



Instituto Nacional de la
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE
MADRID

2013

NOVEDADES EN MATERIA DE JUBILACIÓN

ÍNDICE DE MATERIAS

➤ NOVEDADES QUE AFECTAN A LOS REQUISITOS DE ACCESO AL DERECHO

1. Edad
2. Carencia
3. Base Reguladora
4. Cuantía

➤ MODIFICACIONES QUE AFECTAN A LAS DISTINTAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN:

1. Jubilación Anticipada
2. Jubilación Parcial
3. Jubilación de Mutualistas
4. Jubilación Especial a los 64 años
5. Jubilación Flexible
6. Jubilación Activa

➤ LEGISLACIÓN APLICABLE

➤ OTRAS MODIFICACIONES QUE AFECTAN A LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN

1. Beneficio por Cuidado de Hijos
2. Complementos Para Pensiones Inferiores a la Mínima.

1. EDAD

- El requisito de edad se hace depender de la carrera de seguro individual, pasando de una edad ordinaria fijada en los 65 años en todos los casos, a la de 67 años, como norma general; permitiendo el acceso al derecho a partir de los 65 si se completa una carencia de 38 años y 6 meses. [art.161.1 a) Ley General de la Seguridad Social (LGSS)]
- Se fija un amplio periodo transitorio para el incremento de la edad ordinaria, hasta 2027. (DT 20ª LGSS)
- La carencia se computa en días, transformándose en años y meses dividiendo por 365 y 30,4166 respectivamente. Las fracciones de meses se desprecian.
- Se cambia la referencia a los 65 años por la del art. 161.1 a) (edad ordinaria individual) en determinados artículos de la LGSS (DT 57ª)

2. CARENCIA

- El art. 161.1. b) de la LGSS no ha sufrido modificación alguna, por lo que la carencia sigue siendo la misma:
“Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.”

3. BASE REGULADORA

- **Regla General:** Para el cálculo de la base reguladora (BR) se pasa de computar 15 años a 25, estableciéndose un periodo transitorio que alcanza hasta 2022 (en 2013 se computarán 16 años, en 2014 serán 17,..... etc.)
- **Regla Especial:** Consiste en efectuar el cálculo con los meses que corresponden a 20 años (entre 2013 y 2016) o 25 años (entre 2017 y 2022), **si se cumplen las siguientes condiciones:**

- **Trabajadores por cuenta ajena:**
 - ✓ Cese en el trabajo, a partir de los 50 años, por causa no imputable a su libre voluntad.
 - ✓ Que a partir del cumplimiento de los 55 años de edad y al menos durante 24 meses, no necesariamente consecutivos, las bases de cotización hayan experimentado una reducción respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral.
- **Trabajadores por cuenta propia:**
 - ✓ Haber transcurrido un año desde que agotaron la prestación por cese de actividad.
 - ✓ Tener al menos 55 años en la fecha del cese de la actividad.
 - ✓ Que dicho cese lo haya sido respecto de la última actividad realizada previa al hecho causante de la pensión de jubilación.
 - Siempre que se cumplan estos requisitos se efectúa un doble cálculo, asignándose de oficio el importe más alto. (DT 5ª LGSS).

4. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

- El porcentaje de la BR por años cotizados será del 50% para los primeros 15 años. Se añadirá un 0,19% por cada mes adicional del 1 al 248 y del 0,18% del 249 en adelante.
- En todo caso, para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos.
- La carrera completa de seguro se alcanzará con 37 años.
- Se establece un periodo transitorio durante el cual varía el valor porcentual de los meses completos de cotización, de forma que este año se necesita una cotización de 35 años y 6 meses para alcanzar el 100% de la BR por tiempo cotizado.
- Jubilación demorada: El porcentaje adicional por años completos cotizados más allá de la edad ordinaria aplicable en cada caso será del 2% para quienes hayan cotizado hasta 25 años, del 2,75% entre 25 y 37 años, y del 4% a partir de 37 años cotizados.

