

Los convenios especiales en el sistema de Seguridad Social: Su papel en el nuevo modelo de relaciones laborales

Special agreements in the Social Security system: their role in the new labour relations model

LIDIA GONZÁLEZ GARCÍA *Licenciada en Derecho y en Ciencias Políticas
Máster en Derecho de la Seguridad Social
Universidad de Granada*
 <https://orcid.org/0000-0003-0191-494X>

Cita sugerida: GONZÁLEZ GARCÍA, L. "Los convenios especiales en el sistema de Seguridad Social: Su papel en el nuevo modelo de relaciones laborales". *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 29 (2021): 91-126.

Resumen

El convenio especial con la Seguridad Social es un acuerdo que pueden suscribir los trabajadores con la TGSS para generar, mantener o ampliar el derecho a determinadas prestaciones y por el que deben abonar las cuotas correspondientes.

Existe un convenio general, cuyo régimen es subsidiario para el resto de modalidades específicas, que se establecen en el sistema dirigidas a diversos colectivos y situaciones.

Las estadísticas consultadas demuestran que, en líneas generales, se trata de una institución poco utilizada. Por ello, se realiza una propuesta de reforma para adaptarla al nuevo sistema de relaciones laborales que trae consigo la digitalización. También se indican propuestas de mejora para que sea de utilidad al trabajo de cuidados.

Palabras clave

Convenio especial; Seguridad Social; trabajo de cuidados; trabajo a tiempo parcial; digitalización

Abstract

The special agreement with the Social Security is an agreement that workers can sign with the TGSS to generate, maintain, or extend the right to certain benefits and for which they must pay the corresponding contributions.

There is a general agreement, whose regime is subsidiary to the rest of the specific modalities that are established in the system for different groups and situations.

The statistics consulted show that, in general, it is an under-utilised institution. Therefore, a reform proposal has been made to adapt it to the new system of labour relations brought about by digitalisation. Suggestions for improvement are also made to make it useful for care work.

Keywords

Special agreement; Social Security; care work; Part-time job; digitisation

1. INTRODUCCIÓN

El sistema español de Seguridad Social es un sistema mixto, de universalidad subjetiva, en el que conviven prestaciones de carácter contributivo y no contributivo. El debate sobre su viabilidad es inagotable y se intensifica, aún más, en los momentos de crisis económica. El hecho de que las cotizaciones de empresarios y trabajadores hayan sido empleadas, durante mucho tiempo, para cubrir gastos que no eran pensiones contributivas plantea la necesidad de revisar seriamente nuestro actual sistema de financiación.

Por otra parte, situándonos en el plano contributivo, nuestro sistema está construido sobre la premisa de la necesidad de una larga carrera de cotización para lograr una pensión digna que permita afrontar la última etapa de la vida sin dificultades económicas. Cuando esa carrera de cotización se ve interrumpida y no logra reanudarse, o lo hace de forma intermitente, es complicado cumplir ese objetivo. Esto sucede particularmente en determinados momentos críticos de la vida laboral de una persona, donde se es demasiado mayor para encontrar empleo sin dificultad y demasiado joven para alcanzar la jubilación.

En otras ocasiones, esa carrera de cotización ni siquiera llega a generarse. Cuando existe la necesidad de dedicar todo el tiempo al trabajo de cuidados, invisible y no remunerado, incorporarse al mercado laboral es misión imposible. Esa es la situación de muchas mujeres que sirven de soporte silencioso a nuestro sistema y que, llegado el momento, reciben muy poco de él.

Pero la vieja idea del trabajo a tiempo completo y para toda la vida comienza a tambalearse en la era de la digitalización y, con ella, todo nuestro sistema de Seguridad Social. La tasa de reemplazo de nuestras pensiones sobre el salario, pese a seguir siendo una de las más elevadas de Europa, según los informes de la OCDE¹, continúa experimentando un claro retroceso. En 2005 esa tasa estaba situada en el 81,2%, pero en el último informe correspondiente a 2019 se sitúa en el 72,3%. Esta clarísima tendencia a la baja, lejos de revertirse, parece continuar en las previsiones de futuro.

Ante este panorama incierto, la figura del convenio especial se presenta como una institución infrautilizada, casi desconocida y, podría decirse, poco útil. Las dificultades para hacer frente a las cuotas, en la mayoría de los casos, la hacen poco atractiva. No obstante, en ocasiones, se ha utilizado como herramienta para evitar dejar fuera del sistema a quienes eran expulsados del mercado de trabajo, como es el caso de los despidos colectivos que afectaban a mayores de 55 años. En otros casos ha servido para reconocer e incluir en el sistema a quienes no habían tenido oportunidad de iniciar sus carreras de cotización, como las cuidadoras no profesionales de personas en situación de dependencia.

En este trabajo realizaremos un recorrido por la actual regulación del convenio especial general y de todas sus modalidades especiales. También analizaremos los datos de utilización y realizaremos una propuesta de reforma y adaptación al nuevo modelo de relaciones laborales incipiente, así como a la realidad de los cuidados.

2. CONCEPTO Y FINALIDAD

El convenio especial es un acuerdo que pueden suscribir los trabajadores con la TGSS, voluntariamente o en ocasiones de forma impuesta, cuya finalidad es generar, mantener o ampliar el derecho a determinadas prestaciones de la Seguridad Social, y por el que resultan obligados a abonar a su exclusivo cargo o al de aquel al que la ley le imponga esta obligación, las cuotas que correspondan².

El artículo 166.3 de la LGSS establece que los suscriptores de estos convenios son asimilados a la situación de alta para determinadas contingencias con el alcance y condiciones que se establezcan reglamentariamente. La OM TAS/2865/2003, haciendo una recopilación de la normativa dispersa en la materia, vino a establecer las disposiciones comunes a todos los convenios especiales y, a su vez, una suerte de catálogo de las modalidades de convenios que pueden suscribirse. Este marco regulador, antiguo y de poca entidad normativa, nos da una pista de la escasa importancia práctica que esta figura tiene en nuestro sistema.

La propia OM establece como objeto del convenio, la cotización al régimen de la Seguridad Social y la cobertura de las situaciones derivadas de contingencias comunes a través de las prestaciones correspondientes, en las condiciones y con la extensión prevista en el régimen de la Seguridad Social en cuyo ámbito se suscribe.

En cuanto a la finalidad perseguida por este instituto jurídico, la doctrina destaca, siempre desde la perspectiva del suscriptor, la del mantenimiento de los derechos en curso de adquisición, la

¹ OCDE - [oecd-ilibrary.org](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019_b6d3dcfc-en) [consulta: 20-6-20] Disponible en https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019_b6d3dcfc-en

² MEMENTO SEGURIDAD SOCIAL 2020. *Francis Lefebvre 2020* [ISBN 978-84-17985-91-2].

de evitar la pérdida de las cotizaciones existentes y la de generar, llegado el momento, las prestaciones en unas determinadas condiciones económicas³.

Por otra parte, desde la perspectiva del propio sistema de Seguridad Social, podríamos añadir la del impulso de su faceta contributiva, al integrar a sujetos que de otro modo solo podrían acceder a prestaciones no contributivas. Así, se da entrada en el sistema de Seguridad Social, a través de esta técnica, a determinados colectivos⁴ que por diversas razones necesitan una especial protección. Ello contribuye, a mi modo de ver, a la apuesta imprescindible por el equilibrio y la viabilidad de nuestro sistema de Seguridad Social.

En otras ocasiones, la finalidad del convenio es la de completar lagunas de cotización existentes, como fue la posibilidad limitada en el tiempo para los exbecarios de suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para recuperar periodos de cotización de hasta dos años (L 27/2011 disp.adic.3ª; RDL 5/2013 disp.final 4ª); o la prevista, a falta de desarrollo reglamentario para ser plenamente efectiva, que da la posibilidad de suscribir un convenio especial para paliar los efectos en la cotización durante el período de crisis económica, para aquellos que tengan entre 38 y 43 años y acrediten una laguna de cotización de, al menos, tres años entre el 2-10-2008 y el 1-7-2018 (LGSS disp.adic.29ª).

2.1. Acción protectora

Cuando un sujeto suscribe un convenio especial con la Seguridad Social, lo hace con la mirada puesta en la acción protectora que puede recibir del sistema. Aunque la OM TAS/2865/2003 incluye un artículo específico dedicado a esta cuestión, el artículo 9, ya en su artículo 1 nos adelanta cuál va a ser la cobertura que otorgue. De este modo, al actualizarse la contingencia y si se reúnen los requisitos necesarios, tendrá acceso a las prestaciones derivadas de contingencias comunes, excepto los subsidios por incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. También está excluida la protección por desempleo.

El modo en el que se reconocerán las prestaciones cubiertas será el establecido en el Régimen de la Seguridad Social en el que el suscriptor esté incluido.

2.2. Posibles suscriptores

Según la OM TAS/2865/2003 art.2.2, pueden suscribir un convenio especial con la TGSS los trabajadores y pensionistas que se encuentren en determinadas situaciones, quedando excluidos expresamente de la aplicación de la norma los Regímenes Especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del Personal al Servicio de la Administración de Justicia (OM TAS/2865/2003 disp.adic.1ª). De este modo, son posibles suscriptores:

1. Los trabajadores o asimilados que causen baja, independientemente de la causa, en el régimen de la Seguridad Social en que se hallen encuadrados y no estén comprendidos en el momento de la suscripción en el campo de aplicación de cualquier otro régimen del sistema de la Seguridad Social.
2. Los trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo de carácter indefinido, así como los trabajadores por cuenta propia incluidos en el sistema de la Seguridad Social, siempre que unos y otros continúen en situación de alta, tengan cumplidos 65 años de edad, acrediten 38 años y 6 meses de cotización o 67 años y 37 años de cotización efectiva, y queden exentos de la obligación de cotizar a la Seguridad Social (LGSS art.152 y 311), a excepción en todo caso de los trabajadores que

³ MADRID YAGÜE, P. *Análisis de la nueva regulación del convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre. Revista Doctrinal Aranzadi Social 2004, núm.1.*

⁴ *Ibid.* 3

presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los organismos públicos regulados en capítulo III del Título II de la L 40/2015.

3. Los trabajadores o asimilados en situación de pluriempleo o de pluriactividad que cesen en alguna de las actividades por cuenta ajena determinantes de la situación de pluriempleo o en la actividad o actividades por cuenta propia o en la prestación o prestaciones de servicios por cuenta ajena constitutivas de su situación de pluriactividad, siempre que acrediten una carencia previa de al menos 1080 días en la situación de pluriempleo o pluriactividad, tal y como indica la OM TAS/2865/2003 art.23.
4. Los trabajadores o asimilados que cesen en su prestación de servicios por cuenta ajena o en su actividad por cuenta propia y que sean contratados por el mismo u otro empresario con remuneraciones que den lugar a una base de cotización inferior al promedio de las bases de cotización correspondientes a los días cotizados en los doce meses inmediatamente anteriores a dicho cese.
5. Los pensionistas de incapacidad permanente total para la profesión habitual que, con posterioridad a la fecha de efectos de la correspondiente pensión, hayan realizado trabajos determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de alguno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social y se encuentren en las situaciones previstas en los números anteriores⁵. Aunque la norma se refiere únicamente a la incapacidad permanente total, podría entenderse que comprende a los pensionistas de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, ya que estas prestaciones no impiden el ejercicio de actividades lucrativas que sean compatibles con ese estado.
6. Los trabajadores que se encuentren percibiendo prestaciones económicas del nivel contributivo por desempleo y se les extinga el derecho a las mismas o pasen a percibir el subsidio por desempleo, así como los que cesen en la percepción de este último.
7. Los pensionistas de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad permanente parcial para la profesión habitual como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría o error de diagnóstico.
8. Los pensionistas de incapacidad permanente o jubilación a quienes se anule su pensión en virtud de sentencia firme o se extinga la misma por cualquier otra causa⁶.
9. Los trabajadores o asimilados que causen baja en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social por haber solicitado una pensión del mismo y esta les sea posteriormente denegada por resolución administrativa o judicial firme.
10. Los demás trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena o asimilados, en los supuestos especiales que se estudian en el apartado III de este trabajo.

⁵ No solo hay que acreditar la condición de pensionista, también se exige haber realizado trabajos con posterioridad (TSJ Cataluña 30-12-95, Rec 1491/95).

⁶ Durante el tiempo en que la sentencia no es firme por encontrarse pendiente de resolución el recurso de suplicación no es posible suscribir el convenio especial (TSJ Cataluña 30-12-95, Rec 1491/95; TSJ Cataluña 13-3-00, Rec 1392/98; TSJ Galicia 18-5-01, Rec 873/98).

2.3. Requisitos

En cuanto a los requisitos que deben cumplir aquellos que se encuentren en alguna de las situaciones anteriormente descritas (OM TAS/2865/2003 art.3):

1. Es necesario, en primer lugar, solicitar su suscripción ante la dirección provincial de la TGSS o administración de la Seguridad Social correspondiente en el plazo y siguiendo los trámites estudiados en el siguiente apartado.
2. Por otra parte, en cuanto a la carencia, es necesario tener cubierto, en la fecha de la solicitud del convenio especial, un período de 1.080 días de cotización al sistema de Seguridad Social en los 12 años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen de que se trate, salvo en los supuestos en los que se determine que no es necesaria carencia, como en el caso de alguna de las modalidades regulados en el capítulo II de la Orden.

