente Global de Parcialidad.....	8
2.1. Situación anterior al Real Decreto Ley 11/2013 .....	10
2.2. Real Decreto Ley 11/2013.....	11
2.3. Cotización en la sombra.....	13
3. Datos estadísticos de la Incapacidad Permanente .....	14
3.1. Número de pensiones de Incapacidad Permanente por Grados y pensión media Total .....	15
4. La Prestación de Incapacidad Permanente.....	18
4.1. Grados.....	18
4.2. Requisito general de Acceso .....	19
4.3. Carencia .....	20
4.4. Base Reguladora.....	21
4.5. Integración de lagunas y su incidencia en el tiempo parcial, el % del último contrato.....	24
4.6. Prestaciones económicas.....	25
4.7. Cuantía y complemento por mínimos .....	26
5. Supuestos de incapacidad Permanente.....	27
5.1. Representación Gráfica de los supuestos.....	36
5.2. Diferencia entre contrato del último término o coeficiente global de parcialidad .....	38
6. Conclusiones .....	41
7. Supuestos Reales en los que el trabajo a tiempo parcial afecta a las prestaciones.....	44
7.1. Sentencia 2622/2016 del Tribunal Superior de Justicia de castilla León de 21/07/2016.....	44
7.2. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de noviembre c-98/15: .....	46
7.3. Sentencia de tribunal supremo 325/2017 de 20 de abril: .....	47

7.4.	Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Madrid 4464/2014 de 21/04/2014:.....	49
7.5.	Sentencia del Juzgado de lo social de Pamplona sentencia núm. 05/2015 de 4 de mayo:.....	50
8.	Opinión personal.....	50
9.	Bibliografía.....	51
10.	Anexos:.....	54
	Anexo I: Disposición transitoria Séptima.....	54
	Anexo II: Disposición transitoria Novena.....	55
	Anexo III: Complemento de mínimos y cuantías.....	55
	Anexo IV: Tabla con los Grados y forma de la Incapacidad Permanente.....	56

## **Índice de Graficas y Tablas**

Figura 1	Número de contratos en relación al empleo Total.....	8
Figura 2	Trabajadores a tiempo al empleo total por sexo.....	8
Figura 3	Distribución porcentual de las pensiones por porcentaje año 2016.....	14
Figura 4	Numero de pensiones de incapacidad permanente por grados y pensión media total.....	15
Figura 5	Porcentaje que representa cada uno de los grados sobre el total de las prestaciones de incapacidad permanente.....	16
Figura 6	Contingencias de las que Derivan.....	17
Figura 7	Distribución de las pensiones por Régimen año 2016.....	17
Figura 8	Diferencia entre las bases de cotización del trabajador y la cuantía de la pensión.....	36
Figura 9	Diferencia entre las bases de cotización del trabajador y la cuantía de la pensión.....	37
Figura 10	Diferencia entre las bases de cotización del trabajador y la cuantía de la pensión.....	38
Figura 11	supuesto 1.....	39
Figura 12	Cuantía de la prestación supuesto 1.....	39
Figura 13	Supuesto 3 años cotizados.....	40
Figura 14	Supuesto 3 cuantía de la prestación.....	40
Figura 15	Cuantías de la prestación en los diferentes Grados.....	43
Figura 16	Periodos cotizados Sentencia del tribunal superior de justicia de Castilla y León.....	44
Figura 17	Días Cotizados Sentencia del tribunal superior de Justicia de la Unión Europea.....	47
Figura 18	Periodos Cotizados Sentencia 325/2017.....	48

# 1. Introducción

En este trabajo, analizamos como afecta la cotización a tiempo parcial en los contratos en la prestación de incapacidad permanente, ya que, aunque para el requisito de carencia genérica y específica se utilice el coeficiente global de parcialidad, en algunas ocasiones podemos encontrar que siguen surgiendo desigualdades entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

Para el cálculo de la cotización en la sombra y los periodos de integración de lagunas, se utiliza el porcentaje de jornada del contrato a último término en lugar de este coeficiente global de parcialidad. Esta situación genera situaciones muy variadas e injustas.

Por ejemplo, una persona que ha cotizado varios años a tiempo completo y tiene un contrato a tiempo parcial en el último año laboral previo a la situación de incapacidad, puede verse afectada por la situación de los últimos contratos pese a que ha cotizado durante muchos años.

## 1.1. Términos clave

Los términos claves que definen este trabajo son:

- **Incapacidad Permanente:** es la situación en la que el trabajador después de haber estado sometido al tratamiento prescrito presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.
- **Coeficiente Global de Parcialidad:** es el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados. No es lo mismo que los días en situación de alta en los que se encuentra un trabajador. Se define en artículo 245 de la ley general de la seguridad social y en el Real decreto 11/2013 de 2 de agosto.
- **Carencia genérica:** es un requisito habitual de las prestaciones que exige para poder acceder a ellas un determinado tiempo de cotización.
- **Carencia específica:** es un requisito de acceso que se exige para las prestaciones por el cual del tiempo cotizado que se tiene, una parte tiene que estar dentro de un determinado periodo de tiempo inmediatamente anterior a la prestación o al cese a la obligación de cotizar.
- **Base Reguladora:** es el resultado de dividir la base de cotización del trabajador durante un periodo de tiempo entre un número de días determinado, a cuyo resultado se aplica el % de cuantía.
- **Cotización en la sombra:** es el tiempo de trabajo que se le computa a un trabajador como tiempo efectivamente cotizado a la hora de realizar el cálculo de una prestación, aunque no lo haya cotizado.

## 1.2. Principios y acción Protectora del sistema

Dentro de la Constitución Española, en los principios rectores en su artículo 41 se indica “que los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes en las situaciones de necesidad especialmente en el caso del desempleo”. Este principio rector que recoge nuestra constitución de 1978 se encuentra desarrollado a través del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre Ley General de la Seguridad Social.

Esta manifestación de este principio rector, tiene un origen mucho más lejano, en el año 1900 cuando se dicta la primera ley de accidentes de trabajo, que tiene como fin el de proteger a los trabajadores de todas las contingencias sufridas y delimitar la responsabilidad de los empresarios en los casos de accidente de trabajo. Es a través de esta ley como se empieza a generar un conjunto de instituciones como el Instituto Nacional de Previsión. Las contingencias van evolucionando y apareciendo nuevas coberturas:

- Seguro Obrero (1919)
- Seguro Obligatorio de Maternidad (1923)
- Seguro de Paro Forzoso (1931)
- Seguro de Enfermedad (1942)
- SOVI (Seguro obligatorio de Enfermedad y de Vejez)

Toda esta evolución de la protección y de las contingencias dieron lugar a que surgieran diversas mutualidades formadas por sectores, esta evolución da lugar a la necesidad de que aparezca un sistema único. Es en el año 1963 cuando aparece la primera Ley de Bases de la Seguridad Social.

Esta ley tiene como principal objetivo integrar todas las prestaciones y la protección dentro de un sistema de Seguridad social. Este objetivo se plasma en la primera Ley General de la Seguridad Social, donde ya se encuentra un sistema de Seguridad Social en el que se recogen todas las contingencias y prestaciones. Se mantienen en constante evolución a través de modificaciones legislativas siendo muy importantes el Decreto 1646/1972 que desarrolla en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

En el año 1978, con la aparición de la Constitución y debida a la importancia que ha ganado cada vez más la protección social, esta pasa a formar parte de los principios rectores que tiene que garantizar el Estado. Aunque el desarrollo de esta norma no queda aquí, con la democracia en funcionamiento esta norma sufre una serie de modificaciones. Debido a que necesita ser actualizada y desarrollada, con los Pactos de la Moncloa se crean las entidades Gestoras de la Seguridad Social:

- Instituto Nacional de La Seguridad Social
- Instituto Nacional de Salud y Servicios Sociales
- Instituto Social de la Marina
- Tesorería General de la Seguridad Social

El Instituto Nacional de la Seguridad Social es la entidad que se encargaba de las prestaciones económicas; el Instituto de Servicios Sociales se encargaba de la gestión de los mayores y los servicios

sociales; el Instituto Social de la Marina se encargaba de gestionar a los trabajadores de la marina y todas sus peculiaridades dentro de este; y la Tesorería General de la Seguridad Social, cuya principal función es la de realización de los actos de encuadramiento, cotización, afiliación, recaudación.

Una de las reformas más importantes es la que se produce con la Ley 26/1985 de medidas urgentes para la racionalización y estructura en medidas de Seguridad social, con posterioridad se refunden en el en el Texto Refundido del año 1994 en el que según la propia Seguridad Social se genera “una mayor adecuación entre las prestaciones recibida y a la exención de cotización previamente realizada, la creación de un fondo de reserva de la Seguridad Social, la aparición de mecanismos de Jubilación Flexibles y de incentivación de la vida laboral, mejora de los supuestos de las prestaciones y en la cuantía de las prestaciones”. Es en esta década donde se producen cambios muy importantes, por ejemplo, se llevan a cabo los pactos de Toledo.

En los Pactos de Toledo del año 1995, se firman una serie de cambios con el fin de garantizar la estabilidad del sistema y conseguir que continúe esta protección social a los trabajadores.

Con la Ley 27/2011, que entró en vigor el 1 de enero de 2013, se lleva cabo la última gran reforma del Sistema que da lugar al nuevo Texto Refundido de La Ley General de la Seguridad Social con el Decreto Legislativo 8/2015, en el que cambia todo el articulado de la Ley General de la Seguridad Social, cambiando también la forma en la que se encuentra redactado el texto. Es el artículo 42 de la Ley General de la Seguridad Social en el que establecidas las coberturas:

- a) La asistencia Sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o enfermedad profesional de accidentes sean o no de trabajo.
- b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior
- c) Las prestaciones económicas en las situaciones de Incapacidad temporal, Maternidad, Paternidad, Riesgos Durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia Natural, Cuidado de Menores Afectados por Cáncer u otra Enfermedad Grave, así como la Incapacidad Permanente tanto en su modalidad contributiva como en su modalidad no contributiva, la jubilación tanto en su modalidad contributiva como en su modalidad no contributiva, desempleo en la forma contributiva y asistencial. Así como las prestaciones de Muerte y Supervivencia.
- d) Prestaciones familiares por hijo a cargo en sus modalidades contributivas y no contributivas
- e) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de la asistencia a la tercera edad, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

En la actualidad de todas estas coberturas, aunque la ley las sigue regulando, poco queda ya incluido dentro del sistema, ya que algunas de las competencias las realizan las Comunidades Autónomas, aunque sigan en parte bajo el control del estado como puede ser la sanidad.

La prestación que vamos a analizar, la Incapacidad Permanente del Régimen General sigue encontrándose regulada, controlada y gestionada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

### 1.3. Supuesto que vamos a analizar y motivo por el que elegimos este tema

Actualmente la situación económica no es como la que había cuando se redactó el primer texto de la seguridad social, que ha sido modificado a lo largo de los años. En aquel momento lo más habitual era el trabajo a jornada completa. Por lo que el supuesto de la parcialidad no existía ni se encontraba regulado.

En el año 1980, con la aparición del primer Estatuto de los trabajadores ley 8/1980 del 10 de marzo y cambiando las necesidades productivas aparece una nueva fórmula, el trabajo a tiempo parcial. En un primer momento, esta forma de trabajo no fue bien vista por parte de los empresarios debido a que la forma de cotización seguía siendo por día trabajado, lo que daba lugar a que por un trabajador a tiempo parcial hubiese que cotizar los mismo que por un trabajador a tiempo completo. Con el tiempo evolucionó y se adaptó cotizando el empresario por el tiempo realmente trabajado que aparece por primera vez en la ley 10/1994 como medidas urgentes para el fomento de la ocupación.

Esto, tuvo una serie de efectos en la vida laboral de los trabajadores apareciendo nuevos términos como el tiempo cotizado y el tiempo efectivamente cotizado. Esto afectó a las diferentes prestaciones del sistema y una de ellas es la Incapacidad Permanente.

Para poder llevar a cabo el análisis vamos a plantear dentro de este trabajo una serie de supuestos de incapacidad permanente, que con posterioridad analizaremos y compararemos, otras prestaciones de la Seguridad Social. Hemos elegido la incapacidad permanente para analizar la contratación a tiempo parcial ya que da lugar a una casuística muy variada.

1. Un trabajador con más edad que pasa la situación de incapacidad permanente habiendo cotizado una serie de años y en el que se ve como la cotización en la sombra le penaliza la pensión e incluso es inferior a la que cuenta el sujeto anterior aplicando el coeficiente global de parcialidad.
2. Un trabajador muy joven que pasa a la situación de incapacidad permanente y todo el resto de su cotización en la sombra es a tiempo completo ya que este tiene contrato a tiempo completo.
3. Dos trabajadores que pese a que cotizan lo mismo uno de ellos está trabajando a media jornada y el otro trabajador se encuentra trabajando a jornada completa. La diferencia que hay en cuanto a estos dos trabajadores.

En cuanto al motivo por el que hemos elegido este tema, es que la Seguridad Social tiene como principal objetivo principal como indica la propia Constitución "garantizar la asistencia y las prestaciones sociales suficientes". Esto en algunas situaciones no está ocurriendo. Así como las desigualdades entre trabajadores que se están generando pese a que como indica la Constitución en su artículo 14" todos los españoles son iguales ante la Ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna de nacimiento, raza, sexo" teniendo en cuenta que actualmente las principales afectadas de esta cotización a tiempo parcial y de todo lo que esto significa en cuanto a prestaciones son mujeres.

Por ello, hemos visto la necesidad de analizar qué es lo que está ocurriendo y cuál es el motivo por el que, en las prestaciones de Seguridad Social en algunos supuestos, este principio en la práctica de las prestaciones no se está viendo garantizado.



## 1.4. Estructura del Trabajo

Este trabajo contará con la siguiente estructura:

- Introducción y motivación por la que hemos elegido el presente trabajo
- Explicar la prestación de Incapacidad permanente (de qué deriva, qué relación tiene con la incapacidad temporal, los grados que tiene, donde se encuentra regulada, todos los requisitos de acceso a la prestación, carencia necesaria, cálculo de la base reguladora, cuantía, todo esto aplicado a cada uno de los grados que hay dentro de la prestación).
- Explicar la parcialidad en los contratos de trabajo (qué es la parcialidad, porque cada vez es más común, de qué forma influye en los contratos, qué es el coeficiente global de parcialidad, de dónde surge, la forma en la que se lleva a cabo el cálculo de este coeficiente global de parcialidad, explicar el por qué y para qué sirve este coeficiente, y que tienen en cuenta ya que es la relación de todo el tiempo cotizado).
- Presentación de los supuestos. Explicar cada uno de los supuestos que vamos a realizar a modo de simulación, y asignar una serie de datos a cada supuesto, a modo de años de cotización, salario mensual, si hay tiempo parcial a lo largo de su vida laboral y en que contrato. Realización completa de cada uno de los supuestos (con requisito de alta, carencia, base reguladora y posterior cuantía, todo esto con los datos y las operaciones que hemos realizado para llevarlo a cabo).
- Comparación de cada uno de los supuestos y comparación del último supuesto en sí, de qué forma se ha realizado, comparación con otras prestaciones del sistema (con sentencias y bibliografía en la que se vea que la situación es real y de qué forma afecta a un trabajador a lo largo de toda su vida laboral).
- Conclusiones, como afecta, dónde puede haber diferencias. En donde está la desigualdad, de qué forma se da e incluso podríamos poner de manifiesto porque esta forma podría ser inconstitucional.

## 2. La cotización a tiempo parcial y el Coeficiente Global de Parcialidad.

Actualmente, la parcialidad en los contratos es un elemento cada vez más común. Tiene su origen en el cambio de las necesidades productivas, en las que la necesidad de la mano de obra se ha visto alterada por una serie de cambios.