NOVEDADES QUE AFECTAN A LOS REQUISITOS DE ACCESO AL DERECHO

- En los supuestos de jubilación anticipada, su importe no podrá superar al que resulte de reducir la pensión máxima en un 0,5% por cada trimestre o fracción que se anticipe la jubilación respecto de la edad ordinaria. En definitiva, se trata de asignar un límite específico al importe de las pensiones de jubilación cuando se anticipa la edad respecto a la ordinaria establecida en el art. 161.1 a).
- Este límite no es de aplicación a las modalidades de jubilación anticipada de la DT3ª de la LGSS (mutualistas), ni a las del art. 161 bis. 1 de la LGSS (con coeficientes reductores de edad por la realización de trabajos tóxicos, penosos....., o por discapacidad).

Nota: La aplicación de este apartado estuvo en suspenso **para hechos causantes entre el 1 de enero y el 16 de marzo de 2013** (DA primera 2 del RD Ley 29/2012). A su vez esta disposición fue derogada por la disposición derogatoria única del RD Ley 5/2013, por lo que su aplicación efectiva se produce para hechos causantes a partir del 17/3/2013 , en la nueva redacción dada por este último RD Ley.

1. Jubilación Anticipada (Art. 161 bis. 2 LGSS)

Dos modalidades de acceso:

➤ **Modalidad A) . Cese involuntario.**

○ **Requisitos:**

- ✓ Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima.
- ✓ 6 meses de demanda de empleo inmediatamente anteriores a la solicitud de la jubilación.
- ✓ 33 años cotizados, computándose el servicio militar o prestación social sustitutoria, con el límite de un año.
- ✓ Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial (la redacción anterior decía “crisis empresarial”).



○ **Se admite el cese involuntario por las siguientes causas tasadas:**

- ✓ El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 y 52.c) del LET. (se hace notar que en la redacción original de la ley 27/2011 no se admitían las causas “técnicas, organizativas o de producción”).
- ✓ La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- ✓ La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (sucesión de empresas), o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- ✓ La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

MODIFICACIONES QUE AFECTAN A LAS DISTINTAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN

- **Se aplicarán los siguientes coeficientes reductores, en función de la cotización:**
 - Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.(7,5 % por año)
 - Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses. (7 % por año)
 - Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses. (6,5 % por año)
 - Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses. (6 % por año).

➤ **Modalidad B). Cese voluntario**

- **Requisitos:**
 - ✓ Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima.
 - ✓ 35 años cotizados, computándose el servicio militar o prestación social sustitutoria, con el límite de un año.
 - ✓ El importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería en la FHC al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad.
En caso contrario se denegará la pensión.

MODIFICACIONES QUE AFECTAN A LAS DISTINTAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN

- **Se aplicarán los siguientes coeficientes reductores, en función de la cotización:**
 - Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses. (8 % por año)
 - Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses. (7,5 % por año)
 - Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses. (7, % por año)
 - Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses. (6,5 % por año).
- Tanto en la modalidad **A)** como en la **B)**, *“A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima.”*
- El cómputo de los trimestres que en el momento del hecho causante le falten al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, que en cada caso resulte de aplicación, se realizará de fecha a fecha, contados hacia atrás desde la fecha en que se cumpliría, por el solicitante de la pensión, la edad legal de jubilación.

NOTA: El apartado Uno del art. 5 de la Ley 27/2011, que modifica el art. 161 bis.2 de la LGSS, estuvo suspendido entre el 1/1/2013 y el 16/03/2013, en virtud de lo establecido en la disposición adicional primera del RD Ley 29/2012. Por ello, durante ese tiempo esta modalidad de jubilación se rige por la legislación anterior, salvo en lo que respecta a la edad ordinaria, que se aplicará el art. 161.1 a) en la redacción original de la Ley 27/2011.

2. JUBILACIÓN ANTICIPADA DE MUTUALISTAS (DT 3ª LGSS)

La Ley 27/2011 se limita a cambiar la referencia a la edad contemplada en el art. 161.1 a) por la de 65 años, con el fin de que el cómputo de los coeficientes reductores por anticipación, se realice respecto de esta última edad en todo caso.