Son cotizaciones computables para cumplir este requisito de carencia:

1. Las efectuadas a cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, incluidas las correspondientes a los días-cuotas por pagas extraordinarias
2. Las que hubieren podido realizarse como consecuencia de otro convenio especial para la cobertura de las mismas prestaciones económicas.
3. Las relativas a los días que se consideren como período de cotización efectiva durante el primer año de excedencia o período menor, de acuerdo con la legislación aplicable, por razón del cuidado de cada hijo o de familiar hasta el segundo grado por razones de edad, accidente o enfermedad.
4. Los días cotizados durante el período de percepción de las prestaciones o subsidios por desempleo.
5. Los períodos cotizados en otro de los Estados Miembros del Espacio Económico Europeo o con los que exista Convenio Internacional al respecto, salvo que la norma especial o el convenio prevean otra cosa, siempre que no se superpongan y sean anteriores a la fecha de efectos del convenio especial cuya celebración se solicita.
6. También deberían incluirse las cotizaciones reconocidas en virtud de convenio bilateral.

Sin embargo, no se computan los días en que, siendo el trabajador solicitante el obligado al cumplimiento de la obligación de cotizar, no esté al corriente en el pago de las cuotas anteriores a la fecha de efectos del convenio.

En el caso de pensionistas por incapacidad permanente o jubilación, a los que se les hubiera anulado o extinguido por cualquier causa el derecho a la pensión, dicho periodo mínimo de cotización debe estar cubierto en el momento en que se extinguió la obligación de cotizar.

Además, ha de tenerse en cuenta que una vez denegada la prestación por incapacidad permanente por no cumplir con el periodo de carencia necesario, no puede lograrse suscribiendo un convenio y haciéndole actuar como un mecanismo de cobertura de lagunas⁷. Sin embargo, si denegada la incapacidad permanente se suscribe el convenio y hay un agravamiento posterior de la patología cuando ya se ha cubierto el periodo de carencia, sí se tendría derecho a la prestación, ya que el agravamiento legitima una nueva calificación⁸.

⁷ TS 20-4-94, Rec 2372/93; TS 23-6-95, Rec 3420/94; TSJ Galicia 9-7-10, Rec 4790/06.

⁸ TS 21-1-15, Rec 127/14.

2.4. Tramitación y efectos

Como indica la Orden en su artículo 3.1, para suscribir el convenio especial con la Seguridad Social hay que solicitarlo en el modelo oficial ante la Dirección Provincial de la TGSS o Administración de la Seguridad Social correspondiente al domicilio del solicitante, salvo que se indique otro domicilio en el convenio específico. Los modelos oficiales están disponibles en la web de la Seguridad Social, siendo el TA-0040⁹ el modelo general para solicitud de alta, baja y variación de datos, suspensión, reanudación y extensión del convenio especial. En las instrucciones del propio modelo se indica cuál es la documentación a aportar, según el caso.

Algunas de las modalidades especiales de convenios, como puede verse en la página de la Seguridad Social, cuentan con su propio modelo.

Con certificado digital este trámite puede realizarse en la Sede Electrónica de la Seguridad Social y también es posible presentar la solicitud en cualquiera de los lugares previstos en la Ley de Procedimiento Administrativo Común (L 39/2015 art.16)¹⁰.

Por lo que se refiere al plazo para presentar la solicitud, la norma establece el general de un año que se computa de la siguiente forma (OM TAS/2865 art.3.1):

1. Desde el día siguiente a la fecha de efectos de la baja en el régimen de Seguridad Social en que estuviera encuadrado el trabajador en los supuestos de baja en el régimen de encuadramiento sin estar comprendido en otro régimen al momento de suscripción del convenio; en las situaciones de pluriempleo o pluriactividad que cesen en alguno de los empleos o actividades; y en el caso de los pensionistas de IPT que al haber realizado trabajos hayan quedado incluidos en alguno de los regímenes.
2. A partir de la fecha en que se extinga la obligación de cotizar a la Seguridad Social en el caso de los trabajadores exentos de la obligación de cotizar (LGSS art.152 y 311).
3. A partir de la fecha de celebración del nuevo contrato con el mismo o distinto empresario en el supuesto del trabajador que cesa en la prestación de servicios y es contratado con remuneraciones que dan lugar a una base de cotización inferior al promedio de las cotizaciones de los doce meses inmediatamente anteriores al cese.
4. Desde la extinción de la prestación o desde el cese en el subsidio en el caso de perceptores de prestación de desempleo, a los que se les extinga el derecho o pasen a percibir subsidio por desempleo o cesen en la percepción de este último.
5. A partir de la fecha en que la correspondiente resolución administrativa o judicial sea firme en los casos de pensionistas de incapacidad permanente declarados plenamente capaces o recalificados a incapacidad permanente parcial; pensionistas de IP o jubilación, cuya pensión sea anulada en virtud de sentencia firme o se extinga por cualquier otra causa; y trabajadores que causen baja en el régimen correspondiente de la Seguridad Social por solicitar una pensión, que posteriormente les sea denegada por resolución administrativa o judicial firme.

Las modalidades especiales de convenio que se estudian en el apartado tercero de este trabajo, en ocasiones se remiten a las reglas de cómputo anteriormente referidas. Otras veces existe la posibilidad de que la solicitud se realice en cualquier momento, o se exige un plazo específico.

⁹ Seguridad Social - seg-social.es [consulta: 13-5-20] Disponible en [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/413cacec-ca23-4b5f-b688-d84c45f569a4/TA_0040\(V.13\)-Editable.pdf?MOD=AJPERES](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/413cacec-ca23-4b5f-b688-d84c45f569a4/TA_0040(V.13)-Editable.pdf?MOD=AJPERES)

¹⁰ MEMENTO SEGURIDAD SOCIAL2020. *Francis Lefebvre 2020* [ISBN 978-84-17985-91-2].

Una vez haya tenido entrada la solicitud en el registro, la notificación de la resolución de la TGSS debe producirse en el plazo de tres meses. De no ser así, se entiende estimada por silencio administrativo positivo.

Una vez notificada su procedencia o estimada por silencio administrativo, debe formalizarse mediante la firma del contrato dentro de los 3 meses siguientes. Transcurrido ese plazo sin que se produzca la firma, se entiende caducado el procedimiento, si la causa es imputable al interesado (OM TAS 2865/2003 art. 4).

En cuanto a los efectos del convenio especial, la Orden establece en su art.5 que las personas que suscriban el convenio, en cualquiera de sus modalidades, son consideradas en situación de alta o asimilada a la de alta en el régimen, o en su caso, en los regímenes de la Seguridad Social en los que se haya suscrito. Determinadas modalidades de convenio especial producen, además, la afiliación al sistema de Seguridad Social de determinados colectivos para los que el convenio es una herramienta de inclusión en el mismo¹¹.

Por lo que se refiere a la fecha de inicio de los efectos del convenio especial, va a depender de si la solicitud se ha realizado dentro o fuera de los 90 días naturales siguientes a la fecha en que se produce la situación que permite suscribir el convenio. En el primer caso, el interesado puede optar por que tales efectos se fijen en la fecha correspondiente a la presentación de lo solicitado al día siguiente a la fecha de baja en el régimen, cesación de la actividad, situación determinante de la cotización inferior, o extinción o denegación de prestaciones, según cada caso. Si el solicitante no efectúa opción, la fecha de efectos será esta última.

En el caso de que la solicitud se presente fuera del plazo de los 90 días, los efectos se inician en la fecha de presentación de la solicitud.

Con respecto a la posibilidad de la suscripción del convenio especial tácito¹², en el caso de los trabajadores que tras el cese de la actividad por cuenta propia continúan manteniendo la cotización, cuando se detecta esta situación, se debe presentar la baja, pero la TGSS suele hacer una interpretación flexible. De este modo, si el interesado reúne los requisitos básicos para la suscripción del convenio, estos periodos se suelen tratar como si el trabajador hubiese presentado solicitud para suscribir convenio¹³.

2.5. Cotización

La cotización a la Seguridad Social, tal y como indica el art.6 de la Orden, es obligatoria desde la fecha de efectos del convenio y mientras se mantenga su vigencia.

La base de cotización tiene carácter mensual, pero en los casos en que fuese necesario tomar bases diarias se divide por 30.

En el momento de suscribir el convenio especial, el interesado puede elegir cualquiera de las siguientes bases mensuales de cotización, salvo que en las modalidades especiales se establezca otra cosa:

1. La base máxima de cotización por contingencias comunes del grupo de cotización correspondiente a la categoría profesional del interesado o en el régimen en que estuviera encuadrado, en la fecha de baja en el trabajo determinante de la suscripción del convenio especial, siempre que haya cotizado por ella al menos durante 24 meses, consecutivos o no, en los últimos 5 años.

¹¹ MADRID YAGÜE, P. *Análisis de la nueva regulación del convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre. Revista Doctrinal Aranzadi Social 2004*, núm.1.

¹² *Puntos críticos sobre el convenio especial en el régimen de Seguridad Social*. Tirant lo Blanch online. Doc. TOL2.398.844.

¹³ TS 24-4-95, Rec 2865/94.

2. La base de cotización que resulte de dividir por 12 la suma de las bases por contingencias comunes por las que se hayan efectuado cotizaciones respecto del trabajador solicitante del convenio especial durante los 12 meses consecutivos anteriores a aquel en que haya surtido efectos la baja o se haya extinguido la obligación de cotizar y que sea superior a la base mínima del RETA.

De tener acreditado un período de cotización inferior a 12 meses, esta base debe estar constituida por el resultado de multiplicar por 30 el cociente de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días cotizados.

3. La base mínima de cotización vigente, en la fecha de efectos del convenio especial, en el RETA.
4. Una base de cotización que esté comprendida entre las bases anteriores.

Ha de tenerse en cuenta que, en cuanto a las bases de cotización, el tope máximo será el vigente en el sistema en cada momento y el mínimo, la base mínima de cotización en el RETA.

La norma permite opciones en cuanto a la elección de la base según los criterios indicados y en cuanto a la actualización de las mismas.

De este modo, durante el período de vigencia del convenio especial, cada vez que la base mínima de cotización en el RETA sea modificada, la base de cotización correspondiente al convenio debe incrementarse como mínimo, en el mismo porcentaje que aquella base mínima o, en su caso, en el porcentaje superior que tenga derecho a elegir el interesado, hasta que la cuantía de la base resultante sea como máximo la base máxima del grupo de cotización.

Además, quienes suscriban el convenio especial y hayan optado por cualquiera de las referidas bases, excepto la base mínima del RETA, pueden solicitar que, mientras mantengan su situación de alta o asimilada a la de alta por la suscripción del convenio especial, se incremente automáticamente su base de cotización en el mismo porcentaje en que se aumente en lo sucesivo la base máxima de cotización del Régimen en el que hubiese suscrito el convenio.

Cuando coincidan cotizaciones por actividad laboral y por convenio (casos de suspensión del convenio), la suma de ambas bases de cotización no puede exceder del tope máximo de cotización vigente en cada momento, debiendo, en su caso, rectificarse la base del convenio en la cantidad necesaria para que no se produzca la superación del indicado tope máximo.

En caso de querer modificar o incrementar las bases, ya suscrito el convenio especial, debe solicitarse expresamente antes del 1 de octubre de cada año. Los efectos se producen desde el 1 de enero del año siguiente a la solicitud.

También puede ejercitarse la renuncia a estas opciones en el mismo plazo y con efectos desde el 1 de enero del año siguiente al de su formulación.

Una vez obtenida la base de cotización ha de aplicársele el tipo de cotización correspondiente para hallar la cuota a ingresar. El tipo es único y está constituido por el vigente en cada momento en el RGSS, actualmente, el 28,30%.

Al resultado ha de aplicársele el coeficiente o coeficientes reductores, establecido anualmente por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que se aplicará en función de la acción protectora dispensada por el convenio especial. La cantidad resultante será la cuota líquida a ingresar.

La Orden de cotización de 2019 continúa prorrogada y vigente a fecha de realización de este trabajo (OM TMS/83/2019 art.22)¹⁴. Aunque esta orden establece los coeficientes aplicables a las

¹⁴ Prorrogada por RDL 18/2019 disp. adic. 2ª.

distintas modalidades de convenio que estudiaremos en su correspondiente apartado, los coeficientes generales fijados para el año 2020 son:

1. Cuando el convenio especial tenga por objeto la cobertura de todas las prestaciones derivadas de contingencias comunes a excepción de los subsidios por IT, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado de menor, el 0,94.
2. Cuando el convenio especial se hubiera suscrito con anterioridad a 1-1-1998 y tenga por objeto la cobertura de las prestaciones de jubilación e IP y muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, y servicios sociales, el 0,77.

Cuando los efectos iniciales o finales del convenio especial no sean coincidentes con el primero o el último día del mes, la cuota mensual tiene que dividirse por 30 y el cociente se multiplica por los días del mes que tenga o haya tenido efectos el convenio (OMTAS/2865/2003 art.7).

Una vez calculada la cuota, es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar el comprometido en el convenio a abonar a su cargo el importe correspondiente y, en su caso, aquel a quien se imponga expresamente dicha obligación. No obstante, es posible designar como sustitutos a las personas físicas o jurídicas que asuman voluntariamente esta obligación y siempre que haya autorización expresa del sujeto responsable inicial y de la TGSS. De no darse esta última, el pago de cuotas por el sustituto no libera al suscriptor del convenio, sin perjuicio de que este se considere efectuado por tercero (RD 1415/2004 art.17).