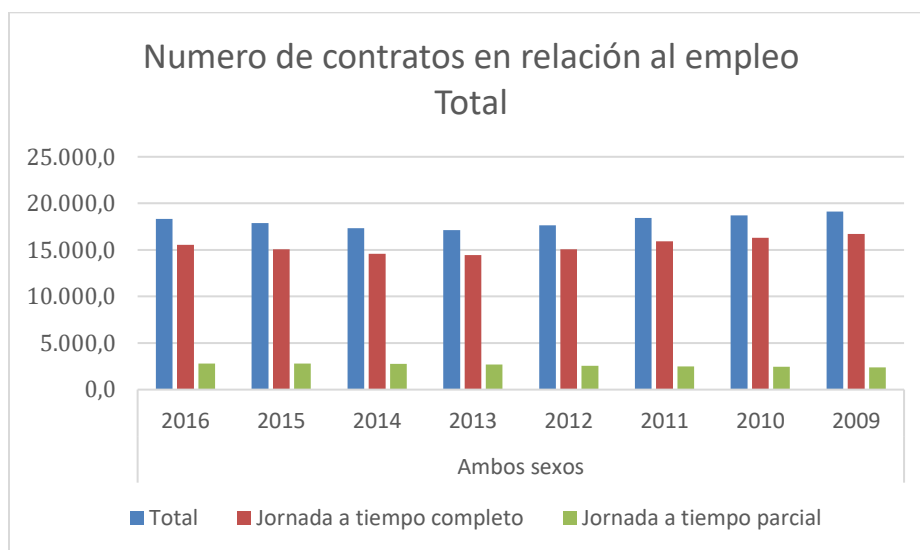


Figura 1 Número de contratos en relación al empleo Total

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El número de trabajadores que llevan a cabo trabajo a tiempo completo, sigue siendo mayor en relación con el número de trabajadores a tiempo parcial. Aunque, podemos ver cómo va aumentando el número de contratos a tiempo parcial, lo que conlleva el aumento de la cotización a tiempo parcial.

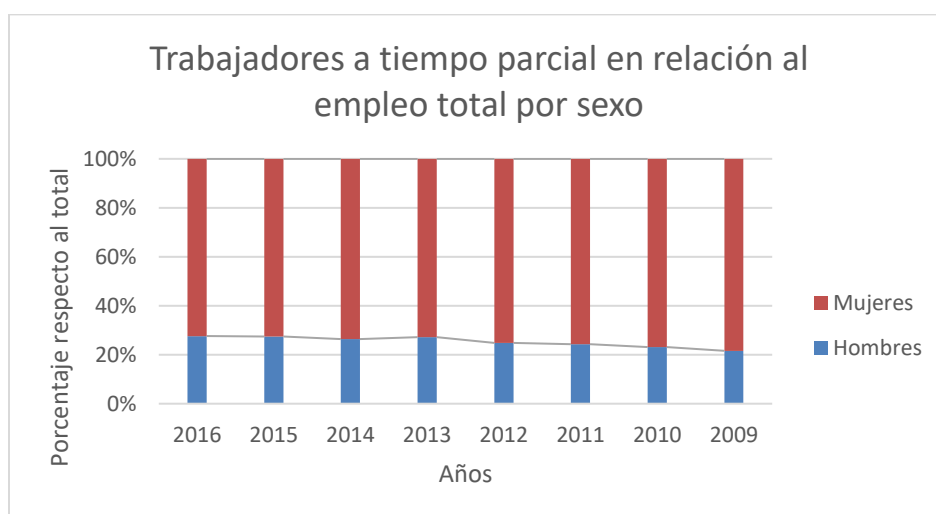


Figura 2 Trabajadores a tiempo al empleo total por sexo

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En la relación al empleo total entre hombres y mujeres, actualmente el trabajo a tiempo parcial afecta de forma clara más a mujeres que a hombres. Aunque, hay una tendencia a equipararse debido a que el sistema productivo está cambiando, en un futuro será necesario menor mano de obra, y esto dará lugar a que el trabajo a tiempo parcial aumente.

En cuanto al **contrato a tiempo parcial** como se encuentra recogido dentro del Estatuto de los Trabajadores, se puede definir “cuando se haya acordado una prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”.

En cuanto al trabajador con **contrato a tiempo completo**, se entenderá por parte del propio Estatuto de los Trabajadores “a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador a tiempo completo se considerará la jornada prevista a tiempo completo en el convenio colectivo de aplicación, o en su defecto, la jornada máxima legal”.

La forma de contratación no tiene nada que ver con la forma en la que se encuentra recogido el presente contrato. Esto quiere decir, que más allá de que la contratación sea a tiempo parcial el contrato puede ser de duración determinada o de duración indeterminada.

En cuanto al contrato a tiempo parcial, para que se encuentre celebrado tendrá que cumplir con las condiciones que aparecen en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 12. Es una forma cada vez más común de contratación.

La situación de parcialidad tiene una consecuencia, la parcialidad en cuanto a la cotización, aunque el trabajador se encuentre dado de alta todo el tiempo que forma parte de la relación laboral, solo cotiza por las horas que trabaja. Esto da lugar dos nuevos términos que hasta ahora no eran conocidos. El número de días en alta, que son el número de días en alta que hay en la vida laboral del trabajador. Y el siguiente termino que hay es el de día cotizados. Que son los días que un trabajador efectivamente a cotizado a lo largo de su vida laboral en proporción a su jornada laboral.

El conjunto de los días efectivamente cotizados se obtiene multiplicando el número de días en alta por el coeficiente de parcialidad de cada uno de los contratos. Dentro de la vida laboral de una persona podemos encontrar diferentes periodos muy variados de cotización.

A lo largo de una vida laboral se pueden ver varios periodos de cotización en diferentes contratos. Esta nueva situación afecta a las prestaciones, ya que, pese a que el trabajador haya estado de alta durante un número de días determinados su cotización no ha sido la misma, que la de un trabajador que ha trabajado a tiempo completo.

Como hay diferencias entre el trabajador que cotiza a tiempo parcial y el trabajador que cotiza a tiempo completo y además, hay trabajadores que a lo largo de su vida laboral han trabajado a tiempo completo y a tiempo parcial, se ha tenido que crear la figura del coeficiente global de parcialidad.

## 2.1. Situación anterior al Real Decreto Ley 11/2013

Con la aparición del primer Estatuto de los Trabajadores del año 1980 aparece por primera vez el trabajo a tiempo parcial, aunque no es hasta el año 1982 cuando se produce la adaptación de la legislación en materia de Seguridad Social a través de una primera resolución que llevo a cabo la Subsecretaria de Estado en Seguridad Social el **1 de febrero de 1982. En este primer documento, les reconoce una igualdad de derechos con relación a los trabajadores que llevan a cabo la actividad a tiempo completo, aunque con relación al esfuerzo de cotización realizado. Con posterioridad, el Tribunal Supremo indica que ésta no es suficiente y tienen que dictar un decreto.**

La primera ocasión en la que apareció la figura del tiempo parcial dentro de la ley general de la seguridad social, fue en la reforma del año 1994 en la que se integraron el decreto 18/1993 y el posterior decreto 2319/1993 en los que se indicaba:

- La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial a trabajador a tiempo completo específicamente en las siguientes reglas:
- A efectos de determinar los periodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente, las horas o días efectivamente trabajados. Reglamentariamente se determinará de la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, así como los periodos en que los mismos hayan de estar comprendidos.

Con posterioridad en el Real Decreto ley 15/1998 de noviembre de ese año cambia el sentido de la redacción y evoluciona en la siguiente forma:

- Para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y jubilación se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá entre, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.
- Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, el número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a los dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5 resultado de ello el número de días que se considerará acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Este coeficiente multiplicador de 1,5 se añade con el fin de garantizar la igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores que desempeñan su actividad laboral a tiempo parcial. Aunque, sigue habiendo discriminación como recoge la sentencia del tribunal de la Unión Europea que obliga a modificar la ley en materia de Seguridad Social con el fin de garantizar la igualdad.

## 2.2. Real Decreto Ley 11/2013

El Real Decreto Ley 11/2013 viene obligado por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012 y la sentencia que emite el Tribunal Constitucional el 14 de marzo de 2013, en la que indica la discriminación que deriva de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad social anterior a la actual<sup>1</sup>, se mantiene entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial debido a la desigualdad que genera esta situación. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se manifiesta en relación con la discriminación en la pensión de jubilación, aunque no solo afecta a esta, si no que afecta a todas las prestaciones de la Seguridad Social, ya que esto no tienen que ver con la forma en la que se realiza la prestación en sí, sino con la cotización de los trabajadores.

Por lo que afecta a todas las prestaciones en materia de seguridad social dando lugar a la aparición del coeficiente global de parcialidad.

En la redacción actual de la ley en su artículo 247 la cotización tiempo parcial, la forma en la que se encontrará regulada será:

“Para acreditar los periodos necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad se aplicarán las siguientes reglas:

- Se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de jornada realizada a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el periodo de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada periodo. Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso los días cotizados a tiempo completo, siendo resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones
- Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a) del artículo 247 de la Ley General de la Seguridad Social, sobre el total de los días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En el caso de tratarse de subsidio de incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará sobre los últimos 5 años. En el caso de maternidad o de paternidad se realizará de los últimos 7 años.
- El periodo mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido será el resultado de aplicar periodo regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad que aparece dentro del apartado b) del artículo 247 de la Ley General de la Seguridad Social.

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad social, este texto fue derogado por el decreto 8/2015 de 30 de octubre que aprueba el nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica se exija que parte o la totalidad del periodo mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el periodo exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación”.

Así, el coeficiente global de parcialidad según como lo define la propia Ley General de la Seguridad Social “el coeficiente global de parcialidad es el número de días que el trabajador tiene como cotizados en relación con el número de días que el trabajador se encuentra en situación de alta”. Esto da lugar a que el número de días en situación de alta y el número de días cotizados de forma efectiva no sean los mismos.

Para evitar esta desigualdad entre los trabajadores que se encuentran trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial, aparece esta figura en el Real Decreto Ley 11/2013 de 2 de agosto. Que lo que hace es tener en cuenta como periodo cotizado el tiempo que la persona ha cotizado como tiempo de trabajo y diferencia los días de alta.

El coeficiente se calcula a través de la diferencia que hay entre el número de días que el trabajador se encuentra en situación de alta y el número de días que el trabajador tiene como cotizados.

$$\frac{\text{Numero de días Cotizados}}{\text{Numero de días de alta}} \times 100 = \text{Coeficiente global de parcialidad}$$

Este porcentaje se aplica a la carencia genérica, con el fin de garantizar el acceso igual a la prestación, en el caso de la incapacidad permanente que es el que nos ocupa, se utiliza con el fin de poder garantizar el acceso de los trabajadores en iguales condiciones que el resto de los trabajadores a la prestación.

En cuanto a la carencia específica el coeficiente global de parcialidad le influye de una forma muy notable, ya que se exige para la específica en el caso de los trabajadores que tienen más de treinta y un años un quinto de la carencia específica dentro de los últimos 10 años. Aplicando el coeficiente global de parcialidad obtendremos que es lo que se le solicita a este trabajador.

Esto da lugar a una situación llamativa, que cuanto mayor es el coeficiente global de parcialidad del trabajador, mayor es la exigencia en la carencia específica para acceder a la prestación. Esto quiere decir que cuanto menor sea el coeficiente global de parcialidad, más fácil es cumplir con la carencia específica porque esta es menor en cuanto al tiempo exigido.

Este coeficiente no se aplica al cálculo de la base reguladora de la prestación, además de que en la base reguladora de la prestación de incapacidad Permanente el cálculo de la conocida como “Cotización en la sombra” se realizara con el último contrato a término. Por lo que a la hora de realizarla no se tienen en cuenta este coeficiente.

## 2.3. Cotización en la sombra

La cotización en la sombra se puede definir como el tiempo que a trabajador se le dará como tiempo efectivamente cotizado restante a la edad de jubilación. Se utiliza para varias prestaciones y una de ellas es la prestación de incapacidad permanente, en concreto para calcular la base reguladora de la prestación. En esta prestación aparece dentro del artículo 197 de La Ley General de la Seguridad Social en su apartado b): “al resultado obtenido en razón a lo establecido en la norma anterior se le aplicara el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización según la escala prevista del artículo 210.1, considerándose como cotizados los años que le resten al interesado para cumplir la edad ordinaria de jubilación en cada momento”.

El considerar como cotizados los años que le resten al interesado para cumplir la edad ordinaria de jubilación en cada momento sería la cotización en la sombra. En cuanto a un trabajador a tiempo completo durante toda su vida laboral, este trabajador vería como la cotización en la sombra de su última relación laboral se realiza con las condiciones laborales con las que se encontraba contratado.

En el caso de un trabajador que haya trabajado a tiempo parcial o que trabaje a tiempo parcial la forma de cálculo es la misma. No se aplica el coeficiente global de parcialidad, si no que se aplica el último contrato, por lo que se pueden encontrar situaciones en las que hay un trabajador que ha trabajado durante un número de años a tiempo completo, el último contrato que realiza es a tiempo parcial y cae en una situación de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes. Esto da lugar a que el trabajador que está en situación de incapacidad permanente vea como en lugar de tenerse en cuenta toda su vida laboral, solo se le tiene en cuenta el último contrato.

El tiempo cotizado a tiempo parcial se multiplica por 1,5 como medida correctora de la desigualdad entre los trabajadores que cotizan a tiempo completo y a tiempo parcial, aunque para determinar la base reguladora se tiene en cuenta el contrato a último término y no el coeficiente global de parcialidad que podría ser lo menos discriminatorio, como se demostrara a continuación.

### 3. Datos estadísticos de la Incapacidad Permanente

La incapacidad permanente supone para el Sistema Nacional de la Seguridad Social a 1 de enero de 2018, 949.857 prestaciones de las que abona el Instituto Nacional de la Seguridad Social. La pensión media de incapacidad Permanente se encuentra en 939,84 euros. Siendo el total de las prestaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social 9.572,422 y la pensión media que abona esta institución 930,27.

En relación con la memoria emitida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en el año 2016 los datos reflejan que a la incapacidad permanente había un total de 943.155 con un importe medio de 931,54. Pese a que ha evolucionado se mantiene más o menos estable. En relación con estos datos en porcentajes muestran la siguiente distribución.

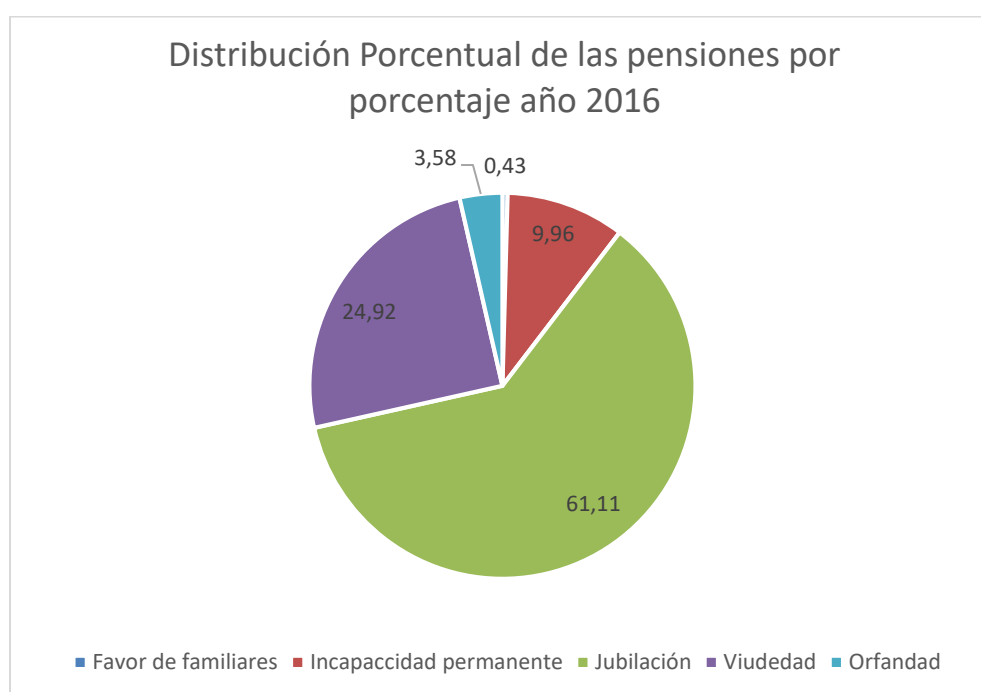


Figura 3 Distribución porcentual de las pensiones por porcentaje año 2016

Fuente: Memoria Instituto Nacional de la Seguridad Social año 2016

Las dos prestaciones más importantes del sistema actualmente serían la prestación de jubilación y la de viudedad, debido al envejecimiento de la población y posteriormente vendría la pensión de incapacidad Permanente con un 9,96%.



### 3.1. Número de pensiones de Incapacidad Permanente por Grados y pensión media Total

En relación con los grados de incapacidad permanente en la Memoria del Instituto Nacional de la Seguridad Social encontramos los siguientes datos:

<b>Tipo de Incapacidad</b>	<b>Número de pensionistas</b>
Gran invalidez	33.150
Permanente absoluta	350.879
Permanente total	547.452
Permanente parcial	5
Datos Totales	943.155
Pensión media	931.54

*Figura 4 Numero de pensiones de incapacidad permanente por grados y pensión media total*

Fuente: Memoria Instituto Nacional de la Seguridad Social año 2016

La modalidad que tiene un mayor número de pensiones es la incapacidad permanente total que se subdivide en dos tipos: la cualificada, que es aquella cuya cuantía es un 75% de la base reguladora de la prestación y la no cualificada que es el 55% de la cuantía de la base reguladora de la prestación.