CARACTERÍSTICAS DE ESTA MODALIDAD DE JUBILACIÓN:

- ✓ Estos trabajadores pueden seguir jubilándose anticipadamente a partir de los 60 años, con unos coeficientes reductores que van del 6 al 8%, en función de las cotizaciones y de que se cumpla o no el requisito de cese involuntario, según la escala de la DT 3ª de la LGSS. Estos coeficientes reductores se calculan respecto de la edad de 65 años, por lo que a partir de dicha edad no se aplicarán.
- ✓ La edad ordinaria de jubilación es la establecida con carácter general en el art. 161.1 a) de la LGSS . Por ello, cuando el hecho causante se produzca antes de la edad ordinaria que corresponda, es necesario estar en alta o situación asimilada a la de alta.
- ✓ Por lo que se refiere al cálculo de la BR y porcentajes, se aplicarán los establecidos con carácter general en los art. 162 y 163 de LGSS, en la redacción actual dada por la Ley 27/2011 y RDL 5/2013.
- ✓ En esta modalidad de jubilación no se aplica el coeficiente reductor del art. 163.3 de la LGSS (0,5% por trimestre de anticipación).
- ✓ En los supuestos de jubilación demorada, el cómputo de años completos cotizados para conseguir un porcentaje adicional, se inicia a partir de la edad ordinaria del art. 161.1 a), que puede, o no, ser la de 65 años.

3. JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS (RD 1194/1985)

La disposición derogatoria única de la Ley 27/2011 deroga el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se regula esta modalidad de jubilación, sin perjuicio de lo establecido en la disposición final 12ª.

Esta salvedad implica que en la práctica es admisible esta modalidad de jubilación en determinados supuestos contemplados en el apartado 2º de la disposición final 12ª, de la Ley 27/2011, en los que deba resolverse la prestación conforme a la legislación anterior al 1/01/2013.

4. JUBILACIÓN PARCIAL (Art. 166 LGSS)

➤ **Art. 166.1: (SIN RELEVISTA)**

○ Requisitos:

- ✓ Trabajador a tiempo completo o parcial.
- ✓ Haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación a que se refiere el art. 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima de la LGSS.
- ✓ Sin necesidad de relevista.
- ✓ Reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (se trabajará entre un mínimo de 50% y un máximo del 75%).

MODIFICACIONES QUE AFECTAN A LAS DISTINTAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN

➤ Art. 166.2 LGSS: (CON RELEVISTA).

○ **Requisitos:**

- ✓ Edad: 63 o 65 años, según se tengan cotizados en la FHC 36 años y 6 meses, o 33 años, respectivamente. Se fija un periodo transitorio hasta 2027 en el cuál la edad exigida estará en función del tiempo cotizado en la fecha del hecho causante (durante 2013 la edad será de 61 años y 1 mes, o de 61 y 2 meses, según se alcancen o no, 33 años y 3 meses cotizados).
- ✓ Se contempla una carencia reducida de 25 años para el acceso a la jubilación parcial a una edad inferior a la ordinaria, de las personas con discapacidad de al menos el 33%.
- ✓ En el caso de trabajadores mutualistas (DT 3ª LGSS) la edad exigida sigue siendo 60 años.
- ✓ Antigüedad en la empresa 6 años inmediatamente anteriores a la FHC.
- ✓ La reducción de jornada estará entre el 25% y el 50%, o entre el 25% y el 75%, cuando se contrate a un relevista por tiempo indefinido y a jornada completa.
- ✓ 33 años cotizados, **computándose el servicio militar o prestación sustitutoria, con el límite de un año.**
- ✓ Correspondencia de bases de cotización (idoneidad). La base de cotización del relevista debe ser al menos 65% de la media de las 6 últimas que se computen para el cálculo de la base reguladora de la pensión del jubilado parcial.
- ✓ El contrato de relevo tendrá, al menos, una duración igual al tiempo que le falte al jubilado parcial para alcanzar su edad ordinaria de jubilación. Si el contrato de relevo se celebra a jornada completa y por tiempo indefinido, y se reduce la jornada entre un 50% y un 75%, tendrá una duración superior en dos años a la fecha en que el jubilado alcance su edad ordinaria de jubilación.
- ✓ Empresario y trabajador cotizarán por la base que le hubiera correspondido de haber seguido trabajando a jornada completa (se establece un periodo transitorio que comienza en 2013 con el 50% y se va incrementando un 5% cada año. Sólo se aplica a las jubilaciones parciales que se causen por la nueva regulación. El porcentaje también se incrementa durante la vigencia de la jubilación parcial).