Por lo que se refiere al plazo, las cuotas deben ingresarse en el mes natural siguiente a aquel en que se devenguen, salvo en el caso de los convenios suscritos por personas incluidas en el RETA, que deben ingresar las cuotas en el mismo mes en el que se devengan.

Es importante tener en cuenta que las cotizaciones al convenio especial tienen el tratamiento de gastos fiscalmente deducibles de los rendimientos del trabajo, también si esas cantidades se abonan a través de una entidad aseguradora¹⁵.

2.6. Suspensión y extinción

Si el trabajador que ha suscrito un convenio con la TGSS inicia una actividad de forma continua o discontinua que determine su encuadramiento en el campo de aplicación de alguno de los regímenes de la Seguridad Social, puede producirse la suspensión o la extinción del convenio, en función de si la base de cotización aplicable a esa actividad es o no inferior a la base de cotización aplicada en el convenio especial.

La realización de estas actividades tiene que comunicarse por el suscriptor, o su representante, a la Dirección Provincial de la TGSS o Administración correspondiente, en los 10 días naturales siguientes al inicio, en cuyo caso los efectos se producen desde el día anterior a la reincorporación al trabajo. Si se comunica después, los efectos se producen desde fecha de la comunicación (OM TAS/2865/2003 art.10.1).

Cuando se inicie una actividad, el suscriptor puede indicar expresamente su voluntad de que el convenio especial se extinga o se mantenga vigente durante el desarrollo de la misma. Si decide mantener el convenio vigente hay que tener en cuenta lo siguiente:

1. El convenio especial puede servir de complemento al nuevo encuadramiento en el Régimen correspondiente.
2. Como ya adelantamos en el apartado dedicado a la cotización, cuando por los períodos de actividad el suscriptor del convenio fuese incluido en el mismo o en

¹⁵ DGT 19-6-06 CV 1182/06; DGT 4-8-08 CV 1631/08.

otro régimen de la Seguridad Social y coinciden cotizaciones por períodos de actividad laboral y por convenio especial, la suma de ambas bases de cotización no puede exceder del tope máximo de cotización vigente en cada momento, debiendo rectificarse la base del convenio especial en la cantidad necesaria para que no se supere el tope máximo (OM TAS/2865/2003 art.6.2.4).

Si el suscriptor opta por la suspensión del convenio, finalizada la causa, el convenio puede reanudarse desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar dicha finalización, si el interesado lo comunica a la Dirección Provincial de la TGSS dentro del mes natural siguiente a aquel en que se produjo el cese en el trabajo.

Si se comunica fuera de ese plazo, el convenio se reanuda desde el día de la presentación de la comunicación, o desde la fecha de efectos del primer pago de cotización, si éste hubiera tenido lugar con anterioridad.

El convenio especial puede extinguirse por diversas causas:

1. En el mismo supuesto que puede dar lugar a la suspensión, como hemos adelantado, si las bases de cotización aplicadas a la actividad son iguales o superiores a las del convenio, excepción hecha a los supuestos de pluriempleo o pluriactividad.
2. Cuando el suscriptor adquiere la condición de pensionista por jubilación o de IP, en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
3. Si el obligado deja de abonar las cuotas correspondientes a 3 mensualidades consecutivas o a 5 alternativas, salvo causa justificada de fuerza mayor que debe acreditarse. En estos casos no será posible suscribir nuevo convenio especial hasta encontrarse al corriente en el pago de las cuotas adeudadas por convenio anterior, en cuyo caso el nuevo convenio únicamente surte efectos desde el día de la nueva solicitud.
4. Por fallecimiento del interesado.
5. Por decisión del interesado, comunicada a la Dirección Provincial de la TGSS con efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la comunicación.

No se extingue el convenio especial por desplazamiento del suscriptor al extranjero, aunque supere el plazo de 90 días o, en su caso, la prórroga que pueda concederse, tanto si el trabajador o asimilado queda incluido como si queda excluido del campo de aplicación de la Seguridad Social en el país al que se desplace.

3. MODALIDADES DE CONVENIO ESPECIAL

Una vez analizadas las disposiciones comunes a los convenios especiales con la Seguridad Social es el momento de estudiar las distintas modalidades que establece la Orden de convenios especiales en su capítulo II. A todas ellas, en lo no específicamente previsto, les son de aplicación supletoria las normas estudiadas en el apartado II.

Al final de este apartado se ofrece un cuadro-resumen de todas las modalidades vigentes, pero ahora solo nos vamos a centrar en aquellas especialmente relevantes para el objeto de nuestro estudio.

3.1. Convenio especial a suscribir en procedimientos de despido colectivo que incluyan a trabajadores con 55 o más años

Cuando una empresa lleve a cabo un procedimiento de despido colectivo, sin estar incurso en un procedimiento concursal¹⁶, si incluye a trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1-1-1967, el empresario tendrá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial de estos trabajadores. Estas exigencias se deben a que es importante que la empresa presente ciertos síntomas de viabilidad, para que pueda hacer frente al pago del convenio; a que los trabajadores difícilmente pueden ser nuevamente contratados; y a que los mutualistas tienen mayores facilidades de cara a la jubilación.¹⁷ El régimen de este convenio se establece en la LGSS disp. adic. 13ª y en art.20 de la OM TAS/2865/2003.

La obligación de suscribir este convenio especial es de derecho necesario, por lo tanto, no es preciso que esté contemplada en el procedimiento de despido colectivo.¹⁸ Incluso persiste en el caso de que el trabajador se haya acogido a una baja incentivada en el marco de un ERE.¹⁹ Su incumplimiento supone una infracción muy grave por parte del empresario (LISOS art.23.1.i).²⁰

Las bajas incentivadas antes referidas nos obligan a apuntar que es en el contexto de las prejubilaciones en el que se suscriben, de forma muy habitual, este tipo de convenios. Estas prejubilaciones son posibles gracias a determinados instrumentos legales tales como el despido colectivo, el subsidio de desempleo y, como no, los convenios especiales. Aunque son muy criticadas por algunos sectores, otros autores las definen como el mejor mecanismo de reestructuración de plantillas con mantenimiento de la paz social.²¹

Y es que el origen de una prejubilación puede ser el mutuo acuerdo o un despido colectivo. En el primer caso no hay acceso al desempleo ni contributivo ni asistencial. Se suscribe convenio especial y normalmente se accede a la jubilación anticipada. No tiene coste para el Estado. El empresario suele abonar al trabajador un porcentaje de su salario acordado y el coste de mantener, en todo o en parte, el convenio con la Seguridad Social que en este caso solo puede suscribir el propio trabajador. Su adscripción es casi siempre voluntaria y es importante recordar que si quienes cumplen los requisitos no la solicitan, pueden estar avocando a trabajadores más jóvenes que no pueden optar a estos procesos a la extinción forzosa de sus contratos de trabajo. De hecho, “la expulsión del mercado de trabajo a través de la prejubilación significa evitar que el expulsado sea un trabajador que ni puede «construir» un puente hasta su jubilación ni posiblemente pueda encontrar empleo, contribuyendo a incrementar una bolsa enorme de exclusión social”.²²

Es en los casos en los que proviene de despido colectivo, cuando recibe más críticas, ya que normalmente se financia, en parte, con recursos públicos. Se cobra la prestación por desempleo y el subsidio, si se cumplen los requisitos. La cotización se mantiene durante la percepción del desempleo y después, a través del convenio especial, por el empresario hasta la fecha de la jubilación anticipada.

¹⁶ La disolución administrativa de una Mutualidad y su liquidación se asemeja a la liquidación de una sociedad en concurso de acreedores, por lo que se aplica analógicamente la regulación concursal que las excluye de la obligación de suscribir convenios especiales (TS 7-7-15, Rec 184/14).

¹⁷ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. *La modificación del convenio especial suscrito en determinados expedientes de regulación de empleo como medida de mantenimiento del empleo*. Revista Doctrinal Aranzadi Social. 2009, núm. 5.

¹⁸ TSJ Galicia 4-7-13, Rec 5984/12.

¹⁹ TSJ Castilla-La Mancha 4-3-16, Rec 701/15.

²⁰ DG ITSS Criterio técnico 91/2012.

²¹ GODINO REYES, M. *Del empleo a la jubilación en tiempos de crisis: prejubilaciones y jubilaciones anticipadas*. Revista de información laboral, 2014, núm.7.

²² *Ibid.* 33.

Para suscribir esta modalidad de convenio ha de estarse a las disposiciones generales estudiadas en el apartado II de este trabajo, teniendo en cuenta las siguientes particularidades²³:

1. La suscripción del convenio especial debe ser solicitada por el empresario durante la tramitación del despido colectivo, teniendo como tope la fecha en que el empresario notifique individualmente el despido a cada trabajador afectado.

Si no lo hace, el trabajador afectado puede solicitarlo dentro de los 6 meses naturales siguientes a la fecha en que le sea notificado individualmente el despido. En este caso, el convenio es suscrito directamente por el trabajador y la TGSS. Una vez recibida la solicitud, la TGSS concede trámite de audiencia al empresario que, en el plazo de 10 días, puede realizar las alegaciones que estime oportunas. Después se procede a la firma del convenio y se da traslado al empresario junto con la notificación del importe total de las cuotas que debe ingresar a su exclusivo cargo.

En los casos en que el convenio se solicite por el trabajador, es posible incrementar la base de cotización por su parte suscribiendo una cláusula adicional para determinar su responsabilidad por el pago de este incremento.

2. La obligación de cotizar abarca desde la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, desde que cese la obligación de cotizar del SEPE por extinguirse la prestación por desempleo contributivo, hasta la fecha en la que el trabajador cumpla la edad de jubilación (LGSS art.205.1.a) en los términos siguientes:

a) Las cotizaciones se determinan aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador, en los últimos 6 meses de ocupación cotizada, el tipo de cotización previsto para el convenio especial. De esa cantidad se deduce la cotización, a cargo del SEPE, correspondiente al período en el que el trabajador tenga derecho a la percepción del subsidio de desempleo, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculándola en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del convenio especial.

b) Las cotizaciones correspondientes al convenio van a cargo del empresario hasta que el trabajador cumpla los 63 años, salvo en los casos de despidos colectivos por causas económicas, en los que dicha obligación se extiende hasta que el trabajador cumple los 61 años. Esta reducción en dos años de la obligación de mantener el convenio, hace más atractiva para las empresas la opción de alegar la causa económica²⁴ que, dicho sea de paso, no resulta especialmente difícil con las exigencias de la actual regulación.

Las cotizaciones pueden ser ingresadas en la TGSS de una sola vez, dentro del mes siguiente al de la notificación de la cantidad a ingresar; o de manera fraccionada, garantizando el importe pendiente mediante aval solidario o a través de la sustitución del empresario en el cumplimiento de la obligación por parte de una entidad financiera o aseguradora, previo consentimiento de la TGSS, en los términos que establezca el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Si se produce la falta de ingreso de las cotizaciones por este convenio especial a cargo del empresario, esto determinará su reclamación como cualquier otra deuda por parte de la TGSS. Además, es importante tener en cuenta que la falta de cotización por el convenio sería subsumible en el tipo de infracción grave de la LISOS art. 22.3²⁵.

c) En el momento en el que el trabajador cumple los 63 años o, en su caso, 61, las aportaciones al convenio especial son a su cargo y tienen carácter obligatorio, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad de jubilación o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de

²³ MEMENTO SEGURIDAD SOCIAL2020. *Francis Lefebvre 2020* [ISBN 978-84-17985-91-2].

²⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V. *El convenio especial en EREs extintivos (Nota sobre el alcance de la Ley 27/2011)*. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2012, núm. 10.

²⁵ DG ITSS Criterio técnico 74/2009.

jubilación anticipada, sin perjuicio de lo previsto en caso de realización de alguna actividad por el trabajador. Esta previsión implica “una obligatoriedad limitada porque, basta que el trabajador deje de pagar las cuotas del convenio, para quedar excluido del mismo sin que se le pueda forzar a mantenerlo pese a su voluntad contraria; en realidad, lo que está presuponiendo la norma es que el sujeto opte por acceder cuanto antes a la jubilación (anticipada).”²⁶

d) En caso de fallecimiento del trabajador o de reconocimiento de una pensión de IP o de jubilación durante el período de cotización correspondiente al empresario, éste tiene derecho al reintegro de las cuotas que, en su caso, se hubieran ingresado por el convenio especial correspondientes al período posterior a la fecha del fallecimiento o del reconocimiento de la pensión, una vez efectuada la liquidación definitiva de la cotización correspondiente al Convenio.

e) En los casos en los que el trabajador, durante el período de cotización a cargo del empresario, realice alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, esto no supone un reintegro automático al empresario de las cuotas coincidentes. Las cuotas superpuestas pagadas por el empresario se aplican al pago del convenio especial durante el período a cargo del trabajador, hasta la cuantía de las cuotas satisfechas por la referida actividad, sin perjuicio del derecho del empresario al reintegro del remanente que exista en la fecha en que el trabajador cause la pensión de jubilación. Aunque la doctrina ha considerado que esta medida podría suponer un doble pago de las cotizaciones a cargo del empresario,²⁷ no parece que ello sea posible, dado que la norma prevé que el remanente sí puede ser reembolsado. De este modo, las cotizaciones satisfechas se aplicarían al período a cargo del trabajador, pero no supondrían nuevas cotizaciones para el empresario.

f) Llegado el caso del reintegro se devengan intereses consistentes en el interés legal del dinero vigente en la fecha en que se produzca el hecho causante, desde ese momento hasta la propuesta de pago. El hecho causante del reintegro se produce en la fecha del fallecimiento del trabajador o en aquella en la que éste hubiera causado pensión de IP o de jubilación.