En relación con los porcentajes que representa esta prestación, podemos encontrar:

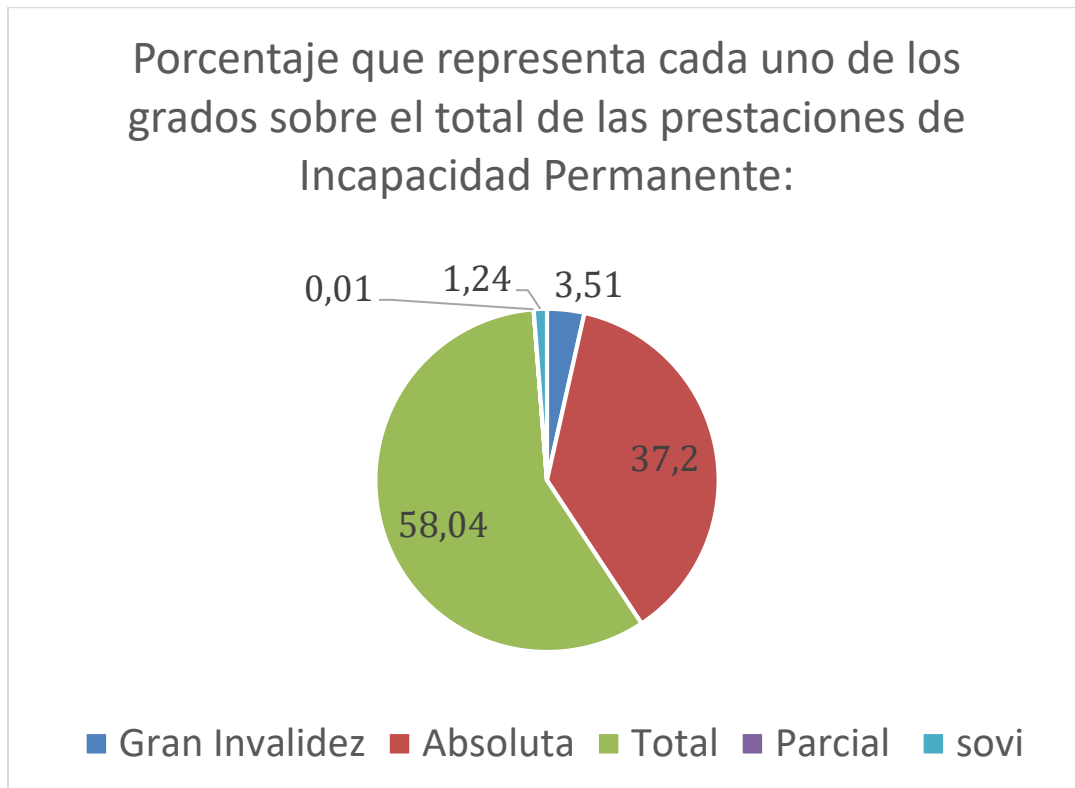


Figura 5 Porcentaje que representa cada uno de los grados sobre el total de las prestaciones de incapacidad permanente

Fuente: Fuente: Memoria Instituto Nacional de la Seguridad Social año 2016

Actualmente, el grado que tiene mayor importancia en relación con la incapacidad permanente es el grado total con un 58,04%, y más concretamente el grado no cualificado, que tiene un 55% de cuantía de la base reguladora y representa un 31,75%. Seguido de la incapacidad permanente absoluta con un 37,20%. Aún se pueden encontrar algunas prestaciones del SOVI. Aunque son cada vez más residuales.

Causas de las que derivan las prestaciones de incapacidad permanente:

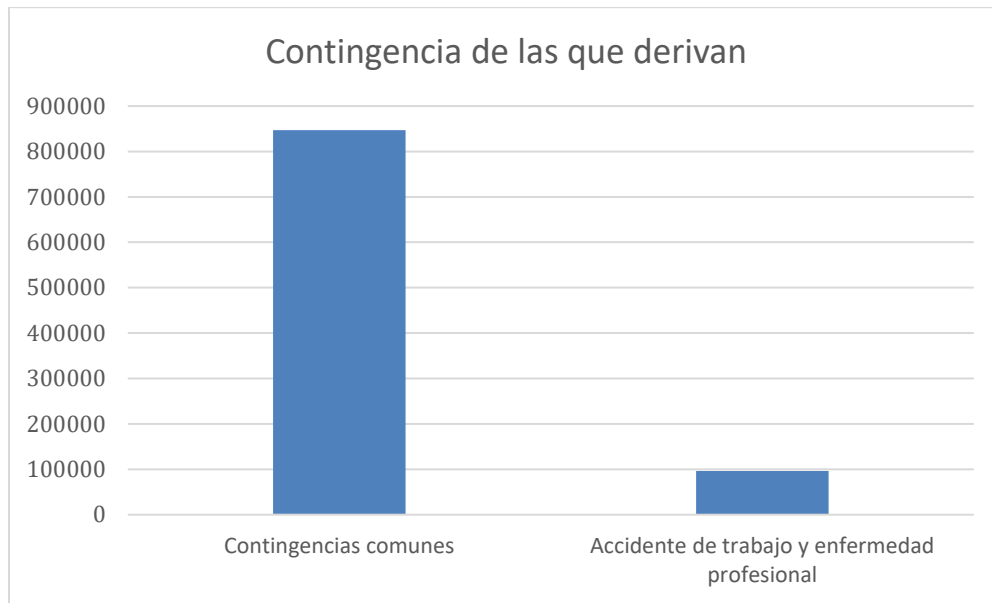


Figura 6 Contingencias de las que Derivan

Fuente: Fuente: Memoria Instituto Nacional de la Seguridad Social año 2016

Derivan habitualmente de contingencias comunes y en menor número de contingencias profesionales. En cuanto al régimen del que derivan encontramos:

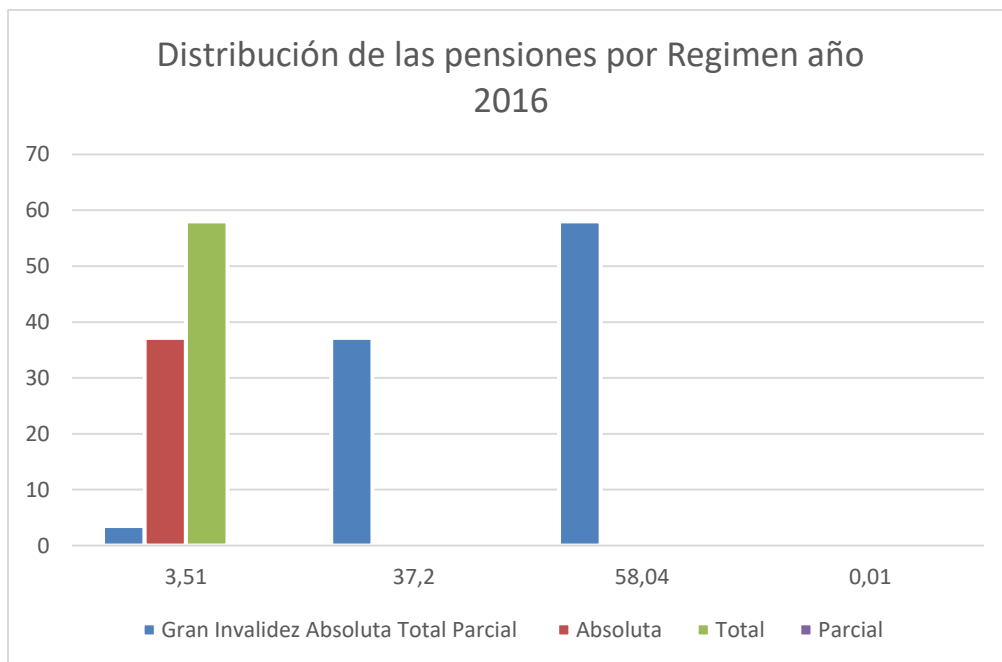


Figura 7 Distribución de las pensiones por Régimen año 2016

Fuente: Fuente: Memoria Instituto Nacional de la Seguridad Social año 2016

De todos los datos que se analizan arriba, el régimen que cuenta con un mayor número de incapacidades es el Régimen General con 700.00 pensiones de incapacidad permanente, siendo los demás regímenes casi irrelevantes, debido a que cuentan con valores que son demasiado reducidos.

## 4. La Prestación de Incapacidad Permanente

Se encuentra regulada en la Ley General de la Seguridad Social en el artículo 193 y siguientes, así como en otros decretos. En cuanto al concepto, se puede definir como “la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetivo 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 medicamente como cierta a largo plazo”.

### 4.1. Grados

En esta definición se puede ver que la Incapacidad permanente tiene que derivar de una situación previa de tratamiento prescrito. Por lo que tiene que partir de una situación de incapacidad temporal<sup>2</sup> previa que en cualquier momento de esta el EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades haya propuesto la situación de Incapacidad Permanente). En cuanto a la incapacidad permanente esta se encuentra regulada dentro de diferentes grados. Estos están dentro del artículo 194 y como aparece dentro de este “la incapacidad permanente se encontrará clasificada dentro de una serie de grados que tendrán que ver con el porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo con la que cuenta el interesado”. Los grados que hay son:

- **Incapacidad permanente parcial**
- **Incapacidad permanente total**
- **Incapacidad permanente absoluta**
- **Gran invalidez**

En el texto legal actual del año 2015 no se encuentra la definición de cada uno de los grados de esta incapacidad, por lo que es necesario acudir a la Disposición Transitoria 26<sup>a</sup>, que remite a su vez a la Ley General de la Seguridad Social del año 1994 para poder encontrar la definición de cada uno de los grados de incapacidad, que se encontraban regulados en el artículo 137 de esta Ley General de la Seguridad Social. Además, en este artículo aparece otro termino importante que tiene que ver con la incapacidad que es el de profesión habitual. En primer lugar, se puede definir la **profesión habitual** como “en el caso de accidente de trabajo se entenderá por profesión habitual la que desempeñaba el trabajador a tiempo de sufrir el accidente mientras que en el caso de la enfermedad común o profesional aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad, fundamentalmente durante el periodo de tiempo anterior a la iniciación de la Incapacidad permanente.”

---

<sup>2</sup> Ley 8/2015 en su artículo 169 se puede definir como “incapacidad temporal las debidas a accidente no laboral, enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad laboral, reciba asistencia sanitaria de la seguridad social y este impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días prorrogables por otros ciento ochenta días “

En el caso del grado de **incapacidad permanente parcial** para la profesión habitual la Ley lo define como “la que, sin alcanzar el grado total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

La **incapacidad permanente total** para la profesión habitual la ley la define como” La que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otras distinta”.

La **incapacidad permanente absoluta** la Ley la define como “la que inhabilite al trabajador para toda profesión u oficio”.

En cuanto a la **gran invalidez**, aunque se encuentra definida como un grado dentro de la Ley General de la Seguridad Social no lo es de una forma directa, debido a que no es progresivo en este último tramo la ley la define como “que, por consecuencias de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida”. Este no es un grado como tal ya que a cualquiera de las anteriores se le puede sumar la gran invalidez.

## 4.2. Requisito general de Acceso

En cuanto al acceso a la prestación se encuentra regulado en el **artículo 195 de la Ley General de la Seguridad Social 8/2015**, en la que se indica que “tendrán derecho a las prestaciones por incapacidad permanente las personas incluidas en el Régimen General de la seguridad Social que sean declaradas y cumplir con el requisito general del artículo 165.1<sup>3</sup>.”

Por lo que el primer requisito que se solicita para acceder a la prestación de incapacidad permanente es estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta, en el caso de los supuestos que se encuentren en situación de asimilación de alta del artículo 166 de la Ley General. Existe la posibilidad que se contempla en el artículo 195.4, de acceder desde la situación de no alta para contingencias comunes en el grado de absoluta o total, exigiéndose una carencia de 15 años.

En aquellos supuestos que deriven de accidente de trabajo, se considerará el alta presunta de pleno derecho que se encuentra regulada dentro de la Ley General en su artículo 166.4 que indica “los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se consideraran, de pleno derecho en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente laboral”.

Por lo que, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, aunque el empresario hubiera incumplido con sus obligaciones, el trabajador seguirá estando protegido y podrá acceder a la prestación de las contingencias anteriores.

---

<sup>3</sup> Ley 8/2015 artículo 165.1 “Para causar derecho a las prestaciones del Régimen general, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares exigidos para poder accederá ellas el requisito general de estar afiliado y en alta en dicho régimen o en situación asimilada al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario.

### 4.3. Carencia

Está regulado en el artículo 195 de la Ley General de la Seguridad Social en su primer apartado, todas aquellas que deriven de las siguientes contingencias no necesitarán carencia para el acceso:

- **Accidente laboral**
- **Accidente no Laboral (excepto en el supuesto de no alta del artículo 195.4)**
- **Enfermedad profesional**

Por lo que al requisito de carencia solo tendrán que acceder las que deriven de enfermedad común. En cuanto al grado de incapacidad permanente parcial se encuentra regulado en el apartado 2 del presente artículo que indica “que el requisito de carencia necesario para acceder a la prestación será de 1800 días cotizados en los últimos diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que se derive la incapacidad permanente”.

Por lo que para que el trabajador pueda acceder a la prestación el trabajador tiene que tener cotizados 1.800 días, pero dentro de un periodo determinado de 10 años. Es decir, tiene una carencia general (10 años), pero dentro de la carencia general tiene que cumplir una carencia específica (1.800 días).

En cuanto al requisito en el resto de los grados para las que derivan de enfermedad común, el requisito de carencia regulado en el punto 3 del presente artículo indica en su apartado a):

“Si el sujeto causante tiene menos de treinta años será la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la prestación” teniéndose en cuenta la forma de calculo que se encuentra en el artículo 4.1 a) del Real decreto 1799/1985 para lo cual” no se tendrán en cuenta las fracciones de edad del beneficiario en la fecha del hecho causante que sean inferiores a medio año” así como “cuando tales fracciones sean superiores a seis meses se contarán como medio año”.

Esto quiere decir que a la hora de realizar el cálculo de la carencia si el trabajador tiene menos de 30 años la forma de cálculo será la siguiente:

***Edad a la fecha del hecho causante – 16 = Resultado***

$$\frac{\text{Resultado}}{3} = \text{Carencia General}$$

En el caso de que el causante tuviese más de 31 años se aplica el procedimiento que hay en el apartado 3.b) “Si el causante tiene cumplidos Treinta y un años, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en la que cumplió los veinte años y la del hecho causante de la pensión con un mínimo de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la prestación. Al igual que en el apartado anterior como se encuentra recogido dentro del artículo 4.1 b) del Real Decreto 1799/1985 “para lo cual se tendrán en cuenta las fracciones de edad del causante que sean

inferiores a medio año de modo, cuando tales fracciones sean superiores a seis meses, se considerarán equivalentes a medio año”.

***Edad a la fecha del hecho causante – 20 = Resultado; Nunca <5***

$$\frac{\text{Resultado} > 5}{4} = \text{Carencia General}$$

$$\frac{\text{Periodo Exigible Generico}}{5} = \text{Resultado dentro de los 10 años} = \text{Carencia especifica}$$

En los supuestos que están regulados dentro de la Ley General de la Seguridad Social “en los supuestos en que se acceda a la pensión de incapacidad permanente desde una situación de alta o asimilada a la del alta sin obligación de cotizar, el periodo de los diez años, dentro de los cuales deba de estar comprendido, al menos una quinta parte del periodo de cotización exigible se computara hacía atrás, desde la fecha en que cesó la obligación de cotizar”.

Es decir, en aquellos casos en los que se acceda desde alta se empezará a computar los diez años en el momento en el que el trabajador dejó de cotizar para acceder a la prestación. Como aparece en este artículo 195, también se puede acceder a la prestación de incapacidad permanente desde el supuesto de no alta “en aquellos supuestos de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez se podrá acceder a la prestación derivada de contingencias comunes. En tales supuestos, el periodo mínimo de cotización exigible será de 15 años siendo 3 en los últimos 10” esto se aplicará también en los supuestos de accidente no laboral.

Por lo que, si se accede desde la situación de no alta, sí que se encuentra permitido el acceso, aunque es para 2 casos determinados:

- **Incapacidad Permanente absoluta**
- **Las que derivan de gran invalidez**

En este caso, queda salvado el requisito de alta, pero para acceder a la prestación se exigirán 15 años de carencia genérica y 3 de carencia específica dentro de los últimos 10.