NOTA: Los apartados Uno y Tres del art. 6 de la Ley 27/2011, que modifican el art. 166 de la LGSS, estuvieron suspendidos en su aplicación entre el 1/1/2013 y el 16/03/2013, en virtud de lo establecido en la disposición adicional primera del RD Ley 29/2012. Por ello, durante ese tiempo esta modalidad de jubilación se rige por la legislación anterior, salvo en lo que respecta a la edad ordinaria, que se aplicará el art. 161.1 a) en la redacción original de la Ley 27/2011.

5. JUBILACIÓN FLEXIBLE (RD 1132/2002)

El RD Ley 5/2013 modifica los apartados 6 y 7 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de adaptarlo a las nuevas condiciones establecidas en la LGSS para los contratos del relevista y del jubilado parcial.

Este artículo también es el referente para determinar los límites de reducción de jornada que hacen compatible el trabajo por cuenta ajena con la jubilación bajo la modalidad de Jubilación Flexible. De acuerdo ello, los nuevos límites de actividad se sitúan entre un mínimo del 50% y un máximo del 75%, con la correspondiente reducción del importe de la pensión; fuera de ese rango la pensión será totalmente incompatible con el trabajo.

6. JUBILACIÓN ACTIVA (Art. 1 al 4 y DA 1ª a 3ª del RD Ley 5/2013)

Se establece una nueva compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. Ello, **sin perjuicio de los demás sistemas de compatibilidad existentes en la actualidad, que permanecen en vigor.**

Este nueva compatibilidad es aplicable a todos los regímenes del Sistema de Seg. Social.

MODIFICACIONES QUE AFECTAN A LAS DISTINTAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN

○ **Características:**

- ✓ Haber accedido a la jubilación una vez cumplida la edad ordinaria del art. 161.1 a), sin aplicación de coeficientes de bonificación de edad.
- ✓ Carrera de seguro completa (100% Base Reguladora).
- ✓ Se puede trabajar en cualquier actividad por cuenta ajena o propia, a tiempo completo o parcial, salvo en el sector público.
- ✓ Reducción de la pensión en un 50%, con independencia de la jornada que se realice. Sin posibilidad de cobrar complemento a mínimos.
- ✓ Obligación de cotizar por CCPP y por IT. Se establece además una “cuota de solidaridad” del 8%, 6% a cargo de la empresa y 2 % a cargo del trabajador, que no se computa a efectos de causar derecho a las prestaciones.
- ✓ Se admite la posibilidad de acceso a esta modalidad de compatibilidad sin solución de continuidad entre la condición de pensionista y la realización de la actividad. No obstante, se está a la espera de que por la TGSS se dicten las instrucciones precisas para su aplicación en los supuestos de trabajadores por cuenta propia, en lo relativo a la tramitación de la baja en el RETA.
- ✓ La empresa no debe haber efectuado un despido improcedente a trabajadores del mismo grupo profesional, en los 6 meses anteriores. También debe mantener el nivel de empleo mientras dure la compatibilidad. A este respecto se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los 90 días anteriores a la compatibilidad. No se computan los despidos ocurridos por causas recogidas en el contrato o por causas objetivas.
- ✓ Por la DA 2ª se establece un régimen de compatibilidad similar para las pensiones de jubilación o retiro de Clases Pasivas causadas a partir de 1/1/2009.

LEGISLACIÓN APLICABLE

En general , la legislación aplicable en el acceso al derecho a las prestaciones es la vigente en el momento del hecho causante. En ese sentido, el apartado primero de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011 contemplaba el 1/01/2013 como fecha de entrada en vigor de las modificaciones que esa norma contenía en relación con la prestación de jubilación. No obstante, la disposición adicional primera del RDL 29/2012 suspendió durante tres meses la aplicación de determinados preceptos que afectaban a esta prestación.

Mas tarde, el RDL 5/2013, en vigor desde el 17 de marzo, levanta dicha suspensión e introduce las modificaciones ya comentadas en las distintas modalidades de jubilación. A su vez, da nueva redacción al apartado 2º de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011.