3. El convenio especial se extingue por fallecimiento del trabajador o por el reconocimiento de una IP o de una pensión de jubilación. En este último caso, si el trabajador se jubila anticipadamente, el empresario queda exonerado del pago de las cuotas sin que pueda interpretarse, si no se dice de forma expresa en el acuerdo del convenio, que deba abonar el importe de las cotizaciones derivadas del convenio al trabajador hasta que cumpla los 65 años.²⁸

Vistas las peculiaridades de la suscripción de este convenio, conviene saber que es la jurisdicción social la competente para conocer sobre los asuntos en los que se solicite que la empresa se haga cargo del pago de las cuotas del convenio especial con la Seguridad Social, en el marco de un despido colectivo. Incluso en el caso de que la empresa haya sido declarada en concurso voluntario de acreedores un día después de la comunicación de la decisión extintiva a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores y el mismo día en el que se hizo la comunicación individual a los trabajadores, en la que se indicaba que se habían iniciado los trámites para suscribir el prescriptivo convenio. Si la comunicación se produjo con anterioridad a la declaración del concurso, el Juzgado de lo Mercantil no puede asumir ninguna competencia sobre la impugnación del conjunto de medidas que conforman el despido, ya que el despido colectivo y sus condiciones han culminado antes de la declaración de concurso²⁹.

²⁶ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. *La nueva regulación del convenio especial y la “cláusula Telefónica”*. Revista Doctrinal *Aranzadi Social*, 2013, núm.9.

²⁷ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. “La modificación del convenio especial suscrito en determinados expedientes de regulación de empleo como medida de mantenimiento del empleo”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2009, núm. 5.

²⁸ TSJ Murcia 5-9-16, Rec 21/16; TSJ Asturias 26-4-16, Rec 574/16.

²⁹ TS 18-10-16, Rec 2405/15 y Rec 2213/15; 26-10-16, Rec 2447/15 y Rec 2216/15

3.2. Convenio especial en determinados supuestos de reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario

Este convenio especial, regulado en el artículo 21 de la OM TAS/2865/2003, tiene por objeto mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venían cotizando con anterioridad a la reducción de la jornada. Está pensado para aquellos trabajadores por cuenta ajena o asimilados que hayan reducido su jornada de trabajo con disminución proporcional de salario en determinados casos:

1. En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. En estos casos, la reducción de jornada será de hasta un máximo de dos horas diarias.

2. Aquellos que tengan a su cargo el cuidado directo de un menor de 12 años, de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que tampoco realice una actividad retribuida. La reducción debe ser entre al menos un octavo y la mitad de la duración de la jornada, como máximo (ET art.37.6).

Ha de tenerse en cuenta que no se puede suscribir este convenio mientras la reducción de jornada implique que las cotizaciones se computen incrementadas hasta el 100%, es decir, las correspondientes a los dos primeros años de la reducción por cuidado de menor, a efectos de las prestaciones de jubilación, IP, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. En los casos de reducción de jornada por cuidado de persona con discapacidad o familiar hasta el segundo grado, el incremento se produce solo durante primer año (LGSS art.237.3).

3. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente que reduzca su jornada para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento, de los menores de 18 años a su cargo afectados por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. También en estos casos opera la reducción máxima de dos horas diarias.

4. Las víctimas de la violencia de género o de terrorismo. En estos casos no se prevé ningún límite temporal a la reducción de la jornada.

Los trabajadores que suscriban un convenio en cualquiera de estas circunstancias se consideran en situación de alta, a los efectos del conjunto de la acción protectora del Régimen de Seguridad Social al que estén adscritos.

Por lo que se refiere a la cotización, la base mensual será la diferencia entre las bases correspondientes a la reducción de jornada y la de cualquiera de las bases elegida por el interesado de entre las establecidas en la regulación general del convenio especial ordinario que hemos estudiado en el apartado II.5 de este trabajo. El cómputo de las bases a los que se remite la norma se refiere a los 24 o a los 12 meses anteriores al inicio de la situación de jornada reducida o, en su caso, a la fecha en que se extinguiera la obligación de cotizar, respectivamente.

En esta modalidad de convenio especial, la cotización a completar será la correspondiente a las situaciones y contingencias de jubilación, IP y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, en el Régimen de la Seguridad Social en que se suscriba el convenio.

La cuota a ingresar se calcula aplicando a la base el tipo único vigente en el RGSS y ese resultado se multiplica por el coeficiente correspondiente.

3.3. Convenio especial de trabajadores contratados a tiempo parcial

Tal y como indica el artículo 22 de la OM TAS/2865/2003, a los trabajadores a tiempo parcial se les ofrece la posibilidad de suscribir este tipo de convenio especial con la TGSS. Este

convenio tiene carácter voluntario y permite cotizar, mensualmente, como si desarrollase un trabajo a jornada completa. No es necesario acreditar el período de cotización previo exigido en la modalidad ordinaria que estudiamos en el apartado II.3 de este trabajo. No obstante, dado que la finalidad del convenio es completar la cotización a tiempo parcial mientras dure esa modalidad contractual, en los casos en los que el trabajador a tiempo parcial ve extinguida su relación laboral no sería de aplicación este convenio, sino el ordinario y, por lo tanto, sí se le exigiría el requisito general de 1.080 días de carencia, sin aplicarle ningún tipo de coeficiente corrector.³⁰

Pueden suscribir este convenio los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo. A través de él podrán completar la cotización derivada del contrato a tiempo parcial a efectos de las contingencias de jubilación, IP y muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes.

Para determinar la base mensual de cotización, ha de calcularse la diferencia entre la base mensual de cotización por el contrato a tiempo parcial y la que elija el interesado de entre las siguientes bases:

1. La base mínima de cotización por contingencias comunes establecida con carácter general para su categoría profesional.
2. La base mínima de cotización para trabajadores por cuenta propia.
3. La base de cotización que resulte de dividir por 12 la suma de las bases por contingencias comunes cotizadas durante los 12 meses consecutivos anteriores a la situación determinante de la cotización inferior.

En el caso de que el periodo de cotización acreditado sea inferior a 12 meses, para conocer esta base debe dividirse la suma de las bases de cotización entre el número de días cotizados y el resultado multiplicarlo por 30.

La base fijada en el convenio especial se mantiene hasta que finalice el año en que se hubiera suscrito, aun en el caso de que se produzca alguna modificación de la base de cotización por el contrato a tiempo parcial, salvo que el interesado haga constar su voluntad expresa en sentido contrario.

A la base resultante se le aplica el tipo vigente, 28,30%, y al resultado se le aplica el coeficiente reductor establecido para 2020 en 0,94.

Los trabajadores que suscriban esta modalidad de convenio especial se consideran en situación de alta, a efectos del conjunto de la acción protectora del régimen de Seguridad Social correspondiente.

En un principio la doctrina manifestó sus dudas sobre si los trabajadores a tiempo parcial que se acogían a esta modalidad de convenio podían ser equiparados en términos protectores a los trabajadores a tiempo completo.³¹ Sin embargo, algunas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia insistieron en la peculiaridad de las cotizaciones efectuadas a través de este convenio, de modo que, además de tenerse en cuenta a efectos de incrementar la base reguladora de las prestaciones objeto de cobertura, también sirven a la hora de completar la carencia general y específica exigida para su reconocimiento. Es por eso que durante los periodos en los que haya existido el convenio especial se aplica el régimen general y no los coeficientes correspondientes al régimen de los trabajadores a tiempo parcial.³² La polémica quedó resuelta por la incorporación de la doctrina de suplicación a la normativa reguladora de la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial (RD 1131/2002 art.1.2).

³⁰ TSJ Cataluña cont-adm 23-12-10, Rec 115/10.

³¹ MADRID YAGÜE, P. "Análisis de la nueva regulación del convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre". *Revista Doctrinal Aranzadi Social 2004*, núm.1.

³² TSJ Cataluña 29-6-00, Rec 9215/99; TSJ País Vasco 16-1-01, Rec 2089/00.

Por último, hay que añadir una peculiaridad más en lo que a las causas de extinción del convenio se refiere, ya que además de las comunes estudiadas en el apartado II.6 de este trabajo, habría que añadir la extinción del contrato a tiempo parcial. Llegado el caso, el trabajador podría suscribir el convenio especial general.

3.4. Convenio especial para trabajadores que cesen en las prestaciones de servicios o actividades

Este convenio que se regula en el art.23 de la OM TAS/2865/2003, está pensado para aquellos trabajadores que se hallen en situación de pluriempleo o de pluriactividad y ven extinguido alguno de sus contratos o cesa en alguna de sus actividades. El trabajador puede suscribirlo para lograr mantener la misma o mismas bases de cotización por las que venía cotizando. En el caso del pluriempleo, este puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, y es indiferente que perciba o no la prestación o subsidio por desempleo.

En la situación de pluriactividad, puede cesar en alguna o en todas las actividades que dieron lugar a su inclusión obligatoria en dos o más regímenes de Seguridad Social, ya sea en forma simultánea o sucesiva.

Los suscriptores de esta modalidad se consideran en situación de alta a efectos del conjunto de la acción protectora en el régimen o en los regímenes del Sistema de la Seguridad Social en el que se suscribiera el convenio.

A diferencia de lo que ocurría en las anteriores modalidades especiales descritas, en esta sí que es necesario acreditar un período específico de carencia previa de 1.080 días en la respectiva situación de pluriempleo o de pluriactividad.

La base mensual de cotización puede estar constituida por la misma base o bases de cotización que el trabajador o asimilado tuviese en el mes natural anterior al cese en todas las empresas o actividades; o solamente la diferencia que resulte de la nueva distribución de las bases, si la nueva fuese inferior a la anterior a la suscripción del convenio, en los casos del cese de la prestación de servicios a alguna o algunas de dichas empresas o en alguna o algunas de las actividades que sigan dando lugar a la situación de pluriempleo o pluriactividad.

También puede suscribir este convenio el trabajador o asimilado que habiendo cesado en su prestación de servicios o actividad sea contratado por una retribución inferior. En este caso, la base de cotización no puede ser superior a la diferencia entre la base de cotización en razón de su nueva actividad y el promedio de las bases cotizadas durante los 12 meses anteriores al cese en una anterior. A tal efecto, el interesado puede optar por el incremento de esas bases, tal y como explicamos en el apartado II.5 de este trabajo.

3.5. Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia

Aunque este convenio forma parte de la suerte de catálogo que se configura en el segundo capítulo de la OM TAS/2865/2003, en concreto en su art.28, es ahí donde se remite a su regulación propia en el RD 615/2007.

Es importante comenzar este análisis señalando quiénes tienen la consideración de cuidadores no profesionales:

1. Por una parte, el cónyuge y los parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el tercer grado de parentesco, de las personas en situación de dependencia.
2. Además, aquellos que, aun no teniendo tal grado de parentesco, residan en el municipio de la persona dependiente o en uno vecino, durante el periodo previo de un año, siempre que se acredite que se trata de un entorno con insuficiencia de

recursos, despoblación, o circunstancias geográficas o de otra naturaleza que impidan o dificulten otras modalidades de atención.

Este convenio especial cumple una doble función: es tanto un mecanismo de alta como de formalización de una situación asimilada al alta. Este último caso es el de los cuidadores que reducen su jornada para poder compatibilizar el trabajo con el cuidado, lo que no necesariamente implica que el cuidado se realice a tiempo parcial. Como veremos al hablar de la cotización, se permite cotizar al régimen en cuyo ámbito se suscriba el referido convenio, considerándoles en alta a tiempo completo y, a su vez, mantener la base de cotización que tuviera con anterioridad. De este modo, cuando ya se está integrado en el sistema de Seguridad Social, no se ven perjudicados en el derecho a futuras prestaciones por culpa de haber compatibilizado trabajo y cuidado³³.

La suscripción del convenio especial, que no precisa acreditar un periodo de cotización previo, hace que los cuidadores no profesionales, queden incluidos obligatoriamente en el campo de aplicación del RGSS y en situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de jubilación, IP y muerte y supervivencia, derivadas de accidente, cualquiera que sea su carácter, o de enfermedad, con independencia de su naturaleza.

Si el convenio se solicita dentro de los 90 días naturales siguientes al reconocimiento de la prestación económica para las personas en situación de dependencia (L 39/2006 art.18), surte efectos desde el mismo reconocimiento. Transcurrido este plazo, surtirá efectos desde la fecha de la solicitud.

En caso de que, tras la concesión de la prestación económica a la persona dependiente, el cuidador interrumpa la actividad por la que estuviera incluido en el sistema de la Seguridad Social o deje de encontrarse en alguna de las otras situaciones en que no procede la suscripción del convenio especial estudiadas a continuación, la fecha de efectos del convenio se determina con arreglo a los criterios generales estudiados en el apartado II.4 de este trabajo.