#### **4.4. Base Reguladora**

Primero, hay que diferenciar de qué tipo de causa deriva, ya que, es muy diferente que derive de enfermedad común, accidente no laboral en alta, enfermedad Profesional o de accidente profesional.

- **Accidente laboral y enfermedad profesional:**

Para poder obtener el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de incapacidad permanente derivadas de accidente profesional o de enfermedad profesional hay que acudir al decreto del 22 de junio de 1956 que aprueba el reglamento de accidentes de trabajo, y en sus artículo 60 y 61 se encuentra la base reguladora, que será dividir por 12 una serie de conceptos que son el sueldo y la

antigüedad del trabajador entre 12 incluyendo la antigüedad, las pagas y los posibles beneficios en cuanto a esto.

**salario diario( con pagas, pluses y otros conceptos)X365**

**12**

A esta operación, habrá que incluir todos aquellos variables que hay dentro del salario que se obtendrán como se encuentran dentro del artículo 60 en su apartado f), en el que indica “la suma total de las cantidades percibidas se dividirá por el número de días efectivamente trabajados en la empresa en que se accidento”.

**Conceptos variables del trabajador**

**Numero de días efectivamente cotizados (273 o menos según convenio)**

Ahora se sumaría el salario más todos aquellos pluses que tiene el trabajador y obtendríamos la base reguladora de la presentación.

Esta será la base reguladora a la que habrá que aplicarle porcentaje de la cuantía y ya se tendría la prestación correspondiente de incapacidad temporal.

- **Accidente no laboral en alta:**

En aquellos supuestos de accidente no laboral, el cálculo de la base reguladora será como aparece en el artículo 7 del decreto 1646/1972 “el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un periodo ininterrumpido de 24 meses, elegido por el beneficiario dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la prestación.

**(La suma de las bases de cotización de 24 meses ininterrumpidos)dentro de un periodo de 7 años**

**28**

- **Enfermedad Común:**

Se encuentran regulados dentro de la Ley General de la Seguridad Social dentro del artículo 197. La base reguladora y la forma de cálculo es como aparece dentro de la propia Ley General de la Seguridad social.

“Se hallará el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores al mes previo al del hecho causante. El computo de dichas bases de cotización se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la forma que figura al final de esta. En los casos que sea inferior se aplicara el 197.2 que indica que la forma de cálculo es similar aunque hay que acudir al decreto 1799/1985 que en su artículo5 indica que “ En aquellos supuestos previstos en el número 2 del artículo 3º de la ley 26/1985 la base reguladora se obtendrá dividiendo las bases mensuales de cotización que correspondan en virtud del periodo mínimo exigible, sin tener en cuenta las fracciones de mes, por el número de meses a los que las bases se refieran, incrementándose este divisor multiplicándolo por el coeficiente 1,1666. En ningún caso serán objeto de actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante”.

1º Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante de la prestación se computará al valor nominal.



2º Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios de consumo desde los meses que aquellas correspondan hasta el mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el periodo de bases no actualizables a que se refiere la regla anterior”

Por lo que la fórmula del **primer tramo** de la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente derivada de accidente laboral quedaría de la siguiente manera:

*Las bases de los 24 meses previos a la fecha del hecho causante (valor nominal) y las bases de los otros 96 al valor actualizado del IPC*

112

De esta forma, habríamos obtenido el primer tramo de cálculo de la base reguladora de la prestación, ahora sería necesario obtener el **segundo tramo** de cálculo de la base reguladora. “Al resultado obtenido en razón a lo establecido en la norma anterior se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años cotizados según la escala prevista en el artículo 210.1, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En el caso de no alcanzarse quince años de cotización será del 50%”

A lo anteriormente expuesto, hay que añadir que la Ley General de la Seguridad Social se encuentra en periodo transitorio. Por lo que no se aplica todavía el artículo 210.1 si no que se aplica la disposición transitoria novena. En el caso la edad de jubilación que le corresponda al sujeto tampoco se aplica esta. Se aplica la disposición transitoria séptima de la Ley General de la seguridad Social. Que se encuentran los valores en los anexos 1 y 2 de este documento.

A esta situación se la conoce como **cotización en la sombra**, que es la cotización que se realizaría desde la fecha del hecho causante, hasta la edad en la que el trabajador se jubilara, todo este tiempo de cotización que se le da por cotizado a estos efectos se hace con el porcentaje de trabajo del contrato a último término. En cuanto a esta cotización en la sombra no se utiliza el coeficiente global de parcialidad, sino que se utiliza el porcentaje que se diera en el contrato a último término. Esto puede dar lugar a situaciones en las que el trabajador a la hora de completar la cotización en la sombra se realice con su contrato a último término y la base reguladora pueda verse muy afectada de esta situación, tesorería dispondrá del % de contrato a último término.

En aquellos supuestos de incapacidad permanente derivada de **contingencias comunes y el periodo de cotización exigible no llegue a los 8 años**, indica la Ley General de la Seguridad Social en el artículo 197.2 que la forma de cálculo será “ en los supuestos en que se exija un periodo mínimo de cotización inferior a ocho años, la base reguladora se obtendrá de forma análoga a la establecida en el apartado anterior, pero computándose las bases mensuales de cotización en número igual al de meses en que consiste el periodo mínimo exigible, sin tener en cuenta la fracciones de mes y excluyendo en todo caso, la actualización de las bases de cotización de los veinticuatro meses anteriores al mes previo a aquel en el que se produzca el hecho causante.

En relación con el cómputo de los meses hay que acudir al artículo 5.2 del decreto 1799/1985 en el que se indica que en aquellos supuestos en los que el periodo sea inferior a 8 años “La base reguladora se obtendrá dividiendo la suma de las bases de cotización que correspondan en virtud del periodo mínimo exigible, sin tener en cuenta las fracciones de meses a que dicha se refieran, incrementándose este divisor

por el coeficiente 1,1666. En ningún caso serán objeto de actualización las bases correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante”.

---

*Las bases de los 24 meses previos a la fecha del hecho causante (valor nominal) y las bases de los otros restantes al valor actualizado del IPC  
Computo de los meses exigidos, sin tener en cuenta fracciones de mes X 1.1666*

---

#### 4.5. Integración de lagunas y su incidencia en el tiempo parcial, el % del último contrato

En algunas situaciones a la hora de realizar el cálculo de la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente podemos encontrar con lagunas de cotización, que son aquellos periodos en los que no hubiese obligación de cotizar.

Esto se encuentra recogido en el artículo 197.4 de la Ley General de la Seguridad Social “si en el periodo que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora durante los cuales no hubiese obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho se integraran con la base mínima de cotización vigente en cada momento y el resto de las mensualidades se realizaran al 50% de la base mínima”.

Como se encuentra en Real Decreto Legislativo 8/2015 “a efectos de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivadas de enfermedad común, la integración de los periodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término”

Esto quiere decir que, si el último contrato de trabajo que tiene cualquiera de los trabajadores antes de solicitar la prestación es un contrato a tiempo parcial, se dará la situación de que las lagunas de cotización que tenga este trabajador entre empleo y empleo no se le cotizarán con el coeficiente global de parcialidad o con el coeficiente de jornada que tuviera previo a la laguna, sino que se le cotizarán con la base mínima aplicándole a ésta el porcentaje de su último contrato.

Esta forma se aplica a aquellos supuestos en los que las lagunas se encuentran dentro de una vida laboral en las que las lagunas fuesen completas, pero en cuanto aquellos supuestos en los que la obligación de cotizar fuese tiempo parcial “en los supuestos en que alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista solo durante parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista la obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer periodo alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada”

Por lo tanto, el trabajador que tiene lagunas y su último contrato se ha llevado a cabo a tiempo parcial puede verse doblemente perjudicado por dos circunstancias, la primera que las lagunas que este tenga a lo largo de su vida laboral se le completaran con la base mínima en cuanto a las primeras 48 lagunas con la base mínima, variara dependiendo el porcentaje de jornada de su último contrato de trabajo, y las siguientes que puedan restar serán con el 50% de esta base mínima que le correspondiera a este trabajador.

Otra situación de la que se vería perjudicado el trabajador a la hora de que le integren las lagunas de cotización, sería si su último contrato de trabajo fuese a tiempo parcial, completaría muy rápido las 48 lagunas que son con la base mínima y estas serían lagunas muy pequeñas muchas de ellas.

Esto puede dar lugar, a que las lagunas que se le estén completando a este trabajador con la base mínima, sean lagunas que más perjudiciales que si este trabajador, fuese un trabajador que trabaja a tiempo completo.

Por lo que el último contrato tiene un doble efecto en cuanto a la integración de lagunas, ya que las lagunas se integran con el porcentaje de jornada que hay en el último contrato de trabajo y que las lagunas más próximas que tendría este trabajador serían lagunas derivadas del contrato a tiempo parcial debido a que tiene porcentajes de jornada que están sin cubrir, por lo que las primeras 48 periodos sin cotizar que se le integrarían con la base mínima serían consumidos muy rápido por el trabajador.

## 4.6. Prestaciones económicas

En cuanto a las prestaciones que derivan de cada uno de los grados de incapacidad que hay, se encuentran regulados dentro del artículo 196 de la ley y en otras normas de desarrollo:

- **Incapacidad permanente parcial**, no será una prestación como tal si no una cantidad a tanto alzado. Esta como indica el artículo 9 del decreto 1646/1972 en el que se indica que corresponderá a una cuantía a tanto alzado de la base reguladora que se obtenga de la prestación que corresponderá a 24 mensualidades.
- **Incapacidad permanente total** consistirá en una pensión vitalicia en la mayoría de los casos. Aunque se podrá optar por una indemnización a tanto alzado que no es lo habitual<sup>4</sup>. En cuanto a la cuantía de la prestación dependerá de la edad. En el caso de aquellas personas que sean menores de 55 años tendrán lugar a un porcentaje del 55% de la base reguladora, En el caso de aquellas personas que tengan más de 55 años como indica el decreto 1646/1972 de prestaciones del régimen general de la Seguridad Social se incrementara un 20% dando lugar a un 75% siempre que se cumpla la condición de que el trabajador no obtenga un empleo. Que en este caso volvería a ser el 55%.
- **Incapacidad Permanente absoluta**: En cuanto a la cuantía de la prestación de incapacidad permanente absoluta como aparece en la ley corresponderá a una “pensión vitalicia” y que corresponderá al 100% de la base reguladora de calculo que en este caso podemos encontrar. Esto se encuentra regulado en el artículo 12 del decreto 3158/1966 en el que se regula la cuantía de las prestaciones económicas del régimen general de la seguridad social, así como el acceso a las mismas.
- **Gran Invalidez**: En cuanto a la gran invalidez, como ya hemos indicado anteriormente no es un grado como tal de la Incapacidad Permanente si no que es un elemento que se le añade a los grados anteriormente nombrados. En este caso todas aquellas personas que cuenten con este

---

<sup>4</sup> La indemnización a tanto alzado en este supuesto se regula en la orden de 31 de julio de 1972, en esta orden queda regulada esta prestación a modo de indemnización a tanto alzado

añadido contarán con un complemento en su pensión como se indica regulado en la Ley General de la Seguridad Social, del 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización con la que contase el trabajador que accede, con un mínimo del 45% de la prestación. Este complemento tiene como objeto que el trabajador que ha resultado gran invalido pueda pagar a una persona que le atienda.

#### 4.7. Cuantía y complemento por mínimos

Otra situación que da lugar el tiempo parcial es que, al cotizar por el tiempo trabajado, podemos encontrar situaciones en las que la cuantía de la pensión anteriormente calculada es inferior a la pensión mínima, debido a que la cotización a tiempo parcial da lugar a que la cuantía de la incapacidad obtenida sea inferior.

Aquí aparece el **complemento por mínimos**, cuya función es la de conseguir que la cuantía final de la pensión no sea inferior a las pensiones mínimas. Este complemento se encuentra regulado dentro del artículo 59 de la Ley General de la Seguridad Social e indica “ los beneficiarios de pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social, que no perciban rendimientos del trabajo, del capital o de las actividades económicas o de las ganancias patrimoniales de acuerdo con lo establecido para dichas rentas en el impuesto de la renta para las personas físicas, o que percibiendo rentas, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, tendrán derecho a percibir lo complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español, en los términos que reglamentariamente se determinen.”

Esto quiere decir que todas aquellas personas que no tengan ingresos superiores a lo que está regulado dentro de Ley de Presupuestos Generales del Estado, las cuantías de las pensiones mínimas verán cumplimentada su pensión desde la cuantía que se obtenga a la hora de calcular la incapacidad hasta que pueda llegar a la cuantía mínima de la pensión, no obteniendo en ningún caso unas rentas inferiores a las nombradas anteriormente.

En cuanto a la forma de determinar estas cuantías mínimas en la incapacidad permanente se tiene en cuenta:

- Grado de invalidez
- Edad
- Si cuenta con familiares a cargo
- Contingencia de la que pueda derivar.

Viendo las cifras que se encuentran dentro del Anexo III de este trabajo, en el trabajo parcial puede darse una situación que hasta ahora no era común, que una persona que esté en situación de incapacidad puede llegar a cobrar más percibiendo la pensión de incapacidad que trabajando.

Ya que el complemento por mínimos puede dar lugar a que la pensión pueda ser superior al salario que percibía la persona por trabajar, sobre todo si el contrato a último término del trabajador que padece la incapacidad se encontraba a tiempo parcial.

## 5. Supuestos de incapacidad Permanente

Estos son los supuestos que utilizaremos para demostrar la diferencia que hay entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial en el cálculo de la incapacidad permanente.

Los supuestos están calculados siguiendo un mismo esquema con el fin de comparar cada una de las diferencias que hay entre un supuesto y otro:

- Requisito de alta o asimilada
- Carencia Genérica y Específica
- Base Reguladora de la prestación, primer y segundo tramo
- Cuantía de la prestación

**1) A D. Eduardo, el 21 de septiembre de 2017, el INSS le declara una incapacidad permanente absoluta. Trabaja a tiempo parcial y está afiliado y en alta, a la fecha del hecho causante tiene 40 años, y ha cotizado ininterrumpidamente desde enero de 2.002. La suma de las bases de cotización del período de cotización exigido son 85.000 euros. El trabajador tiene cotizados los siguientes períodos:**

A tiempo completo	del 01-01-02 al 28-02-14	4.442 días	Alta	Computables
A tiempo parcial (25%)	del 01-03-14 al 21-09-17	1.301; 25% de 1.301, 325 días	5743	4.767

Total: 4.767 días Computables

Total 5743 días en Alta

### Carencia

La carencia, es el período mínimo exigible que tiene que tener cotizado para tener derecho a la incapacidad permanente absoluta. La carencia para la IP absoluta se establece en el artículo 195 LGSS (Ley General de la Seguridad Social). Para que este trabajador tenga derecho tiene que cumplir los siguientes requisitos:

- Art.195.1. La condición general exigida en el art. 165.1. LGSS (*estar afiliado y en alta o asimilada a la fecha del hecho causante*).
  - ✓ Lo cumple, ya que el enunciado dice que está afiliado y en alta (trabaja a tiempo parcial).
- Art.195.3. y art.4.1. b) RD 1799/85. *Cumplidos los 31 años, un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.*
  - Carencia general: tiene 40 años, menos 20 años son 20 años, y una cuarta parte de 20 son 5 años. Por lo tanto, la carencia general son 5 años, 1825 días.

- Carencia específica: la quinta parte de 5 es 1. Por lo tanto, 1 año deberá estar comprendido dentro de los 10 inmediatamente anteriores al hecho causante.

Al haber trabajado a tiempo parcial, habrá que calcular cuántos días tiene efectivamente cotizados. Para ello, es necesario saber cuáles es el coeficiente de parcialidad.

- Días alta = 5.743
- Días computables = 4.767

El coeficiente de parcialidad, art. 247 LGSS, viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada a tiempo completo comparable, sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial.

Por lo tanto,  $(4.767 / 5.743) \times 100 = 83\%$

Ahora sí, vamos a calcular la carencia que tendría que tener este trabajador para tener derecho a la prestación.

- Carencia general: 1.825 días al 83% = 1.514'75 días.
  - ✓ Lo cumple, tiene 4.767 días cotizados.
- Carencia específica: 365 días al 83% = 302'95 días.
  - ✓ Lo cumple, tiene 2.790 días cotizados en los 10 años inmediatamente anteriores.