Según la nueva redacción, *“se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:*

- ✓ **a)** *Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. (Se entienden excluidas las situaciones de alta en prestaciones de desempleo y convenio especial).*
- ✓ **b)** *Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.*
- ✓ **c)** *Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.”*

LEGISLACIÓN APLICABLE

- *En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso (el plazo finalizó el 15/4/2013).*
- *Si la decisión de suspensión o extinción estuviera recogida en un convenio, ERE o procedimiento concursal, también se podrá acreditar en el momento de la solicitud de la prestación; lo mismo ocurre en el caso de que el plan de jubilación parcial estuviera recogido en un convenio colectivo de cualquier ámbito.*
- **NOTA:** *Hay que tener en cuenta la disposición adicional décima de la LET, en la redacción dada por la Ley 3/2012:*
“Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.»

Afecta a los convenios colectivos que se suscriban a partir del 7/7/2012, fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, así como a los que estuvieran en vigor en ese momento, si bien, sólo a partir el término de su primera vigencia si es posterior al 7/7/2012.

1. BENEFICIOS POR CUIDADO DE HIJOS (DA 60ª LGSS)

Características principales de estos beneficios:

- ✓ Completan periodos sin obligación de cotizar que se produzcan tras la extinción de la relación laboral o de la prestación de desempleo, o subsidio de desempleo con obligación de cotizar, entre los 9 meses anteriores al nacimiento, o los 3 anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.
- ✓ Pueden ser disfrutados por el padre o por la madre, en caso de controversia prevalece la opción de la madre.
- ✓ Se computan en todo los regímenes y a todos los efectos, excepto para alcanzar el periodo mínimo de carencia.
- ✓ Se computan en todas las prestaciones excepto las de desempleo.
- ✓ Se podrán completar hasta 112 días por cada hijo nacido, adoptado o acogido. Se prevé incrementarlo hasta los 270 días (periodo transitorio hasta 2019). No obstante, para determinar la edad ordinaria de jubilación se podrán completar hasta 270 días por hijo desde 2013.
- ✓ Hay un límite de 5 años por beneficiario y prestación, computándose también los días que correspondan por el disfrute de excedencias por cuidado de hijos.
- ✓ Estos días son compatible con los que puedan corresponder por parto a la mujer trabajadora.
- ✓ Si los días por cuidado de hijos coinciden con el periodo de cálculo de la base reguladora de las prestaciones, se integrarán con la media de las bases de cotización de los 6 meses anteriores a la extinción de la relación laboral que da origen al beneficio.

2. COMPLEMENTO A MÍNIMOS DE LAS PENSIONES

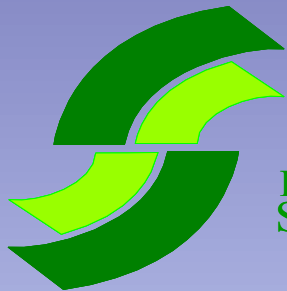
- Para las pensiones causadas a partir de 1/1/2013 se establecen las siguientes limitaciones:
 - ✓ La residencia en España se contempla como requisito necesario para el devengo del complemento. Se considera cumplido este requisito si la ausencia de España es inferior a 90 días por año natural, con algunas excepciones.
 - ✓ El importe del complemento no puede superar el que tengan asignado las pensiones no contributivas de jubilación e incapacidad. Si se trata del complemento que corresponde a los pensionistas con cónyuge a cargo, el límite se sitúa en 1,7 veces el importe de las PNC.
- No se cumple el requisito de dependencia económica del pensionista, cuando el cónyuge es titular de una pensión a cargo de un régimen básico público de previsión social, **incluidas las abonadas por otro Estado.**

BOLETÍN DIGITAL DEL INSS (Dirección Provincial de Madrid)

La Dirección Provincial de Madrid ha elaborado un Boletín Digital de Noticias que se envía periódicamente, de forma gratuita, a las empresas y profesionales que así lo soliciten.

Si desea acceder a este canal de novedades e información de interés sobre la gestión de este Instituto, puede solicitarlo en comunicacion.inssmadrid.dp@seg-social.es enviando la dirección de correo electrónico en la que desea recibirlo.

Asimismo, solicitamos la colaboración de los profesionales colegiados para difundir este canal de comunicación entre sus clientes.



Instituto Nacional de la
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MADRID

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRO INTERÉS