No tiene la obligación de suscribir el convenio especial:

1. El cuidador no profesional que realice una actividad profesional por la que deba quedar incluido en el sistema de la Seguridad Social, excepto:
 - a) Aquellos casos en los que el cuidador ya estuviera realizando una actividad laboral y reduzca su jornada para poder atender a la persona dependiente.
 - b) Los cuidadores no profesionales, con independencia de que sigan realizando o inicien una actividad profesional de corta duración o a tiempo parcial, siempre que la base de cotización por estas actividades sea inferior al tope mínimo de cotización establecido para el RGSS.
 - c) Los cuidadores que estén percibiendo la prestación por desempleo a tiempo parcial, siempre que la base de cotización sea inferior al tope mínimo de cotización.
2. El cuidador que sea beneficiario de una prestación por desempleo, por jubilación o por IP y los pensionistas de viudedad o en favor de familiares, siempre que tengan 65 o más años.
3. El cuidador que esté disfrutando de los períodos de excedencia laboral en razón de cuidado de familiares, que tengan la consideración de períodos de cotización efectiva (LGSS art.237.2).

³³ BARCELÓN COBEDO, S. “La seguridad social de los cuidadores informales, familiares o no profesionales” en *VVAA. “El Estatuto Jurídico del cuidador informal de las personas en situación de dependencia.”* Editorial Universitaria Ramón Areces, 2009, págs. 77-100 [ISBN 978-84-8004-953-5].

En aquellos casos en los que el cuidador no profesional, antes de dedicarse a la persona dependiente, hubiese suscrito otro convenio especial, puede extinguirlo para suscribir este, con la posibilidad de mantener la base de cotización anterior, en cuyo caso quedaría a su cargo el coste por la diferencia.

Por lo que se refiere a la base de cotización, debe ser el tope mínimo que en cada momento esté establecido en el RGSS. No obstante, han de tenerse en cuenta algunos supuestos específicos:

1. En aquellos casos en los que no hay dedicación completa por parte del cuidador (menos de 40 horas semanales), la base de cotización se reduce proporcionalmente, sin que pueda ser inferior al 50% del tope mínimo establecido en el RGSS.

Si la persona en situación de dependencia tiene reconocido el grado I - dependencia moderada- la base de cotización debe ser el 50% del tope mínimo establecido en el RGSS, salvo que resulte inferior por aplicación de lo dispuesto por reducción de jornada.

En los casos de reducción de jornada, la base de cotización de la jornada reducida más la del convenio no podrá superar la base de cotización que tenía el cuidador antes de la reducción. De superarse el límite indicado, debe ser reducida la base de cotización aplicable en el convenio especial.

Para el cálculo de las correspondientes prestaciones en estos supuestos se aplican las reglas previstas en los casos de contratos a tiempo parcial.

2. Aquel cuidador no profesional que haya interrumpido una actividad por cuenta ajena o propia, por la que hubiera estado incluido en el sistema de la Seguridad Social, a fin de dedicarse a la atención de la persona dependiente, puede mantener la base de cotización del último ejercicio en dicha actividad, siempre que resulte superior al tope mínimo del RGSS, siendo a su cargo directo el coste del incremento de cotización. Dicha base podrá actualizarse en los mismos términos que el tope mínimo. El cuidador que se acoja a este derecho puede verlo extinguido si renuncia al abono de la parte de cuota a su cargo y lo comunica a la TGSS. Los efectos de la renuncia se producen a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la comunicación. También se extingue el derecho por falta de abono de tres mensualidades consecutivas o cinco alternativas de la parte de cuota a su cargo, salvo causa justificada de fuerza mayor debidamente acreditada.
3. En los casos en los que la suscripción del convenio especial hubiese supuesto la extinción de otro convenio anterior, el interesado puede mantener la base por la que venía cotizando, siendo a su cargo directo el coste del incremento de cotización. Dicha base puede actualizarse en los mismos términos que el tope mínimo del Régimen General.
4. En el supuesto de suscripción del convenio especial por parte de trabajadores perceptores del subsidio por desempleo con derecho a cotización por la contingencia de jubilación, estudiado en el apartado III.13, la cuota del convenio debe reducirse en la parte que corresponda a dicha contingencia. Los suscriptores de dicho convenio especial, aunque deban extinguirlo obligatoriamente para poder acogerse al de cuidadores no profesionales, podrán mantener la base por la que vinieran cotizando.

En todos los casos, las cuotas a la Seguridad Social serán abonadas directamente por el IMSERSO a la TGSS³⁴.

El tipo de cotización será igual al general de cotización vigente por contingencias comunes, actualmente el 28,30%, al que se le aplicará el coeficiente reductor fijado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que supone en la actualidad el 0,77. Además, se cotiza por formación profesional en una cuantía equivalente al 0,20%, a efectos de financiar total o parcialmente las acciones formativas previstas en la Ley de dependencia (L 39/2006).

Este convenio se extingue por las causas generales estudiadas en el apartado II.6 de este trabajo, excepto las relativas a la falta de abono de las cuotas correspondientes a tres mensualidades consecutivas o a cinco alternativas, y a la decisión del interesado, comunicada a la TGSS.

Sus causas específicas de extinción son que el cuidador adquiera la condición de titular de una pensión de viudedad o en favor de familiares, cuando tenga 65 o más años; que la persona en situación de dependencia fallezca o que se extinga la prestación económica para cuidados familiares por ella percibida; o que el cuidador deje de prestar sus servicios como tal o, en general, de reunir las condiciones y requisitos exigidos.

3.6. Cuadro recapitulativo de modalidades

MODALIDAD	ACCIÓN PROTECTORA	BASE DE COTIZACIÓN	TIPO	COEFICIENTE REDUCTOR	EXTINCIÓN
Diputados y Senadores de las Cortes Generales y Diputados del Parlamento Europeo	Totalidad de la del RGSS, salvo desempleo, FOGASA y FP.	- Su asignación hasta la base máxima del grupo I del RGSS establecido en el LPG. - Pluriactividad: reglas propias del Régimen correspondiente.	- Contingencias comunes: 28,30 % - Contingencias profesionales: tarifa de primas		- Cese en su mandato. - Disolución de las Cortes: en caso de no ser reelegidos.
Miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las CCAA	Totalidad de la RGSS, salvo desempleo.	- Si percibe retribución fija: según RGSS. - Si percibe solo dietas por asistencia: promedio de los tres meses anteriores o base mínima, si no estaba en alta	- Contingencias comunes: 28,30 % - Contingencias profesionales: tarifa de primas		- Cese en su mandato. - Disolución de las Cortes: en caso de no ser reelegidos.
Funcionarios de la Administración de la Unión Europea	Incapacidad permanente	A elección del interesado según los criterios generales	28,30 %	0,25	Causas generales
Funcionarios de organizaciones internacionales intergubernamentales	- Jubilación, IP y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral. - Servicios Sociales. - Asistencia sanitaria, en su caso.	A elección del interesado según los criterios generales	28,30 %	- Convenios anteriores al 2000: 0,77 - Convenios posteriores al 2000: 0,94	Causas generales
Emigrantes e hijos que trabajen en el extranjero	Jubilación, IP y muerte y supervivencia derivadas de cualquier contingencia	- Mínima del RGSS - Última base real previa a la emigración y regularización posterior del convenio.	28,30 %	0,77	Causas generales Especialidad: impago dos trimestres seguidos
Despido colectivo que incluya trabajadores con 55 o más años	Contingencias comunes, salvo IT, nacimiento y cuidado de menor y riesgo durante el embarazo	Promedio de las bases de los últimos 6 meses de ocupación cotizada deduciendo la cotización que corresponda al SEPE	28,30 %	0,94	Fallecimiento del trabajador o reconocimiento de una IP o jubilación

³⁴ Desde el 1-1-2013 y hasta la entrada en vigor del RDL 6/2019, las cuotas del convenio especial debían ser satisfechas íntegramente por el propio cuidador no profesional. Por ello, en aquel momento, se estableció un régimen transitorio para aquellos convenios que se mantuvieran vigentes a 8-3-2019. Estos convenios se entendían subsistentes y quedaban comprendidos en la regulación actual, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado, a partir del 1-4-2019. Además, los cuidadores no profesionales que acreditasen que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (L 39/2006 art.18), con anterioridad al 1-4-2019, si lo hacían dentro de los 90 días naturales siguientes, podían solicitar la suscripción del convenio especial con efectos desde esa fecha. Fuera de ese plazo, los efectos tendrían lugar desde la fecha en que se hubiera solicitado su suscripción.

Reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario	Conjunto de la acción protectora del Régimen de Seguridad Social al que estén adscritos	Diferencia entre las bases de la reducción de jornada y la base elegida por el interesado de entre las generales del convenio especial	28,30 %	0,94	Causas generales
Trabajadores a tiempo parcial	Conjunto de la acción protectora del Régimen de Seguridad Social al que estén adscritos	Diferencia entre las bases a tiempo parcial y la base elegida por el interesado de entre las generales del convenio especial	28,30 %	0,94	Causas generales y extinción del contrato a tiempo parcial
Trabajadores que cesen en las prestaciones de servicios o actividades	Conjunto de la acción protectora del Régimen o Regímenes de Seguridad Social a los que estén adscritos	- La misma del mes anterior. - La diferencia, si la nueva base fuese inferior	28,30 %	0,94	Causas generales
Perceptores del subsidio de desempleo, con derecho a cotización por jubilación	Conjunto de la acción protectora del Régimen de Seguridad Social al que estén adscritos	IP y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común y accidente no laboral: criterios generales	28,30 %	0,14	Causas generales
		Jubilación: diferencia entre la elegida y la del SEPE		0,80	
Régimen Especial de la Minería del Carbón	Conjunto de la acción protectora del Régimen de Seguridad Social	- Base normalizada: base mínima la del RGSS - Sin base normalizada: Promedio de las 12 últimas; base mínima la del RETA	28,30 %	0,94	Causas generales
Asistencia sanitaria de emigrantes trabajadores y pensionistas retornados	Asistencia sanitaria por las contingencias comunes de accidente no laboral, enfermedad común, nacimiento y cuidado de menor y riesgo durante el embarazo en el RGSS. Extensivas a tratamientos consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional acaecidos en el extranjero.	Cuota fija mensual en función de la edad: - < 65 años: 60 €. - 65 o más años: 157 €.	-	-	Finalizado el periodo de cobertura temporal contratado.
Huelga legal o cierre patronal	IP, muerte y supervivencia (derivadas de enfermedad común y accidente no laboral), jubilación y servicios sociales.	Base diaria: - huelga total o cierre patronal: bases cotizadas en el mes anterior dividida entre los días cotizados, multiplicado por los días de duración. - huelga parcial: restar de la base diaria calculada del modo anterior, la base por la que cotice diariamente el trabajador durante la huelga.	28,30 %	0,94	Finalización de la huelga.
Alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias	Totalidad de la acción protectora de su régimen.	Diferencia entre la base del mes anterior y la mínima correspondiente a su grupo.	28,30 %	-	Finalización del permiso
Trabajadores de temporada en periodos de inactividad y de los SE de Frutas y Hortalizas y Conservas Vegetales del RGSS	Conjunto de la acción protectora del Régimen de Seguridad Social	Base mínima de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento en el RGSS	28,30 %	0,94	Causas generales
Deportistas de alto nivel	Conjunto de la acción protectora del RETA	La elegida por el interesado de entre las vigentes en el RETA	28,30 %	0,94	Realización de cualquier actividad profesional por cuenta propia o ajena
Cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia	Jubilación, IP y muerte y supervivencia, derivadas de accidente o de enfermedad, con independencia de su naturaleza	Base mínima de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento en el RGSS, salvo tiempo parcial	28,30 % + 0,20 % (FP)	0,77	Causas generales, excepto falta de pago y comunicación expresa. Causas especiales: convertirse en pensionista; cumplir 65 años; fallecimiento del dependiente o extinción de la prestación económica; dejar de cuidar o reunir condiciones
Personas con discapacidad	Jubilación y muerte y supervivencia	Base mínima de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento en el RGSS	28,30 %	0,89	Causas generales

Trabajadores de agencias de aduanas afectados por la incorporación al Mercado Único Europeo	Jubilación	La diferencia entre la que hubiera sido su base (actualizada) de seguir como agentes y la actual	28,30 %	0,80	Causas generales
---	------------	--	---------	------	------------------

4. ANÁLISIS DE LOS DATOS ACTUALES DE UTILIZACIÓN

Ya hemos hablado de la finalidad del convenio especial. De cómo puede resultar la herramienta idónea para no ser expulsado del sistema, en unas ocasiones, o de cómo puede servir para empezar a ser parte de él, en otras. Sobre el papel, podría decirse que es el instrumento perfecto. No obstante, es imprescindible conocer cuáles son los datos reales de utilización para poder concluir cuál es su verdadera utilidad.

Si comparamos el número total de convenios suscritos en cada ejercicio desde que hay datos disponibles y el de afiliados a la Seguridad Social a 31 de diciembre de cada año, podemos comprobar que en los datos disponibles más recientes, correspondientes a 2018, apenas representan el 0,25% de afiliados. Y en los años donde la figura del convenio especial fue más utilizada, suponían algo más del 1%. Los datos que se muestran en la siguiente tabla han sido obtenidos de los informes estadísticos anuales de la TGSS³⁵ y del histórico de estadísticas de afiliación publicadas desde 1999.³⁶

	CONVENIOS ESPECIALES	TOTAL AFILIADOS	%
2008	139.079	18.305.613	0,76
2009	171.148	17.640.018	0,97
2010	178.226	17.478.095	1,02
2011	170.324	17.111.792	1,00
2012	170.998	16.332.488	1,04
2013	75.868	16.258.042	0,47
2014	68.301	16.651.884	0,41
2015	64.912	17.180.590	0,38
2016	60.545	17.741.897	0,34
2017	48.984	18.331.107	0,27
2018	44.910	18.914.563	0,24

El último informe anual de la TGSS disponible a fecha de realización de este trabajo es el de 2018,³⁷ y es desde el año 2010 cuando la TGSS ofrece los datos en un informe unificado. En años anteriores, los datos estadísticos se desgajan en diferentes documentos que estudian diversas cuestiones -organización, medios y apoyo técnico; actividades de gestión; control y vigilancia de la gestión, etc...- y en los que se presta poca atención a la figura del convenio especial. Es en el informe estadístico del año 2009, cuando por primera vez se ofrece el dato del número total de convenios suscritos. Si bien, en el informe de 2010, se recogen también los datos referidos a 2008 y 2009.