### **Base Reguladora**

Una vez comprobado que Eduardo cumple los requisitos para tener derecho a esta prestación, vamos a ver cuál sería la cuantía que recibiría. La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión vitalicia, artículo 196.3 LGSS

Primero calculamos la Base Reguladora, establecida en el artículo 197 LGSS

- Primer tramo: apartado 2 del art. 197 LGSS y el artículo 5.2 RD 1799/85. *Cuando el período de cotización exigible sea inferior a 8 años, se computan bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, incrementándose este divisor multiplicándolo por el coeficiente 1,1666, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquel en que se produzca el hecho causante.*

En este caso, son 5 años (5\*12 meses) el período mínimo exigible, y la suma de las bases de este período es de 85.000 euros (con las bases actualizadas). Por lo tanto, la Base Reguladora es  $85.000 / (60 \times 1'1666) = 1.214'35$ .

- Segundo tramo: artículo 197. 1 b), % en función de los años cotizados (cotización en la sombra), según lo previsto en el artículo 210.1 y las disposiciones transitorias séptima y novena de la LGSS.

Según la disposición transitoria séptima, en 2.017, para tener derecho a la prestación hay que:

- Tener 36 años y 3 meses o más como período cotizado y tener 65 años de edad, o, tener menos de 36 años y 3 meses como período cotizado y tener 65 años y 5 meses de edad.

En este caso, el trabajador tiene menos de 36 años y 3 meses cotizados, tiene 13,06, y menos de 65 años y 5 meses de edad, tiene 40 años, por lo que dentro de hasta 25'416 años (65 años y 5 meses – 40 años) no alcanzará la edad ordinaria de jubilación, hasta el 21 de febrero de 2.043.

A partir de 2.027, hay que:

- Tener 38 años y 6 meses o más como período cotizado y tener 65 años de edad, o, tener menos de 38 años y 6 meses como período cotizado y tener 67 años de edad (cumple con esto último).

Es decir, a fecha 21 de febrero de 2.043, tendrá 25 años y 5 meses como período cotizado en la sombra, si le sumamos 13,06 años que ya tenía cotizados, sale un total de 38 años y 5 meses. Por lo tanto, se espera un mes más, y ya tendrá los 38 años y 6 meses como período cotizado, y los 65 años de edad exigible a 21 de marzo de 2.043.

Por lo tanto, tendrá 25 años (65 – 40) como período cotizado en la sombra. Pero como dice el artículo 248.2 LGSS, se aplicará correspondiente al número de horas del contrato en último término, que en este caso es a tiempo parcial (25%). Es decir, el 25% de 25 años, 6'25 años, 75 meses.

Artículo 248.3 LGSS. *A efectos de determinar la cuantía, el número de días a tiempo parcial, se incrementarán con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.* Es decir, de los 4.767 días que tiene acreditados (4.442 a tiempo completo y 325 a tiempo parcial), 325 se multiplica por 1'5, esto es, 487 días. Por lo tanto, tendrá como días cotizados 4.929, 13,50 años.

Total, años cotizados: 13'50 + 6'25 = 19,75 años (237 meses).

Una vez calculados los años cotizados hay que ir al artículo 210.1 a) LGSS. *La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando los primeros quince años cotizados, al 50 por ciento.* Es decir, 19,75 - 15 = 4,75 años (57 meses).

A partir del decimosexto año, se aplicará lo establecido en la disposición transitoria 9ª LGSS.

Años 2.013 - 2.019, por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 21 %. Es decir, el 0'21 de 57 meses, 11,98%.

Suma de porcentajes: 50 + 11,98= 61,98 %

### **Cuantía:**

Por lo tanto, la cuantía será el 61,98% de 1.214'35 = 752,73 euros.

- 2) **A D. Manuel, el 7 de septiembre de 2017, el INSS le declara una incapacidad permanente absoluta. El trabajador tiene 18 años, afiliado y en alta, habiendo cotizado 9 meses, anteriores a la fecha del hecho causante. El importe de las bases de cotización durante estos meses fue de 1.000 euros/mes.**

**Carencia:**

La carencia para la IP absoluta se establece en el artículo 195 LGSS. Para que este trabajador tenga derecho tiene que cumplir:

- Art.195.1. La condición general exigida en el art. 165.1. LGSS (*estar afiliado y en alta o asimilada a la fecha del hecho causante*).
  - ✓ Lo cumple, ya que el enunciado dice que está afiliado y en alta.
- Art.195.3. y art.4.1. b) RD 1799/85. *Si el sujeto causante tiene menos de treinta y un años, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión.*
  - ✓ También lo cumple
    - Carencia general: tiene 18 años,  $18 - 16 = 2$  años, y una tercera parte de 2 son 0'66 años, que son 8 meses. Tiene cotizados 9.

**Base Reguladora:**

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión vitalicia, artículo 196.3 LGSS.

Primero calculamos la Base Reguladora, establecida en el artículo 197 LGSS

- Primer tramo: en su apartado 2 y el artículo 5.2 RD 1799/85. *Cuando el período de cotización exigible sea inferior a 8 años, se computan bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, incrementándose este divisor multiplicándolo por el coeficiente 1,1666, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquel en que se produzca el hecho causante.*

En este caso, son 8 años (8\*12 meses) el período mínimo exigible, y la suma de las bases de este período es de 1.000 euros. Por lo tanto, la Base Reguladora es  $1.000 \times 8 / (8 \times 1'1666) = 857'19$ .

- Segundo tramo: artículo 197. 1 b), % en función de los años cotizados.

En 2.017, para poder tener derecho a la prestación, hay que:

- Tener 36 años y 3 meses o más cotizados y tener una edad de 65 años, o, tener menos de 36 años y 3 meses y tener 65 años y 5 meses.

En este caso, el trabajador tiene menos de 36 años y 3 meses cotizados (tiene 9 meses) y tiene 18 años, por lo que dentro de hasta 47'416 años (65 años y 5 meses – 18 años) no alcanzará la edad ordinaria de jubilación, el 7 de febrero de 2.065.



A partir de 2.027 (dentro de 47 años):

- Tener 38 años y 6 meses o más cotizados y tener 65 años, o, tener menos de 38 años y 6 meses o menos cotizados y tener 67 años.

En este caso, el trabajador tendrá 38 años y 6 meses cotizados y 65 años, a fecha 7 de septiembre de 2.064.

Por lo tanto, tendrá 47 años como cotizados (65 – 18 años).

Total, años cotizados:  $0'75 + 47 = 47'75$  años (573 meses).

Una vez calculados los años cotizados hay que ir al artículo 210.1 a) LGSS. *La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando los primeros quince años cotizados, al 50 por ciento.* Es decir,  $47'75 - 15 = 32'75$  años (393 meses).

A partir del decimosexto año, se aplicará lo establecido en la disposición transitoria 9ª LGSS.

Años 2.013 – 2.019, por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 21 % y por cada uno de los 83 meses siguientes el 19%. Es decir, el  $0'21$  de 163 meses,  $34'23\%$ . Y el  $0'19$  de 83 =  $15'77\%$

Suma de porcentajes:  $50 + 34'23 + 15'77 = 100 \%$

#### **Cuantía:**

Por lo tanto, la cuantía será el 100% de  $857'19 = 857'19$ .

- 3) A dos trabajadores, el INSS les declara una incapacidad permanente absoluta, uno trabaja a media jornada, y el otro, a tiempo completo. La suma de las bases de cotización para el período de cotización exigido es de 72.300 euros.**

**A D. Pablo, el INSS le declara una incapacidad permanente absoluta, el 1 febrero de 2017. Trabaja a media jornada, está afiliado y en alta, y tiene 35 años a la fecha del hecho causante. Lleva cotizando ininterrumpidamente desde el 10 de febrero de 2.003.**

**A D. Alberto, el INSS le declara una incapacidad permanente absoluta el 10 de mayo de 2017. Trabaja a tiempo completo, está afiliado y en alta, y tiene 37 años a la fecha del hecho causante. Lleva cotizando ininterrumpidamente desde el 1 de abril de 2.002.**

#### **PABLO**

Empezó a trabajar el 10 de febrero de 2.003, y el 1 de febrero de 2017 le declararon la incapacidad permanente. Es decir, ha trabajado 5.106 días. Si tenemos en cuenta que los 5.106 días de alta han sido al 50%, serían 2.553 días computables, 6,99 años.

#### **Carencia**

La carencia para la IP absoluta se establece en el artículo 195 LGSS. Para que este trabajador tenga derecho tiene que cumplir:

- Art.195.1. La condición general exigida en el art. 165.1. LGSS (*estar afiliado y en alta o asimilada a la fecha del hecho causante*).
  - ✓ Lo cumple, ya que el enunciado dice que lleva cotizando ininterrumpidamente desde el 10 de febrero de 2.003.
- Art.195.3. y art.4.1. b) RD 1799/85. *Cumplidos los 31 años, un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.*
  - Carencia general: tiene 35 años, menos 20 años son 15 años, y una cuarta parte de 15 son 3'75 años. En caso de ser el período mínimo exigible menor de 5, la carencia general es 5 años, 1825 días.
  - Carencia específica: la quinta parte de 5 es 1. Por lo tanto, 1 año deberá estar comprendido dentro de los 10 inmediatamente anteriores al hecho causante.

Al haber trabajado a tiempo parcial, habrá que calcular cuántos días tiene efectivamente cotizados. Para ello, es necesario saber cuáles es el coeficiente de parcialidad.

- Días alta = 5.106
- Días computables = 2.553

El coeficiente de parcialidad, art. 247 LGSS, *viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada a tiempo completo comparable, sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial.*

Por lo tanto,  $(2.553 / 5.106) \times 100 = 50\%$  días trabajados y acreditados como cotizados.

Ahora sí, vamos a calcular la carencia que tendría que tener este trabajador para tener derecho a la prestación.

- Carencia general: 1.825 días al 50% = 912,5 días.
  - ✓ Lo cumple, tiene 2.553 días cotizados, son 83'93 meses, es decir, 6'99 años
- Carencia específica: 365 días al 50% = 182,5 días.
  - ✓ Lo cumple, tiene 1.825 días cotizados en los 10 años inmediatamente anteriores.

### **Base Reguladora:**

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión vitalicia, artículo 196.3 LGSS.

Primero calculamos la Base Reguladora, establecida en el artículo 197 LGSS

- Primer tramo: en su apartado 2 y el artículo 5.2 RD 1799/85. *Cuando el período de cotización exigible sea inferior a 8 años, se computan bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, incrementándose este divisor multiplicándolo por el coeficiente 1,1666, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquel en que se produzca el hecho causante.*

En este caso, son 5 años (12 meses) el período mínimo exigible, y la suma de las bases de este período es de 72.300 euros. Por lo tanto, la Base Reguladora es  $72.300 / (60 \times 1'1666) = 1.032'91$ .

- Segundo tramo: artículo 197. 1 b), % en función de los años cotizados.

En 2.017, para poder tener derecho a la prestación, hay que:

- o Tener 36 años y 3 meses o más como período cotizado y tener una edad de 65 años, o, tener menos de 36 años y 3 meses y tener 65 años y 5 meses.

En este caso, el trabajador tiene menos de 36 años y 3 meses cotizados, tiene 6'99 años cotizados, y menos de 65 años de edad, tiene 35 años, por lo que dentro de hasta 30'416 años (65 años y 5 meses – 35 años) no alcanzará la edad ordinaria de jubilación, hasta julio de 2.047.

A partir de 2.027 (dentro de 30 años y 5 meses):

- o Tener 38 años y 6 meses o más cotizados y tener 65 años, o, tener menos de 38 años y 6 meses o menos cotizados y tener 67 años.

En este caso, el trabajador tendrá 65 años, pero no los 38 años y 6 meses de cotización exigida, tendría 37 años y 6 meses. Por lo tanto, se espera un año, y en julio de 2.048 ya cumplirá los 38 y 6 meses cotizados.

Por lo tanto, tendrá 30 años como cotizados en la sobra (65– 35 años). Pero como dice el artículo 248.2 LGSS, se aplicará correspondiente al número de horas del contrato en último término, que en este caso es a tiempo parcial (50%). Es decir, el 50% de 30 años, 15 años.

Artículo 248.3 LGSS. A efectos de determinar la cuantía, el número de días a tiempo parcial, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial. Es decir, Si tenemos en cuenta que los 5.106 días de alta han sido al 50%, serían 2.553, 6,99 años, hay que multiplicarle 1,5, esto es, 10,485.

Total, años cotizados:  $10,485 + 15 = 25,485$  años (305,82 meses).

Una vez calculados los años cotizados hay que ir al artículo 210.1 a) LGSS. *La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando los primeros quince años cotizados, al 50 por ciento.* Es decir,  $25,485 - 15 = 10,485$  años (125,82 meses).

A partir del decimosexto año, se aplicará lo establecido en la disposición transitoria 9ª LGSS.

Años 2.013 – 2.019, por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 21 %. Es decir, el 0'21 de 125,82 meses, 26,42%.

Suma de porcentajes:  $50 + 26,42 = 76,42$  %

### **Cuantía:**

Por lo tanto, la cuantía será el 76,42 % de  $1.032'91 = 789,35$

## ALBERTO

Empezó a trabajar el 1 de abril de 2.002, y el 10 de mayo de 2017 le declararon la incapacidad permanente. Es decir, ha trabajado 5.519 días, 15,12 años.

### Carencia

La carencia para la IP absoluta se establece en el artículo 195 LGSS. Para que este trabajador tenga derecho tiene que cumplir:

- Art.195.1. La condición general exigida en el art. 165.1. LGSS (*estar afiliado y en alta o asimilada a la fecha del hecho causante*).
  - ✓ Lo cumple, ya que el enunciado dice que lleva cotizando ininterrumpidamente desde abril de 2.002.
- Art.195.3. y art.4.1. b) RD 1799/85. *Cumplidos los 31 años, un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.*
  - ✓ También lo cumple:
    - Carencia general: tiene 37 años, menos 20 años son 17 años, y una cuarta parte de 17 son 4'25 años. Pero el mínimo son 5, por lo que la carencia general son 5 años, 1825 días y Alberto tiene 5.518 días (15 años).
    - Carencia específica: la quinta parte de 5 es 1. Por lo tanto, 1 año deberá estar comprendido dentro de los 10 inmediatamente anteriores al hecho causante. En el último año, al haber trabajado ininterrumpidamente ya tiene 1 año cotizado.

### Base reguladora:

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión vitalicia, artículo 196.3 LGSS.

Primero calculamos la Base Reguladora, establecida en el artículo 197 LGSS

- Primer tramo: en su apartado 2 y el artículo 5.2 RD 1799/85. *Cuando el período de cotización exigible sea inferior a 8 años, se computan bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, incrementándose este divisor multiplicándolo por el coeficiente 1,1666, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquel en que se produzca el hecho causante.*

En este caso, son 5 años (12 meses) el período mínimo exigible, y la suma de las bases de este período es de 72.300 euros. Por lo tanto, la Base Reguladora es  $72.300 / (60 \times 1'1666) = 1.032'91$

- Segundo tramo: artículo 197. 1 b), % en función de los años cotizados.

En 2.017, para poder tener derecho a la prestación hay que:

- o Tener 36 años y 3 meses o más cotizados y tener una edad de 65 años, o, tener menos de 36 años y 3 meses y tener 65 años y 5 meses.

En este caso, el trabajador tiene menos de 36 años y 3 meses cotizados (tiene 14'87 años) y tiene 37 años, por lo que dentro de hasta 28'416 años (65 años y 5 meses – 37 años) no alcanzará la edad ordinaria de jubilación, hasta el 10 de octubre de 2.045.

A partir de 2.027 (dentro de 28 años y 5 meses):

- o Tener 38 años y 6 meses o más cotizados y tener 65 años, o tener menos de 38 años y 6 meses o menos cotizados y tener 67 años.

En este caso, el trabajador tendrá 65 años de edad y los 38 años y 6 meses de cotización exigida, ya que tiene 43,12 (15,12+28), en 2.045.

Por lo tanto, tendrá 28 años como cotizados (65 – 37 años). Total, años cotizados:  $28 + 15'12 = 43,12$  años (517,44 meses).

Una vez calculados los años cotizados hay que ir al artículo 210.1 a) LGSS. *La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando los primeros quince años cotizados, al 50 por ciento.* Es decir,  $43,12 - 15 = 28,12$  años (337,44 meses).

A partir del decimosexto año, se aplicará lo establecido en la disposición transitoria 9ª LGSS.

Años 2.013 – 2.019, por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 21 % y por cada uno de los 83 meses siguientes el 19%. Es decir, el 0'21 de 163 meses, 34'23%. Y el 0'19 de 83 = 15'77%

Suma de porcentajes:  $50 + 34'23 + 15'77 = 100 \%$

### **Cuantía**

Por lo tanto, la cuantía será el 100% de  $1.032'91 = 1.032'91$ .

## 5.1. Representación Gráfica de los supuestos

Ahora, vamos a ver gráficamente en qué situación queda cada uno de los trabajadores en relación con la pensión que reciben, para ello vamos a comparar cuáles eran sus bases cotización previas a la Incapacidad con la cuantía de la pensión de incapacidad que les ha quedado.