No son precisamente los convenios especiales la institución que más protagonismo tiene en el Informe estadístico anual de la TGSS. Como hemos visto, no se trata de una institución

³⁵ Seguridad Social - seg-social.es [consulta: 13-6-20] Informes estadísticos de la TGSS de los años 2009 a 2018. Disponible en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/PublicacionesDocumentacion/47999>

³⁶ Seguridad Social - seg-social.es [consulta: 13-6-20] Histórico de estadísticas de afiliación publicadas desde 1999. Disponible en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST167>

³⁷ Seguridad Social - seg-social.es [consulta: 13-6-20] Informe estadístico de la TGSS 2018. Disponible en http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6630fa27-bdcf-4997-abcd-903c5eae8856/Informe+estadistico+2018_TGSS.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

especialmente utilizada, sino por el contrario, es su infrautilización una de sus notas características. Por otra parte, los datos totales plantean algunas dudas. En concreto, el informe de 2013³⁸, al mostrar la evolución de los convenios de años anteriores, modifica las cifras de estos sin explicar si la razón obedece a un error en los informes de años pasados o a un cambio en el modo de contabilizarlos. Por darle coherencia a este estudio hemos optado por mantener las cifras que ofrecen los informes de cada año concreto.

De este modo, la evolución del número de convenios especiales tramitados en los últimos 11 años, desde que este dato se tiene en cuenta en los informes estadísticos de la TGSS, es la que se refleja en la siguiente tabla. En ella también pueden verse las cifras de la única modalidad que cuenta con su propia estadística acumulada, la del convenio especial para cuidadores no profesionales y el porcentaje que representa con respecto al total de convenios. También se muestra una pequeña serie de los convenios suscritos en el contexto de un despido colectivo que incluya a trabajadores mayores de 55 años. Este dato se recoge en los informes anuales desde 2013. En el caso del convenio especial de la minería del carbón, contamos con datos desde el informe anual de 2011.

AÑO	CONVENIO CUIDADORES ³⁹	%	CONVENIO ERE > 55 AÑOS	%	CONVENIO MINERÍA DEL CARBÓN	%	TOTAL CONVENIOS ESPECIALES
2008	42.910	30,85					139.079
2009	100.423	58,67					171.148
2010	150.566	84,48					178.226
2011	173.424	101,82			13.072	7,67	170.324
2012	23.933	14,00			12.526	7,32	170.998
2013	16.736	22,05	14.554	19,18	11.978	15,78	75.868
2014	13.553	19,84	10.285	15,06	11.217	16,42	68.301
2015	11.189	17,24	14.746	22,72	10.440	16,08	64.912
2016	9.753	16,11	10.995	18,16	9.143	15,10	60.545
2017	8.498	17,35	8.842	18,05	7.952	16,23	48.984
2018	7.524	16,75	8.391	18,68	6.945	15,46	44.910
2019	55.051						
2020	59.407						

Después de conocer el número total de convenios especiales tramitados en cada ejercicio, sería interesante analizar qué importancia tiene cada una de sus modalidades en la cifra total. Sin embargo, aunque en el informe estadístico del año 2010⁴⁰, por primera vez, se ofrecen estos datos,

³⁸ Seguridad Social - seg-social.es [consulta: 13-6-20] Informe estadístico de la TGSS de 2013, pág.55. Disponible en <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/0321177b-36a3-4a5e-b605-b48ed989acef/INFORME+ESTAD%C3%8DSTICO+2013.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

³⁹ Los últimos datos disponibles de convenios especiales de cuidadores no profesionales corresponden al acumulado a mayo de 2020.

⁴⁰ Seguridad Social - seg-social.es [consulta: 13-6-20] Informe estadístico de la TGSS de 2010, pág.114. Disponible en <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/5b2b26ee-6fff-4c83-bc51-9b8c86e7adea/Informe+Estad%C3%ADstico+2010.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

no vuelven a aparecer en ninguno de los informes posteriores. En ese ejercicio, se indica que el 52,73% de la tramitación de convenios se centró en los convenios de cuidadores no profesionales; el 28,67%, en lo que se denomina convenio normal u ordinario; los suscritos por perceptores del subsidio de desempleo para mayores de 52 años, el 12,10% y el 6,47% restante se distribuyó en otros tipos de convenio.

Es el año 2010 en el que más convenios especiales se suscribieron en la serie que refleja la tabla. La distribución que explica el informe en términos porcentuales, podría ser extrapolable a los cuatro ejercicios comprendidos entre el 2008 y el 2011. De esa cifra tan elevada de convenios, se indica que más de la mitad corresponden al de cuidadores no profesionales. Sin embargo, si prestamos atención a las concretas estadísticas que la propia TGSS ofrece de esta modalidad, los 150.566 convenios que reflejan, suponen un porcentaje mucho más elevado, un 84,48%. Y si nos fijamos en el año 2011, los datos son bastantes llamativos, ya que la cifra de convenios de cuidadores no profesionales (173.424) resulta superior a la total (170.324). Sin duda, un error, que nos obliga a tomar con cautela el número total de convenios reflejado en los informes anuales. Tampoco el número total de convenios reflejado en el informe de 2012 parece coherente. La estadística del convenio de cuidadores no profesionales muestra una estrepitosa caída que, sin embargo, no tiene reflejo en la cifra total que es incluso superior a la del año anterior.

En cualquier caso, el elevado porcentaje que representa esta modalidad, probablemente, se mantuvo hasta la mitad del ejercicio 2012, cuando las medidas de estabilidad presupuestaria que el Gobierno del momento aprobó, a través del RDL 20/2012, trajeron como consecuencia que los convenios especiales de los cuidadores no profesionales que estuviesen vigentes a la fecha de su entrada en vigor se extinguiesen el 31-8-2012, salvo que el suscriptor solicitase expresamente su mantenimiento. Se estableció para esos casos un régimen transitorio que duró lo que quedaba de año y a partir de 2013, las cuotas del convenio eran a cargo exclusivo del cuidador.

Esta situación se mantuvo hasta el 1-4-2019, fecha en la que el RDL 6/2019 reestablece la obligación de la Administración General del Estado de abonar las cuotas. Todo este acontecer se ve necesariamente reflejado en los datos de suscripción, que sufren una importante caída en el mismo año de la reforma y que caen en picado a partir de 2013. Aún no hay datos disponibles que reflejen la remontada que supuso en las cifras totales la reforma de 2019. Sin embargo, sí disponemos de las estadísticas acumuladas que ofrece mensualmente la TGSS con respecto al convenio especial de cuidadores no profesionales⁴¹.

Este convenio nació en 2007, pero no es hasta dos años después donde se observa el despegue de esta figura que continúa creciendo fuertemente hasta 2011. ¿Qué explicación puede tener ese aumento tan llamativo? Nos encontramos en los años más duros de la crisis económica, donde miles de personas expulsadas del mercado laboral pudieron encontrar un refugio en este convenio para evitar lagunas en sus carreras de cotización. Después, cuando en 2012 se elimina el pago de las cuotas por parte de la Administración General del Estado, el número de suscriptores cae en picado, extinguiéndose en un año alrededor de 150.000 convenios. La cifra sigue cayendo hasta los 7.524 de 2018 y en 2019, tras la última reforma que devuelve a la AGE la obligación de pagar las cuotas, asistimos a una nueva remontada. Sin embargo, a día de hoy, las cifras ni se acercan al abultado número de suscriptores que tuvo su máxima en 2011. ¿Qué efectos tendrá la crisis económica en la que nos estamos adentrando a consecuencia del COVID-19? ¿Asistiremos de

⁴¹ La Seguridad Social ofrece desde mayo de 2008 los datos acumulados por meses de altas y bajas en el convenio especial para cuidadores no profesionales. Seguridad Social - seg-social.es [consulta: 13-6-20]. Disponible en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/2341/2374/2437> Estos mismos datos son replicados por el IMSERSO que ofrece en su página web una estadística mensual, en la que aparece un informe individual dedicado a la suscripción del convenio especial de los cuidadores no profesionales. IMSERSO - imsero.es [consulta: 13-6-20]. Disponible en https://www.imsero.es/imsero_01/documentacion/estadisticas/info_d/estadisticas/est_inf/datos_estadisticos_saad/index.htm

nuevo a un repunte de estos convenios? Todo dependerá de las medidas económicas y sociales que se vayan aprobando. No podemos olvidar que la reforma de 2012 fue consecuencia de los recortes y del modo de encarar la crisis que tuvo el Gobierno de aquellos años. ¿Volverán a ser los recortes la medida estrella para atajar la crisis actual? Es difícil vaticinar cuáles serán sus efectos, pero si esta figura se mantiene es muy probable que sirva de nuevo como refugio para muchas personas, mujeres en su mayoría.

Y es que hay un nuevo hecho que no tiene que ver con lo económico y sí con lo humano que puede ayudar a que la cifra de cuidadores no profesionales aumente, al menos hasta que exista una vacuna contra el coronavirus. Las personas en situación de dependencia pueden ver cubiertas sus necesidades de cuidado a través de distintos servicios, como la asistencia a domicilio, los centros de día o las residencias, entre otros. Al tratarse de población de riesgo, durante la fase más dura del confinamiento la actividad de los centros de día se ha visto suspendida y, en muchos casos, también la asistencia a domicilio. Por su parte, las residencias han sido especialmente castigadas por la pandemia. ¿Cuándo volverán todos estos servicios a prestarse con normalidad? Es muy probable que muchas familias, para evitar el riesgo de contagio de sus mayores dependientes motivado por el contacto social, opten por el cuidado en el hogar. De ser así, en muchos casos deberán renunciar, parcial o totalmente, a su vida laboral y esta circunstancia se verá reflejada, sin duda, en las cifras de suscriptores.

Hubiera sido interesante conocer el número total de convenios especiales suscritos en años anteriores a 2007, año en el que se crea esta modalidad de convenio especial. Como vemos, este convenio tiene una gran influencia en la evolución de la cifra total de convenios suscritos, ya que nace como una obligación del cuidador en cuanto a la suscripción, pero siendo las cuotas satisfechas por la Administración General del Estado. Las idas y venidas de esta obligación, como hemos visto, tienen un clarísimo reflejo en los datos finales.

Los informes también ofrecen datos de otras modalidades de convenio especial. Ha de recordarse que en unos casos el convenio se suscribe voluntariamente por el propio trabajador y en otros, como en el convenio especial suscrito en el contexto de un despido colectivo que incluya a trabajadores mayores de 55 años, el acuerdo se suscribe por la empresa y el trabajador, de una parte, y la TGSS, de otra.

En la serie que ofrece la tabla se observa como los datos de esta modalidad van descendiendo en términos absolutos, pero no tanto en términos relativos. Esto se explica por la variación del peso relativo que a su vez han sufrido el resto de modalidades, particularmente el convenio de cuidadores no profesionales. Cuando su peso disminuye, aumenta el del resto de modalidades, aunque su número haya disminuido de un ejercicio a otro.

No contamos con datos de años anteriores a 2013 para poder analizar cuál ha sido la evolución de esta figura, pero la lógica nos hace pensar que, en los años más duros de la crisis económica, en los que los despidos colectivos colapsaron los juzgados y tribunales de nuestro país, la proporción de este tipo de convenios era superior en relación con la cifra total. No debe olvidarse que esta modalidad es una obligación para las empresas, siempre que no se encuentren incursas en un procedimiento concursal, por lo que el número de convenios suscritos y su comportamiento resultan un potente indicador de la situación que atraviesa el mercado laboral.

Con respecto al convenio especial para trabajadores incluidos en el Régimen especial de la Minería del Carbón, no debe olvidarse que estamos ante un régimen a extinguir. Eso explica que se haya reducido a la mitad en ocho años, aunque en términos relativos haya aumentado su peso. Las mismas razones empleadas para explicar esta cuestión en la anterior modalidad, nos sirven aquí. Si el peso de la principal modalidad se reduce, aumenta la del resto.

Una vez analizados los datos y comprobada la escasa utilización de la figura del convenio especial, no queda más remedio que preguntarse el porqué. Y la respuesta se encuentra en su propia razón de ser. Si en la mayoría de los casos se trata de dar cobertura a quienes han sido expulsados

del mercado laboral o a quienes, sencillamente, no tuvieron oportunidad o tienen serias dificultades para acceder a él, ¿cómo puede recaer sobre sus espaldas, salvo en las excepciones ya apuntadas, el peso de las cuotas? Pongamos el caso de un suscriptor que decide cotizar por la base de cotización mínima del RETA: 944,40 €/mes. A esta base, habría que aplicarle el tipo del 28,30% y al resultado, el coeficiente reductor del 0,94, lo que daría una cuota de 251,23 €/mes. Alguien que se encuentra en una situación precaria, sin apenas ingresos o directamente sin ellos, ¿puede hacer frente al pago de esa cantidad?

Parece lógico pensar que las exiguas cifras analizadas, aparte de las modalidades en las que la obligación del pago no recae sobre el suscriptor, han de corresponder a aquellos cuyas carreras de cotización están a punto de concluir y tienen posibilidad de hacer un esfuerzo final para evitar una merma en su pensión de jubilación. También aquellos que, desde un trabajo a tiempo parcial al que han llegado abocados por las circunstancias al final de su vida laboral, prefieren completar sus bases por la misma razón.

El resto de modalidades especiales dirigidas a colectivos concretos que hemos estudiado en el anterior apartado, han de representar, sin duda, un porcentaje muy pequeño en la cifra total. Por tanto, parece que tal y como fue concebido, es útil a un pequeñísimo número de los suscriptores potenciales. Si el convenio especial puede o no ser un instrumento eficaz para afrontar las nuevas situaciones que cada vez con más frecuencia se presentan en nuestro mercado laboral y en nuestra realidad social, será objeto de estudio en el siguiente apartado.

5. INSTITUCIÓN VERSÁTIL QUE PUEDE ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES

El título de esta sección parece un contrasentido después de ver las cifras actuales de utilización. ¿De verdad estamos ante una institución que encaja en la realidad en plena transformación de nuestro mercado de trabajo? Vamos a fijar nuestra atención en tres supuestos concretos en los que, con algunas matizaciones, el convenio especial con la Seguridad Social podría servir para paliar la precariedad en el empleo y sus consecuencias de cara a prestaciones futuras. Se trata de los trabajadores a tiempo parcial, de los trabajadores autónomos de actividad intermitente y de los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.

Para todos estos colectivos ya existe la posibilidad de suscribir un convenio especial, sin embargo, a excepción de los cuidadores no profesionales, las cifras nos demuestran que su utilidad está muy por debajo de lo que cabría esperar. Y es que ya hemos apuntado que, en la mayoría de los casos, quienes son potenciales candidatos a suscribir un convenio especial parten de una situación de precariedad desde la que es difícil mirar hacia el futuro. Las cuotas de un convenio especial suponen un gasto imposible de afrontar para quien tiene una nula capacidad de ahorro. Cuando el sueldo no alcanza para lo básico, solo puede pensarse en el ahora.

Partiendo de esta realidad es fácil comprender por qué es el convenio de cuidadores no profesionales el más utilizado. Y justamente la causa de su éxito puede ser, en parte, la receta para adaptar las otras dos modalidades que vamos a estudiar. Las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales corren en su totalidad a cargo de la Administración General del Estado. No debe olvidarse la realidad que protege y que el colectivo de cuidadores, mujeres en su mayoría, casi siempre lo son a tiempo completo, lo que supone en la mayoría de los casos, estar fuera del mercado laboral. Pretender que alguien sin ingresos afronte las cuotas del convenio es hacer un brindis al sol, como quedó patente tras la reforma de 2012.

En los siguientes apartados, nuestro objetivo va a ser analizar el modo en el que el convenio especial con la Seguridad Social puede adaptarse y ser útil para afrontar la transformación del mercado laboral y una realidad social que pone de manifiesto las diferencias entre empleo y trabajo.

5.1. Trabajadores a tiempo parcial y autónomos de actividad intermitente: digitalización y nuevas formas de empleo

Estamos asistiendo a una nueva revolución industrial que, como las anteriores, está teniendo un gran impacto en el empleo. La digitalización de las empresas, la robotización y la implantación de la inteligencia artificial transforman sin pausa nuestro mercado laboral. Para los más optimistas, esa transformación traerá herramientas que nos harán más fácil la vida y se potenciará la empleabilidad y el trabajo digno. Y puede que sea así, pero no en el futuro a corto plazo. En la transformación del empleo que ya se está produciendo, es posible que se evolucione hacia otras formas que ahora no conocemos. Pero en ese tránsito, muchos puestos de trabajo se verán abocados a la desaparición. Según un informe de la consultora Price Waterhouse Coopers⁴², la digitalización que afectará a España en oleadas sucesivas, en 2030 podría llegar a eliminar el 34% de los puestos de trabajo existentes.

Está claro que la digitalización no afectará del mismo modo a todos los sectores, pero nadie discute el impacto sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Tal y como indica el Consejo Económico y Social en un informe de 2017⁴³, “(...) la digitalización de la producción de bienes y servicios puede afectar, entre otros aspectos relevantes de las relaciones laborales, a la propia aplicación de la relación de trabajo asalariado y del contrato de trabajo (...)” También se refiere a las nuevas formas de empleo basadas en la economía online que hace posible una colaboración a distancia sin límites y una flexibilización de los conceptos clásicos de tiempo y lugar de trabajo.

En este contexto, no podemos olvidarnos de las plataformas que, en muchos casos, han supuesto un fenómeno de flexibilización extrema del trabajo. No puede negárseles la faceta dinamizadora en determinadas situaciones de crisis, pero tampoco puede cerrarse los ojos a la precarización que ello ha supuesto de las condiciones de trabajo. Aunque plataformas las hay de muchos tipos, las que han protagonizado el debate en los últimos tiempos son las que agrupan a los llamados *riders*. ¿Se trata de trabajadores por cuenta ajena o, por el contrario, son trabajadores autónomos? El disenso entre los Tribunales Superiores de Justicia que consideraban que esta figura podría acomodarse a las características de un TRADE⁴⁴ y, a la contra, los que consideraban que concurrían las notas de dependencia y ajenidad⁴⁵ se ha resuelto con una sentencia del Pleno del Tribunal Supremo que ha considerado la existencia de relación laboral⁴⁶. Entiende que la labor de coordinación y organización que lleva a cabo la empresa impide que pueda ser considerada como una mera intermediaria. Para acabar de calentar el debate, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en un reciente Auto⁴⁷, aunque anterior la sentencia del Tribunal Supremo, parece decantarse por considerarlos como trabajadores por cuenta propia, lo que nos coloca ante un final bastante abierto y que va a depender de las circunstancias concretas de cada caso. Y mientras el debate continúa en los Tribunales y se nutre de multitud de artículos de la Academia, la realidad de los *riders*, incluso considerados trabajadores por cuenta ajena, sigue siendo absolutamente precaria.

En cualquier caso, digitalización no puede identificarse exclusivamente con el trabajo a través de plataformas. Sin embargo, lo que sí parece ser una nota característica de este proceso es la tendencia a flexibilizar las relaciones laborales hasta desdibujarlas. Esto se traduce en una gran bolsa de trabajadores autónomos, en ocasiones, falsos autónomos, que prestan servicios tecnológicos para que las empresas hagan frente a su propia digitalización. En plataformas o no,

⁴² Pwc.com [consulta: 12 de junio de 2020]. Disponible en https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf

⁴³ CES.es [consulta: 12 de junio de 2020]. Disponible en <http://www.ces.es/documents/10180/4509980/Inf0317.pdf>

⁴⁴ TSJ Madrid 19-9-19, Rec 195/19.

⁴⁵ TSJ Asturias 25-7-19, Rec 1143/19; TSJ Madrid 27-11-19, Rec 588/19.

⁴⁶ TS Pleno 25-9-20, Rec 4746/19.

⁴⁷ TJUE auto 22-4-20, asunto C-692/19.

trabajando a tiempo parcial o siendo autónomo que salta de un proyecto a otro con más o menos suerte, parece que la figura que esta nueva realidad demanda se aleja cada vez más de nuestra idea de empleo a tiempo completo y para toda la vida.

No podemos olvidar que nuestro actual modelo de Seguridad Social se ha fraguado sobre ese modelo de relaciones laborales. Un trabajador que trabaja y cotiza durante toda la vida para lograr una pensión de jubilación que le permita vivir dignamente en su última etapa. ¿Qué ocurre entonces si ese trabajador ya no trabaja toda la vida? ¿Qué pasa si solo consigue hacerlo de forma intermitente? ¿Y si al final de su carrera es expulsado del mercado de trabajo y no consigue reincorporarse? ¿De qué modo puede encajar el convenio especial en esta situación?

Estamos ante un problema complejo que como tal ha de abordarse. Si volvemos al ejemplo de las plataformas y quienes se emplean en ellas, no estamos hablando solo de trabajadores jóvenes que se encuentran en los inicios de su vida laboral. Cada vez hay más trabajadores que a partir de los 50 años se encuentran con serias dificultades para reincorporarse al mercado laboral tras un despido o una incapacidad temporal con una larga convalecencia y encuentran salida en este tipo de empleos. En otros casos, como el sector tecnológico, lo más habitual es trabajar vinculados a proyectos con una fecha de inicio y una de fin. Abundan los trabajadores autónomos que prestan sus servicios para las empresas en condiciones muy similares a las de los trabajadores por cuenta ajena de dichas empresas, pero que suponen un ahorro importante a la hora de valorar los costes sociales. Y es que, en este sector, como en el resto, no hay un perfil único de trabajador. Algunos, con perfiles muy técnicos y especializados, son muy demandados por el mercado, llegando a simultanear varios proyectos y recibiendo elevadas retribuciones por ello. Otros, con menos formación y especialización, siguen siendo profesionales demandados, pero sus retribuciones no son tan altas como las del primer grupo, ya que son más fácilmente sustituibles.

Como vemos no siempre nos vamos a encontrar en la misma circunstancia. Y sobre todo hay que pensar que esta realidad está en constante cambio. Lo que hoy demanda el mercado puede que deje de ser necesario dentro de no mucho tiempo. Por eso, el profesional muy demandado y muy bien pagado de hoy, puede no ser tan necesario mañana. En ese caso, es probable que necesiten un tiempo para reciclarse y volver ocuparse y es en este periodo cuando la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social puede resultarle útil. Especialmente si se trata de un trabajador autónomo, ya que en este régimen no se aplica la integración de lagunas en el cálculo de su pensión. En función de las características de su contratación, podría acogerse al convenio especial para trabajadores que cesen en las prestaciones de servicios o actividades, estudiado en el apartado III.12 de este trabajo, o al convenio especial ordinario, al que le hemos dedicado el apartado II. Y para que esta suscripción resulte atractiva, es imprescindible la labor informativa de la Administración explicando sus ventajas, que no son pocas:

- en caso de pluriempleo, se puede suscribir convenio cotizando únicamente por la diferencia que suponga la nueva situación;
- tanto en pluriempleo como en pluriactividad se consigue mantener el mismo nivel de cotización y, por tanto, de protección futura;
- la cuota para los autónomos se ve reducida con respecto a la ordinaria de su régimen a través del coeficiente reductor; y
- las cotizaciones al convenio especial tienen el tratamiento de gastos fiscalmente deducibles de los rendimientos del trabajo.

Por otra parte, para la TGSS esta suscripción también resulta ventajosa, por razones obvias. En estos tiempos donde se cuestiona constantemente la viabilidad de nuestro sistema de pensiones, no estamos en situación de desperdiciar ni una sola vía que implique un incremento de las cotizaciones.

En las circunstancias anteriores es claro que el convenio puede considerarse como solución viable. Un profesional bien remunerado que se encuentra en una situación transitoria hasta que llegue su próximo proyecto, puede considerar realizar esta inversión pensando en su futuro. Sin embargo, ya hemos apuntado que es difícil plantearse invertir en una pensión futura cuando el sueldo apenas alcanza para el gasto presente. ¿Qué ocurre con esos otros trabajadores a tiempo parcial, autónomos en algunos casos, que se encuentran en una situación precaria? ¿Y con aquellos con baja cualificación y que desarrollan tareas repetitivas que son los que más posibilidades tienen de perder su empleo a causa de la robotización? ¿Qué pasa cuando se encuentran en esa franja de edad que los coloca en la recta final de su carrera, pero aún demasiado lejos de la jubilación? ¿Sirve el convenio especial en estos casos? ¿Cómo hacer frente a las cuotas?

Es obvio que en este escenario las ventajas que antes enumerábamos no nos sirven como argumento. Estos trabajadores tendrían, en muchos casos, la posibilidad legal de suscribir un convenio especial, pero no tienen la posibilidad real. Solo si la regulación de esta institución se adaptase a esta realidad, serviría para hacer frente a la precariedad de los más vulnerables.

Pongámonos en el caso de un trabajador que lo ha sido, en la mayor parte de su carrera, a tiempo parcial y que, llegado el momento, causa derecho a una pensión de jubilación contributiva. Muy probablemente no alcance las cuantías mínimas y por ello tendrá que ser complementado a mínimos. Este complemento, aunque no siempre ha sido así, se financia vía presupuestos y no a través de la TGSS. Este supuesto que nos sirve de ejemplo, si continúa la tendencia que hemos descrito anteriormente, podría ser una realidad generalizada dentro de no mucho tiempo. Es decir, esas pensiones futuras de los trabajadores precarios, supondrán un incremento del gasto en este punto. Sin embargo, si esos trabajadores pudiesen incrementar sus cotizaciones, también lograrían una pensión mayor que de ser complementada, lo sería en menor cuantía.