En primer lugar, **Eduardo, el trabajador que tiene una vida de cotización larga a tiempo completo y que su último contrato es a tiempo parcial:**

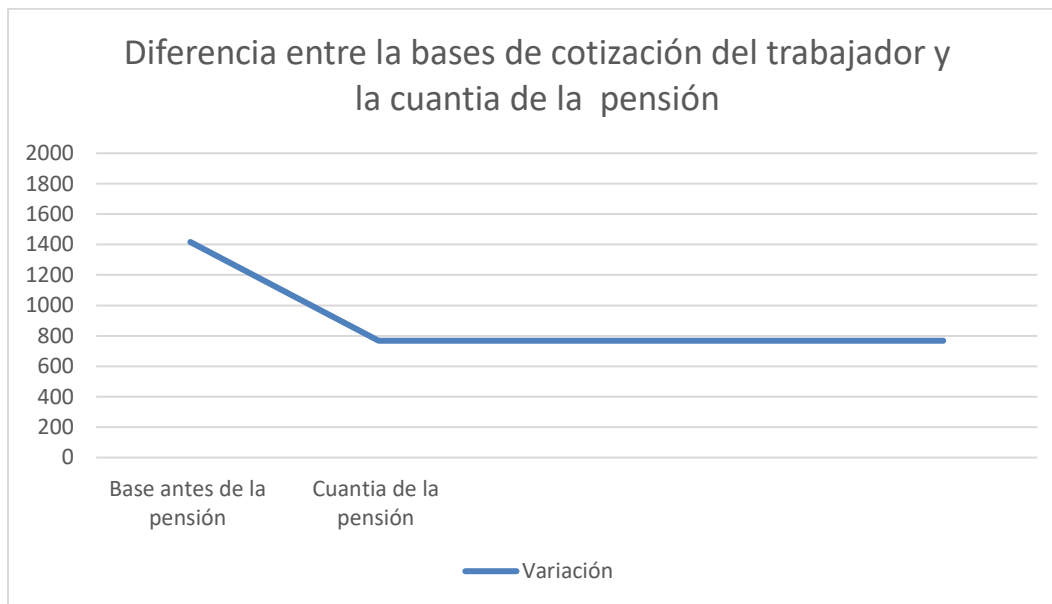


Figura 8 Diferencia entre las bases de cotización del trabajador y la cuantía de la pensión

Fuente: Creación Propia

En este caso se puede ver que se produce una caída en cuanto a las bases de cotización que tiene este trabajador y la cuantía de la pensión que recibe pasando de cotizar unas bases que se encuentran en torno a unos 1400 euros a una cuantía de la pensión que se encuentra en 752,73. Es habitual que se produzca una variación entre las bases de cotización que realiza el trabajador en el periodo en el que está trabajando y la cuantía de la pensión siempre que no tenga muchos años cotizados, ya que afecta a la hora de realizar la cotización en la sombra.

Aunque en este caso la diferencia es muy elevada y roza el 50%, esto es debido a la cotización a tiempo parcial, ya que, no solo afecta el tiempo parcial que ha sufrido este trabajador, sino que también afecta todo el tiempo restante que se le va a dar como cotizado a tiempo parcial hasta la edad de jubilación. Esto afectará de forma clara a la cuantía que se va a ver afectada de esta situación.

Si este trabajador no hubiese tenido un periodo de trabajo a tiempo parcial la variación que se produciría entre las bases de cotización del trabajador y la cuantía de la pensión que va a recibir derivada de esta situación sería muy inferior.

El siguiente trabajador que vamos a analizar es el **trabajador que pasa a situación de incapacidad permanente con 18 años, Manuel:**

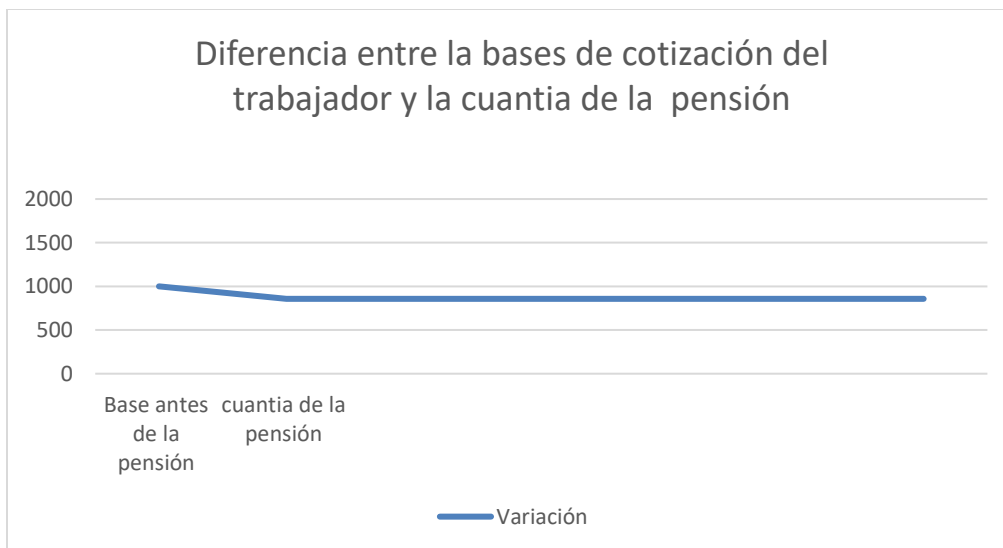


Figura 9 Diferencia entre las bases de cotización del trabajador y la cuantía de la pensión

Fuente: Creación Propia

En el caso de este trabajador, se sigue produciendo una caída entre la base de cotización anterior a la pensión que era de 1000 euros y la cuantía actual de la pensión que es de 857, 19 euros. Esto es debido a que el trabajador toda su vida laboral la tiene cotizada a tiempo completo, tanto el periodo de tiempo trabajado que lo tiene a tiempo completo como el tiempo de trabajo que se le da como cotizado, lo que da lugar a que este trabajador cuente con una variación inferior a la del trabajador del ejemplo anterior.

A este trabajador se le toma que todo el tiempo cotizado que va desde la fecha del hecho causante de la prestación como la edad en la que este trabajador a cotizado como trabajo a tiempo completo, una situación que en el mercado laboral actual sería muy poco probable, ya que lo lógico es que a lo largo de su vida laboral tuviese algún periodo de tiempo cotizado a tiempo parcial.

Por último, el tercer supuesto son **dos trabajadores, que habían cotizado por un tiempo similar, que tienen edades similares y que tenían las mismas bases de cotización, pero uno de ellos lo hacía a tiempo completo y el otro trabajador lo hacía a tiempo parcial**. La principal diferencia que hay entre ellos es que uno con una misma base de cotización ha cotizado a tiempo parcial y el otro ha cotizado a tiempo completo:

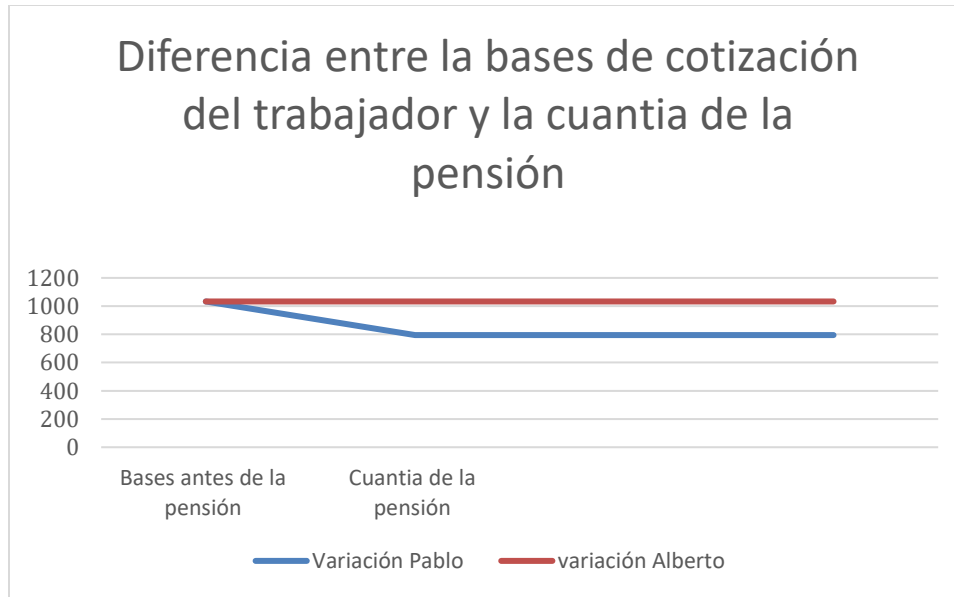


Figura 10 Diferencia entre las bases de cotización del trabajador y la cuantía de la pensión

Fuente: Creación Propia

En este caso a dos sujetos que tienen unas edades muy similares, que han cotizado un número de años igual y que tienen una misma base de cotización, podemos obtener que uno de ellos no se le produce variación entre las bases cotizadas y la cuantía de la pensión posterior, sigue cobrando la que era su base 1032,91, mientras que en el otro trabajador se produce una caída que va de desde la base de cotización de 1032,91 hasta 794,93 lo que da lugar a que se produzca una variación entre las bases de cotización de este trabajador y el esfuerzo de cotización realizado.

Esta diferencia se produce porque a la hora de realizar la cotización en la sombra no se utiliza el coeficiente global de parcialidad, sino que se está produciendo con el contrato a último término lo que da lugar a que todo el tiempo que le falta a este trabajador desde la fecha del hecho causante de la prestación hasta la edad de jubilación se le dará como cotizado a tiempo parcial.

## 5.2. Diferencia entre contrato del último término o coeficiente global de parcialidad

Una vez vistos los supuestos, vamos a mostrar las diferencias que habría, si en vez de calcular la prestación en función del último contrato, se calculasen con el coeficiente global de parcialidad (en proporción de días a tiempo completo y a tiempo parcial).

El objetivo de este apartado es mostrar como la LGSS, no aplica la proporción de días trabajados a tiempo o a tiempo parcial, sino que sólo tiene en cuenta el del último contrato. Ello da lugar a que, en unos casos le perjudique al trabajador respecto a la cuantía de su pensión, y en otros, a que se quede



como está, pero no favorece en nada al trabajador. Por consecuencia, un trabajador que conozca este tema preferirá no trabajar a trabajar a tiempo parcial.

### SUPUESTO 1

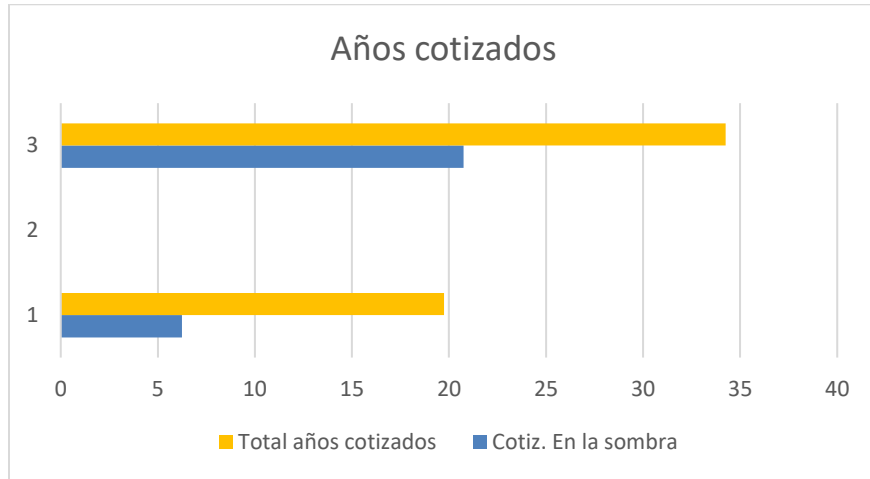


Figura 11 supuesto 1

Fuente: Creación Propia

Respecto a los años cotizados, cuando hemos calculado la cotización en la sombra, a los años que nos ha dado le hemos aplicado el 25%. Mientras que, si hubiésemos aplicado el coeficiente global de parcialidad, hubiésemos aplicado el 83%. Como bien refleja el gráfico, el aplicar el contrato en último término reduce mucho los años cotizados.

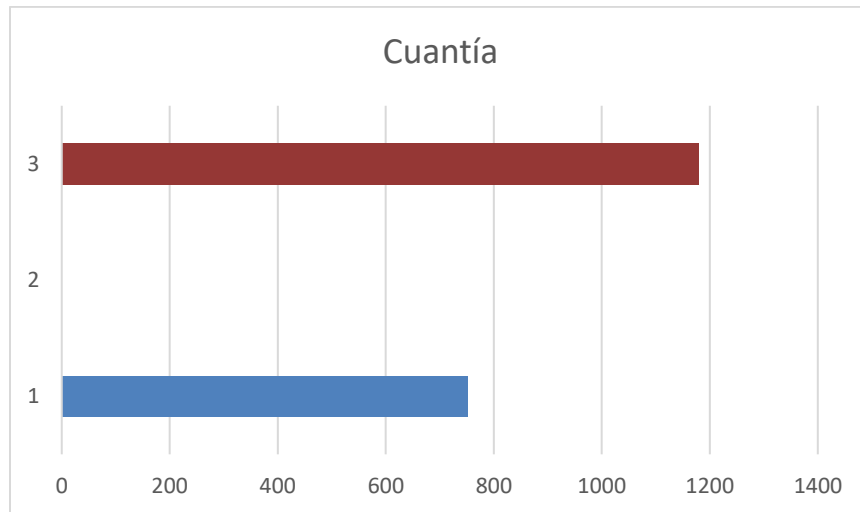


Figura 12 Cuantía de la prestación supuesto 1

Fuente: Creación Propia

Como consecuencia de los años cotizados, en la cuantía se aplica el porcentaje correspondiente como se ha llevado a cabo en los supuestos realizados. Una vez aplicados, vemos en el gráfico cómo en el contrato en último término, la cuantía es mucho menor. Mientras que, si hubiésemos aplicado el coeficiente global de parcialidad, la cuantía aumenta considerablemente.

En el supuesto 2, no se ha llevado a cabo la aplicación del contrato en último término que establece el artículo 248.2. LGSS, ya que en este caso el trabajador trabaja sólo a tiempo completo y no es de aplicación el coeficiente parcial de globalidad.

### SUPUESTO 3

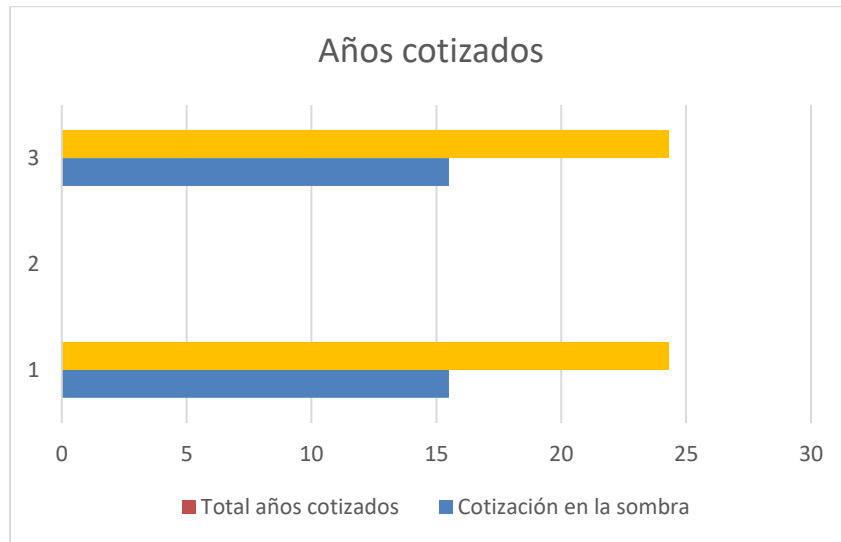


Figura 13 Supuesto 3 años cotizados

Fuente: Creación Propia

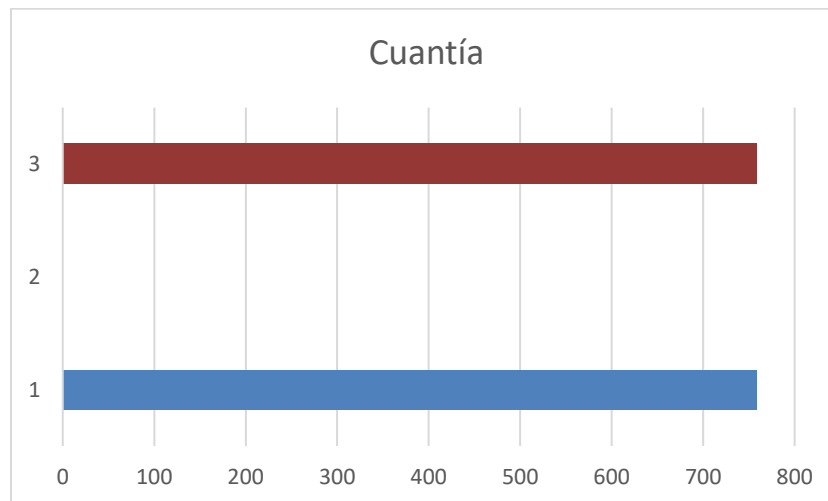


Figura 14 Supuesto 3 cuantía de la prestación

Fuente: Creación Propia

En el supuesto 3, en el caso de Pablo, si es de aplicación estos dos conceptos, pero no hay ninguna diferencia en cuanto a años cotizados o en la cuantía ya que, tanto la aplicación del contrato en último término como el coeficiente global de parcialidad se hace sobre el 50%. En el caso de Alberto, no es de aplicación ya que trabaja a tiempo completo, como en el supuesto 2.

## 6. Conclusiones

De estos supuestos que son la representación de situaciones de la prestación de incapacidad a tiempo parcial podemos extraer una serie de conclusiones que es necesario analizar.

- **En el caso de 2 trabajadores uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial con mismas bases, a un mismo esfuerzo de cotización, el trabajador a tiempo parcial se verá perjudicado.**

En el caso de 2 trabajadores que tienen edades muy similares y han cotizado lo mismo (supuesto 3), uno de ellos mantiene la base reguladora mientras que el que ha trabajado a tiempo parcial ve como se reduce la pensión pese a que ha haber cotizado lo mismo.

Esto se puede ver en las gráficas anteriormente presentadas, por ejemplo, el trabajador que ha tenido una larga vida laboral y que el último contrato de su vida laboral es al 25% de jornada ve su pensión aminorada en casi un 50% en comparación con las bases de cotización que este realizó (supuesto 1).

Esta situación llevada al extremo, podría dar lugar a que un trabajador que por ejemplo trabajase a tiempo parcial y que cotizara una base superior cobraría menos que un trabajador que trabaja a tiempo completo y que tiene bases de cotizaciones que son inferiores. Esto es debido a la forma de cálculo del segundo tramo de la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente, ya que se toma como referencia el tiempo de contrato a último término a la hora de dar como cotizado el tiempo que le resta desde la fecha causante hasta la edad de jubilación, a efectos de la cuantía.

Si en lugar de completar con el coeficiente de contrato a último término se le completase con el coeficiente global de parcialidad, este sería un reflejo de la vida laboral del trabajador. Esta situación actual perjudica a trabajadores que por ejemplo tienen una vida laboral en la que han tenido varios contratos a tiempo completo y su último contrato es a tiempo parcial.

- **A medida que aumenta el coeficiente global de parcialidad más difícil es cumplir la carencia específica**

En cuanto al coeficiente podemos ver que en los casos en los que el trabajador cumple la carencia genérica de forma más ajustada, cumple con mayor margen la carencia específica debido a que el requisito es menor que aquellos trabajadores que tienen una carencia genérica elevada.

Aquí nos podemos encontrar con una persona que tiene una vida de cotización larga y que en los últimos 10 años de la propia enfermedad que padece cuenta con tiempos sin cotizar, y su último contrato sea a tiempo parcial con un bajo porcentaje de jornada y debido a su actividad laboral anterior tenga un coeficiente alto. Esto puede dar lugar a que no acceda a la prestación por su actual porcentaje de jornada, aunque si su coeficiente hubiese sido inferior la persona sí que podría haber accedido a la prestación.

Es decir, una persona que cumple de forma escasa la carencia genérica pero que tiene un coeficiente global de parcialidad bajo podría acceder a la prestación mientras que una persona que tiene una vida laboral larga y cumple con el requisito de carencia genérica de forma completa e incluso muy por encima de este, puede quedarse sin poder acceder a la prestación por que el requisito de la carencia específica sea mayor para este trabajador, ya que su coeficiente global de parcialidad es mayor y en el tiempo de carencia específica hubiera trabajado a tiempo parcial con un porcentaje de jornada muy bajo.

- **El contrato en último término puede ser muy favorecedor o perjudicial a efectos de la cuantía**

La siguiente conclusión que hemos extraído es que el contrato en último término **puede ser muy perjudicial** si un trabajador ha estado durante muchos años a tiempo completo, y los últimos años ha trabajado a tiempo parcial (como el supuesto 1 que ve reducida su cuantía en un 50%). El contrato en último término se utiliza a la hora de llevar a cabo el cálculo de la cotización en la sombra y las lagunas de cotización si las tuviese, por lo que la cuantía de la pensión pueda verse aún más reducida.

**Puede ser favorable** en una persona que haya trabajado a tiempo parcial durante muchos años de su vida laboral, pero su último contrato sea a tiempo completo, ya que el tiempo que se le completará hasta la edad de jubilación se le completará en relación con su porcentaje de cotización en su último contrato, a tiempo completo.

Sería mucho más lógico que al calcular la cotización en la sombra y realizar la integración de lagunas de cotización se utilizase la cotización que el trabajador tuvo a lo largo de toda su vida laboral, a través del coeficiente global de parcialidad y no la del contrato a último término, aunque el Tribunal Constitucional opina que la utilización del contrato a último término es constitucional.

Otra situación que deriva esta importancia, es que un trabajador muy joven que con 18 años accede a una pensión de incapacidad a la hora de realizar el cálculo de la prestación, se le calcula como si toda su vida laboral fuese a ser a tiempo completo, cuando pese a que su trabajo actual fuese a tiempo completo, en el mercado laboral actual si este trabajador siguiera trabajando, seguramente tuviera tiempos parciales de cotización a lo largo de toda su vida laboral. Puede ser más lógico tener en cuenta que a lo largo de su vida laboral este trabajador puede tener tiempos de trabajo a tiempo parcial.

De aquí, puede desprenderse la situación de que la prestación de incapacidad de un trabajador que estuviese a tiempo parcial en los últimos años (supuesto 1), en cuanto a la cuantía sea peor que la del trabajador que con 18 años accede a esta situación de incapacidad (supuesto 2).

- **Un trabajador que se encuentre en una situación cercana a una incapacidad se puede ver desincentivado a trabajar**

Hay supuestos en los que el trabajador puede verse desincentivado a trabajar según en qué edades se encuentre. Por ejemplo, un trabajador que tiene 50 años y padece cualquier tipo de enfermedad y la mayoría de su vida laboral es a tiempo completo, si a este trabajador le surge la posibilidad de trabajar a tiempo parcial, a este trabajador le sigue resultando más favorecedor el no trabajar si prevé que su enfermedad pueda agravarse.

Esto es debido a que, si la patología que padece se agrava y este trabajador trabaja a tiempo parcial habiendo tenido una vida laboral anterior a tiempo completo, puede verse como la cuantía de su pensión

se ve muy afectada. Y si este trabajador tiene 40 años aún puede verse más desincentivado a trabajar si prevé que se pueda agravar su enfermedad, como es el caso que hemos realizado con anterioridad dando lugar a unas diferencias de un 50%.

Y si añadimos que este trabajador derivada de su patología tiene lagunas de cotización, viendo que se le van a integrar con el porcentaje de su último contrato aún puede verse más desincentivado ya que afectara a la base reguladora de su pensión.

Por tanto, si este trabajador se encuentra en el desempleo, puede darse la situación de que le sea más favorable quedarse en el desempleo, manteniendo la situación de asimilado al alta, antes que trabajar y ver como si se agrava su enfermedad, su prestación pueda verse afectada de esta situación por la cotización en la sombra y la integración de lagunas.

- **Si cambia el grado de la incapacidad la cotización**

En todos los casos anteriores, los supuestos han sido extraídos con un grado de parcialidad de incapacidad permanente absoluta, aunque si esta hubiese sido en grado de total, que es la que se concede de forma más habitual por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las edades de los causantes de las prestaciones que ninguno supera los 55 años de edad, el porcentaje de cuantía de la prestación no habría sido el 100% de la base reguladora de la prestación. Sino que, en este caso, habría sido como se encuentre en el Decreto 1646/1972 de prestaciones del 55% de la base reguladora de la prestación y las cuantías serían:

Cuantía incapacidad permanente, grado absoluto	Incapacidad permanente, grado Total
Eduardo: 752,73	Eduardo: 414
Manuel: 857,19	Manuel: 471,45
Pablo: 789,35	Pablo: 434,14
Alberto: 1032,91	Alberto: 568,10

*Figura 15 Cuantías de la prestación en los diferentes Grados*

La situación en la que se encuentran los trabajadores a tiempo parcial aún es peor debido a que la cuantía es del 55% y en el caso de Eduardo, por ejemplo, es necesario el complemento por mínimos.

## 7. Supuestos Reales en los que el trabajo a tiempo parcial afecta a las prestaciones

La parcialidad está afectando actualmente a las prestaciones y en los supuestos teóricos hemos podido ver cómo afecta a la incapacidad permanente, a continuación, encontramos una serie de casos reales en los que podemos ver como la parcialidad afecta a los beneficiarios de las prestaciones.

Ahora analizaremos algunas sentencias reales de diferentes prestaciones en las que se puede ver como la parcialidad ha causado perjuicio a los beneficiarios de estas.

### 7.1. Sentencia 2622/2016 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León de 21/07/2016

Aunque en este caso, se habla de si el trabajador tendría o no derecho a la jubilación, vamos a coger los datos de la sentencia para ver si este sujeto tendría derecho a una incapacidad permanente absoluta.

Período cotizado:

Fecha de Inicio	Fecha de Fin	ALTA	%	COMPUTABLE
01-12-67	29-12-1973	2.221	100	2.221
07-01-1974	30-10-1995	7.967	100	7.967
01-11-1995	31-10-1997	731	100	731
01-10-1999	23-06-2000	267	26	68
13-09-2000	23-06-2001	284	26	73
11-09-2001	28-06-2002	291	26	74
11-09-2002	31-10-2002	51	15	8
01-11-2002	20-06-2003	232	13	31
29-11-2012	31-12-2012	33	100	33
01-01-2013	31-05-2013	151	100	151

Figura 16 Periodos cotizados Sentencia del tribunal superior de justicia de Castilla y León

- Días alta = 12.228
- Días computables = 11.357

En este caso, el coeficiente global de parcialidad será  $(11.357/12.228) * 100 = 93\%$ .

Una vez vistos los requisitos que tiene que tener conforme al artículo 195.1 y art.195.3. y art.4.1. b) RD 1799/85, vamos a calcular la carencia que tendría que tener este trabajador para tener derecho a la prestación.

- Carencia general: 5.475 días al 93% = 5.092 días, 13'95 años.
  - ✓ Lo cumple, tiene 11.357 días cotizados, son 31'11 años
- Carencia específica: 1.018'4 (5.092/5) días al 93% = 947 días, 2'59 años.
  - No lo cumple, en los 10 años inmediatamente anteriores tiene 206 días y debe tener 947 días.

Fecha de Inicio	Fecha de Fin	ALTA	%	COMPUTABLE
01-01-2003	20-06-2003	171	13%	22
29-11-2012	31-12-2012	33	100%	33
01-01-2013	31-05-2013	151	100%	151

No tiene derecho a la incapacidad permanente y tampoco a la jubilación (como muestra la sentencia), siendo que esta persona tiene 31'11 años cotizados en total. Esto es debido a que esta trabajadora cumple con la carencia general debido a que tiene cotizados 31,11 años a lo largo de toda su vida laboral, pero como su coeficiente global de parcialidad es muy elevado de un 93%, además de que dentro de sus últimos años tiene periodos de cotización a tiempo parcial. Esto da lugar a que esta trabajadora no pueda cumplir con el requisito de carencia específica.

Si la anterior trabajadora tuviera un coeficiente global de parcialidad que fuese inferior, podría haber accedido a la prestación, ya que cuanto más bajo es el coeficiente global de parcialidad más fácil es conseguir cumplir el requisito de carencia específica ya que el tiempo cotizado exigido para acceder a la prestación es menor.

El punto en el cual esta trabajadora hubiese accedido a la prestación es si su coeficiente global de parcialidad hubiese sido de un 20%, lo cual le habría permitido cumplir tanto con el requisito de la carencia genérica, así como con el de la carencia específica.

En el caso de la incapacidad permanente, aún podríamos optar por los días que faltasen de consumir de la incapacidad temporal como se encuentra regulado en el artículo 4.4 del Decreto 1799/1985 y los días cuota por lo que habría un poco más de margen. Pero en el caso de la jubilación esta jurisprudencia no se aplica y no hay días de incapacidad temporal por consumir, por lo que no le sería posible acceder.

## 7.2. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de noviembre c-98/15:

Esta es una sentencia que dictó el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que deriva de una cuestión de prejudicialidad expuesta por el Magistrado Joan Agustí del juzgado de lo social 33 de Barcelona.

En este caso se expone que una trabajadora que llevaba trabajando desde el 23 de diciembre de 1999 hasta el 29 de julio de 2013 a tiempo parcial. Siendo un total de 4968 días en situación de alta. Esta practicaba su actividad laboral a tiempo parcial en la modalidad conocida como trabajo vertical<sup>5</sup> lo que quiere decir que esta trabajadora trabaja a tiempo parcial y se encuentran condensadas dentro de una serie de días determinados. En este caso su jornada de trabajo se encontraba organizada en dos horas y media los lunes, miércoles y jueves y cuatro horas el primer viernes de cada mes, hacia a la semana en total siete horas y media más las horas que realizaba el primer viernes de cada mes que equivalían a 21,25 a un coeficiente global de parcialidad de 21,15%, que más adelante utilizaremos.

Esta trabajadora va a solicitar el desempleo el 29 de julio de 2013 y el SPEE le reconoce un total de 120 días de prestación por desempleo, lo cual no considera que sea correcto y esta interpone una demanda ante el juzgado de lo social el cual debido al turno de reparto correspondiente cae en el nº 33 de Barcelona, que eleva una cuestión de prejudicialidad.

Con posterioridad el SPEE le reconoce a esta trabajadora una prestación de 420 días de desempleo teniendo en cuenta lo que indica el artículo 210 de la Ley General de la Seguridad Social combinado con la interpretación que se encuentra en el Real Decreto 625/1985 “que en este caso, aunque se tienen en cuenta los últimos 6 años anteriores de trabajo solo se le tendrán en cuenta los días que esta trabajadora ha cotizado de forma efectiva” en el caso de esta trabajadora estos días son 1387.

Por lo que esta trabajadora, sigue sin estar de acuerdo ya que en este caso considera que a ella le corresponde una prestación de 720 días de desempleo y no de 420 que le han sido recogidos. Esta situación se produce porque todos los días que no ha trabajado no se le reconocen como días cotizados, esto es debido a que no se le reconocen todos aquellos días como días cotizados. Este es un problema que deviene del trabajo vertical, que a la hora de hacer el cómputo de las horas se encuentran repartidas por una serie de días, lo que da lugar a que solo se tengan como efectivamente cotizados esos días.

En este caso, no hace un cálculo de un coeficiente global de parcialidad si no que hace un cálculo de días efectivamente cotizados, tanto para el acceso a la prestación como para la duración de esta. Lo que el tribunal considera que es discriminatorio. Debido a que la mayoría de las personas que sufren esta situación de acceso a la situación de desempleo vertical son mujeres, por lo que indica que actualmente se está produciendo una discriminación en relación con estas trabajadoras puedan acceder a la prestación

---

<sup>5</sup> Trabajo vertical a tiempo parcial: Se considera aquel en que la persona que lo realiza concentra sus horas de trabajo en determinados días de la semana.

Trabajo Horizontal a tiempo parcial: Se considera aquel en que la persona que lo realiza trabaja todos los días, pero a tiempo parcial.



de desempleo y a la duración que tendrá la misma, en relación con un trabajador igual que tenga un periodo de cotización inferior, pero este sea a jornada completa.

Si en este supuesto, en lugar de utilizar los días cotizados como actualmente utiliza el SPEE utilizamos el coeficiente global de parcialidad, desaparece la situación de discriminación por que adaptamos tanto el requisito de acceso como la duración de la prestación al porcentaje de jornada de la trabajadora, y en este caso ya podemos ver cuantos días le corresponden.

<b>Jornada mensual realizada</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Nº de días efectivos:</b>
160 horas	100%	4968 en alta
34 horas	21,25%	1055,7 cotizados

*Figura 17 Días Cotizados Sentencia del tribunal superior de Justicia de la Unión Europea*

Esta trabajadora tendría un total de 1055,7 días cotizados lo que, adaptando la tabla a su coeficiente global de parcialidad, en este caso la tabla del artículo 210.1 de La Ley General de la Seguridad Social en su último apartado, indica que serán 720 días de desempleo siempre que se tengan 2.160 días cotizados.

Por lo que, si tenemos en cuenta su coeficiente global de parcialidad, que en este caso será del 21,25% de jornada, el tiempo que tiene que tener como días efectivamente cotizados para acceder a esta duración por desempleo son 459 días, como esta trabajadora tiene 1055,7 días cotizados, sí que podría acceder a esos 720 días de desempleo.

Actualmente y como se indica en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la mayoría de las afectadas por esta situación son trabajadoras, lo que con lleva a una situación de discriminación.

### **7.3. Sentencia de tribunal supremo 325/2017 de 20 de abril:**

Esta es una sentencia dictada respecto de un recurso interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social con el fin de poder unificar doctrina, sobre un trabajador que interpone contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social derivada de la forma de cálculo de la base reguladora de la incapacidad permanente absoluta reconocida a este trabajador.

En primer lugar, a este trabajador se le reconoce una incapacidad permanente en grado de absoluta el día 11 de marzo de 2009, como se encuentra contemplado en La Ley General de la Seguridad Social, con una base reguladora de 585,89 euros. Con el periodo a determinar de la base reguladora comprendido desde el 1 de diciembre del año 2000, hasta el día 30 de noviembre del año 2008.

Dentro de este periodo el trabajador cuenta con un periodo en el que no hay obligación de cotizar que es desde febrero de 2001 hasta enero de 2004. Este trabajador está disconforme con la integración de lagunas que se le ha practicado a lo largo de este periodo de tiempo por lo que interpone reclamación previa frente a la Seguridad Social, debido a que el cálculo de la base reguladora se ve afectado por la integración de lagunas practicada.

El Tribunal Superior de Justicia estima en parte el recurso presentado por este trabajador en la sentencia de 2 de marzo de 2011, sentencia que el tribunal supremo revoca.

El trabajador tiene un contrato a tiempo parcial desde del 4 de noviembre del año 2000 en un porcentaje de un 40% de jornada, esto da lugar a que las lagunas de cotización que hay dentro del periodo inmediatamente posterior se completen con la base mínima en relación con el número de horas de su último contrato a término. En este caso al trabajador, se le completa con el 40% de la base mínima que hay en ese momento, durante un máximo de 48 meses al 40% y posteriormente a un 50% lo que da lugar a un 20%.

El Tribunal Supremo ratifica que esta forma de cálculo de la base reguladora de la prestación es correcta, ya que no hay ningún tipo de discriminación y la forma en la que se realiza el cálculo es la correcta y que esta no sería inconstitucional. Aunque, dentro de esta sentencia del Tribunal Supremo podemos encontrar dos votos particulares formulados en la sentencia, que son el de la magistrada María Milagros Calvo Ibarlucea y la Magistrada Rosa María Morales Viroles Piñol. Inciden en que el trabajador dentro de su vida laboral tiene dos periodos claramente diferenciados que son el periodo de trabajo a tiempo completo y el periodo de trabajo a tiempo parcial. El periodo de trabajo a completo se encuentra entre el 1 de febrero de 1975 hasta diciembre del año 2000, que pasa a estar en situación de tiempo parcial hasta febrero del año 2001.

Aquí se produce la laguna de este trabajador que ya no vuelve a trabajar hasta 2004, a tiempo completo hasta que este trabajador interrumpe su actividad ya por el acceso a una incapacidad temporal. Aquí las magistradas valoran hasta qué punto la norma puede desincentivar al trabajo debido a que este trabajador se ve perjudicado de la aplicación de la norma, en cuanto a la forma en la que se le completa la laguna de cotización.

Atendiendo a la vida laboral de este trabajador, la situación que nos encontramos a la hora de realizar el cálculo de la vida reguladora es la siguiente:

Periodos de tiempo	Porcentaje de jornada	Situación
01/02/1975 a 01/12/2000	100%	Alta
02/12/2000 a 03/02/2001	40%	Alta
04/02/2001 a 01/01/2004	Integración a 40%	Cesa la Obligación de cotizar
02/01/2004 a 11/03/2009	100%	Alta

*Figura 18 Periodos Cotizados Sentencia 325/2017*

En la vida laboral de este trabajador, se puede ver que la integración de lagunas se produce justo en un periodo posterior a un contrato de trabajo a tiempo parcial por lo que se le practicará a este trabajador al 40%, debido a que es el porcentaje de jornada de su contrato en último término.

Dado que la mayoría de su jornada se realiza a tiempo completo, que la laguna de cotización que tiene este trabajador se ve completada a tiempo parcial, perjudica al trabajador ya que la mayoría de su vida laboral ha sido a tiempo completo. Por tanto, sería más adecuada la utilización del coeficiente global de parcialidad en lugar del último contrato en término, ya que a este trabajador con relación a su cotización le saldría un coeficiente global de parcialidad del 91,16%.

Pasamos a dos situaciones diferentes, de una situación de cálculo en la que el tiempo trabajado a tiempo parcial en relación con su cotización casi no afectaría al trabajador en el cálculo de su base

reguladora, a una situación muy perjudicial por que se le completa la laguna de cotización con un 40% que era su contrato a ultimo termino.

De esta sentencia podemos extraer que la forma de integración de las lagunas de cotización no es representativa de la vida laboral de este trabajador, y tal y como se encuentra la legislación actual este trabajador si no hubiera trabajado las lagunas de cotización equivalentes a los 1126 días se le habrían completado con la base mínima de cotización a tiempo completo las primeras 48 y las restantes al 50% de la base mínima.

En consecuencia, si este trabajador no hubiese trabajado a tiempo parcial se habría visto beneficiado en el cálculo de su base reguladora y además no habría afectado a su carencia genérica, porque cuenta con una vida laboral muy elevada, ni a su carencia específica ya que tiene periodos previos antes de la pensión de incapacidad a tiempo completo.

#### **7.4. Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Madrid 4464/2014 de 21/04/2014:**

En este caso, encontramos una sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia en un recurso interpuesto por el SPEE contra una sentencia que fue dictada por el juzgado de lo social nº2 de Madrid.

El trabajador venía prestando servicios para la empresa municipal de transportes del ayuntamiento de Madrid con una jornada de 50%, teniendo una base reguladora en cuanto a la prestación por desempleo de 54,48 euros. El servicio de empleo no discute como tal la Base Reguladora, si no que discute porque a esta base no se le aplica el 50% del tope máximo, debido a que este trabajador se encontraba en desempleo parcial.

La sala del Tribunal Superior de Justicia hace la aclaración de que este trabajador no se encuentra en desempleo parcial si no que se encuentra en desempleo y que previamente tenía un empleo a tiempo parcial por lo que desestima este recurso.

En este caso si se hubiese aplicado este porcentaje respecto al tope máximo del 50% se habría visto reducido el tope de la prestación. Aquí podemos ver cómo afecta también a la cuantía, ya que si este trabajador a tiempo parcial en relación con su cotización le corresponde una base diaria de 18,12 a la hora de aplicar los topes serán los mismos ya que este ha cotizado igual, realizaba una cotización a tiempo parcial, no se encuentra en situación de desempleo parcial, sino que está en desempleo y su trabajo anterior era a tiempo parcial. Por lo que no corresponde realizar una reducción en el 50% de la cuantía. Ya que, si un trabajador a tiempo parcial cuenta con una Base reguladora, esta vendrá de las cotizaciones realizadas ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

## 7.5. Sentencia del Juzgado de lo social de Pamplona sentencia núm. 05/2015 de 4 de mayo:

Una trabajadora ha prestado servicios a un 10 % de jornada y solicita el acceso a la prestación de jubilación. Alega que cumple con la carencia genérica que le permite acceder a la prestación, aunque no cumple con la carencia específica debido a que trabaja a tiempo parcial.

La trabajadora en su fundamentación indica que la forma de cálculo afecta más a mujeres que a hombres, por lo que la parte alega que hay discriminación entre hombres y mujeres.

El tribunal defiende que es una diferencia que el legislador impone entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, no entre sexos, por lo que de esta forma queda desestimada la prestación de jubilación solicitada al Instituto Nacional de la Seguridad Social, debido a que no cumplía con los periodos de carencia específica para acceder a la prestación de jubilación.

## 8. Opinión personal

- **Posible inconstitucionalidad**

La actual forma de cálculo que se utiliza para las pensiones de los trabajadores es una forma que diferencia entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial. Esta situación no es inconstitucional, aunque la inconstitucionalidad aparece cuando identificamos que **la mayoría de los trabajadores afectados por esta medida son mujeres**, ya que son las que cuentan con un mayor número de contratos a tiempo parcial.

Por ello, podemos afirmar que las mujeres a la hora de acceder a las prestaciones lo tienen más difícil debido a que a lo largo de su vida laboral es habitual que puedan tener más trabajos a tiempos parcial y la forma de cálculo les sea perjudicial.

En el cálculo de las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial, actualmente es inconstitucional, ya que vulnera el artículo 14 de la misma “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo.”

En este caso podemos ver **discriminación en cuanto al sexo**, viendo los porcentajes de contrato a tiempo parcial, ya que afectan más directamente a las mujeres. Esta situación la hemos demostrado dentro de la incapacidad permanente, aunque podríamos hacerlo con cualquier otra de las prestaciones del sistema, y el resultado volvería a ser muy similar.

Los únicos tribunales que pueden indicar la constitucionalidad de la medida son el Tribunal Constitucional y el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea. El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea ya indicó que no se adecua al cumplimiento de las directivas de la Unión Europea, en el acceso al derecho a las prestaciones, aunque aún no se ha manifestado en relación con la cuantía ni a la forma de cálculo de la base reguladora.

La casuística ira avanzando y en algún momento estos tribunales deberán indicar teniendo en cuenta la constitución, si estas formas de cálculo son ajustadas a derecho o no.

## 9. Bibliografía

Desempleo Vertical, sentencia num 291/2014 (Tribunal superior de justicia de Madrid 21 de Abril de 2014).

Desempleo Vertical, Sentencia num 24/2018 (Tribunal Supremo 16 de Enero de 2018).

Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo*. Obtenido de Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10896>

Instituto Nacional de la seguridad Social. (2017). *Informe Estadístico 2016*. Madrid: Instituto Nacional de la Seguridad Social .

Lopez, M. I. (s.f.). *Practica de Salarios y cotizaciones* . Centro de Estudios Economicos y Financieros .

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (1966). *Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social .

Ministerio de empleo y Seguridad Social. (2011). *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social .

Ministerio de Empleo y Seguridad Social . (1994). *Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la seguridad Social* . Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social .

Ministerio de Empleo y Seguridad Social . (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid : Ministerio de Empleo y Seguridad Social .

Ministerio de Empleo y Seguridad Social . (s.f.). *Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación*. Obtenido de Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (1959). *Decreto de 22 de junio de 1956, por el que se aprueba el Reglamento para aplicación del texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo. (Capítulo V)*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social .

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (1966). *Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social .

Ministerio de Empleo y Seguridad social. (1972). *Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social .

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (1980). *Ley 8/1980 Estatuto de los Trabajadores*. Madrid : Ministerio de empleo y Seguridad social .

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (1985). *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*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social .

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (1985). *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*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social .

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (1998). *Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Obtenido de REAL DECRETO-LEY 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, Ley General de la Seguridad Social* . Madrid: Ministerior de Empleo y Seguridad Social .

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Complemento de Minimos en las prestaciones* . Obtenido de Complemento de Minimos en las prestaciones: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Pensionistas/Revalorizacion/Complementosaminimos/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Revalorizacion/Complementosaminimos/index.htm)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Historia de la Seguridad Social*. Obtenido de Historia de la Seguridad Social : [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/LaSeguridadSocial/HistoriadelaSegurid47711/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/HistoriadelaSegurid47711/index.htm)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Incapacidad Permanente*. Obtenido de Incapacidad Permanente: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Incapacidadpermanen10960/RegimenGeneral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Incapacidadpermanen10960/RegimenGeneral/index.htm)

PENSIÓN DE JUBILACIÓN: determinación de la base reguladora cuando existen lagunas de, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 221/2017 de 16 marzo (Tribunal Supremo 16 de Marzo de 2017).

PENSION DE JUBILACION: trabajador con contrato a tiempo parcial: integración de lagunas de, Sentencia num. 2731/2015 de 22 abril (Tribunal superior de justicia de Cataluña 22 de Abril de 2015).

PENSION DE JUBILACION: trabajadora a tiempo parcial: desestimación, por falta de cobertura del, de Pamplona (Comunidad Foral de Navarra) Sentencia num. 205/2015 de 4 mayo (Juzgado de lo social de Navarra 4 de Mayo de 2015).

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA: determinación de la base, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 325/2017 de 20 abril (Tribunal Supremo 20 de Abril de 2017).

Robles, J. A. (2013). *Las nuevas reglas de la seguridad social para los trabajadores a tiempo parcial*. Madrid : Centro de Estudios Financieros y Economicos .

Sentencia carencia especifica jubilación, sentencia num 01373/2016 (Superior de justicia de Castilla y León 21 de julio de 2016).

Sentencia desempleo vertical Unión Europea, cuestión de prejudicialidad C 98/15 (Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea 1 de noviembre de 2017).

## 10. Anexos:

### Anexo I: Disposición transitoria Séptima

<b>Año</b>	<b>Períodos cotizados</b>	<b>Edad exigida</b>
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

Fuente: Código de Seguridad Social Aranzadi Thompson Reuters



## Anexo II: Disposición transitoria Novena

<b>Durante los años 2013 a 2019.</b>	<b>Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0,19 por ciento.</b>
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 146 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 209 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por ciento y por cada uno de los 16 meses siguientes, el 0,18 por ciento.

Fuente: Código de Seguridad Social Aranzadi Thompson Reuters

## Anexo III: Complemento de mínimos y cuantías

<b>GRAN INVALIDEZ</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	1.183,40	16.567,60
Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)	959,00	13.426,00
Con cónyuge NO a cargo	910,10	12.741,40
<b>ABSOLUTA O CON 65 AÑOS DE EDAD</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	788,90	11.044,60
Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)	639,30	8.950,20
Con cónyuge NO a cargo	606,70	8.493,80
<b>TOTAL CON EDAD ENTRE 60 Y 64 AÑOS</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	739,50	10.353,00
Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)	598,00	8.372,00
Con cónyuge NO a cargo	565,30	7.914,20
<b>TOTAL DERIVADA ENFERMEDAD COMÚN MENOR 60 AÑOS</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
Con cónyuge a cargo	397,60	5.566,40
Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)	397,60	5.566,40
Con cónyuge NO a cargo	55% base mínima RG	55% base mínima RG

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

## Anexo IV: Tabla con los Grados y forma de la Incapacidad Permanente

<u>GRADO</u>	<u>NORMATIVA</u>	<u>CARENCIA</u>		<u>CUANTIA</u>	<u>ABONO</u> <u>Art.196 LGSS</u>
<b>Incapacidad permanente parcial</b>	Art.194,195,196 y 197 LGSS D. transitoria 26° LGSS	ART.195.2 LGSS 1800 días en los 10 años inmediatamente anteriores		La cuantía de la indemnización es igual a 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo del subsidio de incapacidad temporal del que se deriva la incapacidad permanente.	consiste en una indemnización a tanto alzado
<b>Incapacidad permanente total</b>	Art.194,195,196 y 197 LGSS D. transitoria 26° LGSS	-30	1/3 parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 y la del hecho causante	55% de la BR. Dicho porcentaje puede incrementarse en un 20% más para los mayores de 55 años cuando se crea que será difícil encontrar otro empleo	Las pensiones derivadas de enfermedad común y accidente no laboral se abonan en 14 pagas, una por cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias al año. Las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional se abonan en 12 mensualidades. Cabe la posibilidad de recibirla a tanto alzado.
		+31	la ¼ del tiempo transcurrido entre la fecha en la que cumplió 20 años y la del hecho causante con un mínimo de cinco años. Un 1/5 dentro de los 10 años inmediatamente anteriores		
<b>Incapacidad Permanente absoluta</b>	Art.194, 195, 196 y 197 LGSS D. transitoria 26° LGSS	+31		El 100% de la base reguladora.	Idéntica a la incapacidad permanente Total. Sin posibilidad de recibirla a tanto alzado
<b>Gran Invalidez:</b>	Art.194,195,196 y 197 LGSS D. transitoria 26° LGSS			La cuantía de la pensión por gran invalidez estará formada por el importe de la pensión que corresponda por incapacidad permanente (total o absoluta), incrementada con un complemento de asistencia	De manera idéntica a las derivadas de incapacidad permanente absoluta.

Fuente: Datos ministerio de trabajo y Seguridad Social, Tabla creación propia