Una de las formas de hacer atractivo el convenio especial para trabajadores que se encuentren en estas circunstancias es que la propia Administración corra con parte de las cotizaciones. Recordemos que las cifras muestran que el único convenio que se ha suscrito de forma mayoritaria por el colectivo al que iba dirigido es el de cuidadores no profesionales y que su éxito, como veremos, radica en que es la Administración la que corre a cargo de las cuotas. Ciertamente no estamos ante situaciones idénticas. El trabajador a tiempo parcial está dentro del mercado de trabajo, con unos ingresos más o menos bajos, pero con ingresos. Y precisamente ese nivel de ingresos podría ser el criterio para decidir cuál ha de ser el nivel de colaboración de la Administración en la obligación de cotizar. Podría establecerse un baremo que delimite los ingresos del suscriptor y el porcentaje de cuota al que debería hacer frente. El resto, correría a cargo de la AGE.

Esta propuesta no necesariamente implicaría un aumento de gasto ya que, si el trabajador de nuestro ejemplo lograra a través del convenio especial una carrera con cotizaciones suficientes para alcanzar la pensión mínima, no tendría que ser complementado. Recordemos que lo que se propone es que la Administración contribuya en parte, no en la totalidad y que ajustando debidamente los números esa aportación puede ser menor a la que correspondería por el complemento a mínimos. Por otra parte, esta propuesta implicaría un modo de aumentar las cotizaciones y así colaborar a la viabilidad del sistema.

Pero no debemos dejar de lado a otro actor fundamental: las empresas. Una posibilidad sería obligarlas a suscribir y financiar un convenio especial para trabajadores despedidos a causa de la transformación digital⁴⁸. La ventaja para la financiación del sistema es incuestionable y, desde luego, también para mantener el nivel de protección de los trabajadores. Aunque podría implicar un desincentivo para las empresas a la hora de acometer procesos de transformación digital, ese coste

⁴⁸ CABALLERO PÉREZ, M^a J. “El impacto de la transformación digital en la financiación de la Seguridad Social” en VV.AA. *Proyecto seleccionado dentro de la convocatoria 2017 del Programa de Innovación Abierta (PIA) de la Fundación COTEC para la Innovación*, págs.15-17.

se vería compensado por el aumento de beneficios económicos. Además, en la regulación podrían establecerse excepciones a esta obligación para los casos en los que la empresa acredite una situación económica complicada.

Un modo eficaz para salvar los posibles inconvenientes de la obligación impuesta es, sin duda, la negociación colectiva. Es conveniente no olvidar que la negociación colectiva puede facilitar y equilibrar la transformación digital de las empresas anticipándose a los cambios y sus efectos⁴⁹. Solo potenciando la negociación colectiva se podrá frenar la tendencia a la individualización total de las relaciones laborales⁵⁰ que parece traer consigo esta era de la digitalización y que, como siempre, perjudica a los más vulnerables. Del mismo modo que muchos convenios colectivos incluyen mejoras voluntarias para cubrir los periodos de IT, podría negociarse una nueva mejora dirigida a su colaboración en las cuotas del convenio especial que suscriban sus trabajadores a tiempo parcial. Esa medida, podría tener gran repercusión si llegase a incluirse en determinados convenios colectivos, especialmente de ámbito sectorial. No olvidemos que algunos sectores emplean un gran número de trabajadores a tiempo parcial, en muchos casos mujeres, con la consiguiente repercusión de género, ya que esta mejora podría servir para paliar, en alguna medida, la brecha de las pensiones.

Por otra parte, podría establecerse algún tipo de bonificación para las empresas que realicen aportaciones, voluntarias o no, a los convenios especiales de sus trabajadores a tiempo parcial. Aunque también podría ser suficiente con dejar exenta de cotización esta aportación.

Uno de los efectos perversos que algunos pueden llegar a vislumbrar en esta medida podría ser el acomodo de determinados trabajadores en esta suerte de situación precaria, que ya no lo sería tanto. No obstante, no parece muy probable. Recordemos que el trabajador también tendría obligación de aportar una parte de la cuota, en función de sus ingresos. Además, la medida iría dirigida a trabajadores con retribuciones bajas. Parece lógico que cualquier trabajador, en esas circunstancias, haga lo posible por mejorar su situación, por lograr un empleo a tiempo completo que no solo mejore su salario, si no que cubra en su totalidad sus cotizaciones y le permita extinguir el convenio especial. Por otra parte, si las empresas se ven obligadas por los convenios colectivos a realizar las aportaciones descritas, podrían producirse, en algunos casos, situaciones de fraude. Me refiero a la posibilidad de disfrazar de trabajo a tiempo parcial lo que realmente es a tiempo completo, y poderse beneficiar así de exenciones o bonificaciones que de otro modo no serían aplicables. Aunque es incuestionable que deben perseguirse este tipo de conductas fraudulentas, no debe olvidarse que para la ITSS ya es una prioridad la lucha contra el fraude en la contratación a tiempo parcial⁵¹.

Como vemos, lo que en la actualidad es una institución infrautilizada y poco conocida podría llegar a ser muy útil, si se hace un esfuerzo por adaptarla y darla a conocer.

5.2. Convenio de cuidadores no profesionales: posibilidades de mejora

El convenio especial con la Seguridad Social es una figura que puede adaptarse y ser útil a muy distintas realidades. La propia existencia del convenio al que ahora nos referimos es buena prueba de ello. Como ya hemos visto, es la modalidad de convenio especial más utilizada, con mucha diferencia respecto del resto.

⁴⁹ CES.es [consulta: 12 de junio de 2020]. Disponible en <http://www.ces.es/documents/10180/4509980/Inf0317.pdf>

⁵⁰ Fundación para el diálogo social - Fdialogosocial.org [consulta: 13 de junio de 2020]. Disponible en http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf

⁵¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones - mitramiss.gob.es [consulta: 13-6-20] Disponible en http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/gl/Documentos/ORGANISMO_ESTATAL/Doc_Organismo/Plan_Estrat_formato.pdf pág.79.

Este convenio nace como expresión del reconocimiento del valor del trabajo de cuidados, como un acto de justicia social.⁵² La Ley de Dependencia⁵³ marca un hito visibilizando por primera vez en una Ley de ámbito nacional a la cuidadora familiar, definiéndola y dándole una tutela jurídica de la que carecía hasta ese momento⁵⁴.

Y es que no queda más remedio que hablar en femenino cuando nos referimos al trabajo de cuidados. Basta con observar la última estadística disponible⁵⁵ para comprobar que prácticamente el 90% de los cuidadores no profesionales son, en realidad, cuidadoras. Más de 50.000 mujeres en este país han suscrito un convenio especial con la Seguridad Social, viendo reconocida, aunque solo sea en una pequeña parte, la importancia de su trabajo. Pero esas 50.000 mujeres, solo representan una pequeñísima parte de las que están ejerciendo realmente como cuidadoras no profesionales.⁵⁶ El convenio especial, como ya explicamos en el apartado III.17, puede suscribirse, únicamente, por aquellas cuidadoras que atiendan a un dependiente que tenga reconocida la prestación económica para cuidados en el entorno familiar. Dicha prestación es incompatible con el resto de servicios del catálogo, excepto los de prevención de las situaciones de dependencia, los de promoción de la autonomía personal y la teleasistencia.⁵⁷ Además, desde 2014, su reconocimiento tiene carácter excepcional.⁵⁸

Pongámonos en el caso de una familia que opta por mantener en el hogar a su familiar, gran dependiente con serios problemas de movilidad. La cuidadora principal, como indican las estadísticas, es una mujer. Solicitan la prestación económica para cuidados en el entorno familiar que les es reconocida. La cuidadora suscribe el convenio especial con la Seguridad Social. Al poco tiempo, las dificultades de movilidad del dependiente empeoran y la cuidadora necesita ayuda para poderlo levantar de la cama cada mañana. Solicitar el servicio de ayuda a domicilio puede parecer una buena solución, pero en ese caso, nuestra cuidadora deberá renunciar a la prestación económica y, con ella, al convenio especial. Lo que intento reflejar con este ejemplo, es que la realidad del cuidado va mucho más allá de las cifras de los suscriptores de convenios especiales. Es más, esa cifra solo representa a una pequeña parte. Una gran mayoría de cuidadoras sacrifica su protección social para poder hacer frente a la labor de cuidados de la mejor manera y con todos los medios a su alcance.⁵⁹

Por otra parte, es importante destacar que, así como la finalidad del convenio especial está clara, no lo está tanto la de la propia prestación económica a la que viene asociado⁶⁰. Es el dependiente el beneficiario de la prestación y no la cuidadora que va a dedicarle su tiempo. Quiere reconocérsele su trabajo, pero se le impide contraer ningún tipo de vínculo contractual retribuido que pueda servir para regular los límites de su relación. Es decir, la prestación tiene como finalidad compensar total o parcialmente la dedicación del cuidador familiar, pero no puede considerarse una retribución a su trabajo.⁶¹ Y es que, si se equiparase el trabajo de cuidados al empleo formal, las cuantías que establece esta prestación volverían a dejar en evidencia el insuficiente esfuerzo por

⁵² MALDONADO MOLINA, J.A. “Trabajo decente y cuidadores de personas dependientes”, en VV.AA., *El Trabajo Decente*, Comares, Granada, 2018, págs. 679-701 [ISBN:978-84-9045-652-1].

⁵³ L 39/2006.

⁵⁴ MOLERO MARAÑÓN, M^a L. *Bases, evolución y retos de la Ley de Dependencia a los diez años de su aprobación*. Editorial Bomarzo 2017.

⁵⁵ IMSERSO - imserso.es [consulta: 14-6-20]. Disponible en https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/im_062035.pdf

⁵⁶ MOLERO MARAÑÓN, M^a L. “Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente”, *Revista Derecho Social* nº 89 Bomarzo 2020.

⁵⁷ L 39/2006 art.25 bis.

⁵⁸ L 39/2006 art. 18.

⁵⁹ *Ibid.* 56.

⁶⁰ *Ibid.* 54.

⁶¹ MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M^a N., MALDONADO MOLINA, J.A y GONZÁLEZ DE PATTO, R.M^a *Manual de Derecho de la Dependencia*. Tecnos, 2014.

reconocer el valor social que representa. Dichas cuantías, que varían en función del grado de dependencia, oscilan entre los 153 € y los 387 €. Si actualmente el salario mínimo interprofesional es de 950€, ¿cómo darle a esa irrisoria aportación la naturaleza de salario?

Por eso no vamos a negar la importancia de la creación y del mantenimiento de la figura del convenio especial para cuidadores no profesionales, ya que compensa de alguna manera esta falta de equidad. Pero nuestro ejemplo pone de manifiesto que la protección que dispensa es incompleta y deja fuera a una gran parte de las posibles beneficiarias. Porque si lo que se pretende es reconocer la importancia y el valor que el trabajo de cuidados representa para nuestra sociedad, no podemos permitirnos dejar esta tarea a medias. En un primer momento, se intentó suplir el déficit de cuidadores profesionales acercando a ese estatus a los no profesionales a través de su alta en la Seguridad Social.⁶² De este modo, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social reconocía, en parte, que este trabajo, que no empleo, también necesita ser regulado, porque mantenerlo en esa suerte de frontera, dando cabida solo a unos pocos, como si de refugiadas se tratase, coloca al resto en una situación de anomia absolutamente injusta.

Además, hay que insistir en que la acción protectora que dispensa el convenio no es del todo completa. Pese a reconocer la cobertura por jubilación, IP y muerte y supervivencia independientemente de la naturaleza de la contingencia, se les ha excluido tanto de la incapacidad temporal como del desempleo. Por un lado, se les reconoce la posibilidad de causar un derecho motivado en una contingencia profesional, pero por otro se les deja fuera de un sistema de protección que, particularmente en el caso de la IT, es absolutamente necesario.

El cuidado no solo se ha visualizado en el ámbito de la Seguridad Social a través de este convenio. Existen otros mecanismos, como el de reconocer como cotizados determinados periodos en los que, precisamente por estar dedicando tiempo al cuidado, no se ha podido trabajar.⁶³ A modo de ejemplo, podemos citar los periodos de excedencia por cuidado de hijos o familiares⁶⁴ o el incremento de las cotizaciones hasta el 100% en caso de reducción de jornada para cuidar.⁶⁵ Las mujeres son las que en su mayoría asumen la mayor carga de trabajo de cuidados, tal y como demuestran las estadísticas e informes internacionales, como el recientemente publicado por la OCDE a propósito de la crisis del COVID-19.⁶⁶ Por eso se hace necesario un enfoque de género más justo, en el que el Derecho de Trabajo ampare y regule esta realidad dando un paso más hacia la necesaria igualdad de género.⁶⁷

Este convenio especial solamente puede suscribirse en un contexto concreto: la atención a la dependencia, pero la realidad de los cuidados va mucho más allá. Pese a que el cuidado del menor tiene su propio régimen de protección y sus prestaciones asociadas, lo cierto es que, al igual que ocurre al final de la vida, es en los comienzos donde más necesidades de cuidado existen. En determinadas circunstancias, esa especial protección que se dispensa hasta que el menor cumple los tres años, puede resultar insuficiente. Han de tenerse en cuenta las dificultades de conciliación que se presentan en esa primera etapa. Por ello, ampliar la protección hasta los 6 años, edad de la escolarización obligatoria, podría aliviar la sobrecarga que supone para muchas mujeres la tarea de cuidados ya que, como apuntábamos, siguen siendo ellas quienes la asumen mayoritariamente. Habrá quien considere que dar por cotizados otros tres años más podría suponer un inconveniente para la viabilidad de nuestro sistema de Seguridad Social. Sin embargo, esta protección podría instrumentarse a través de un convenio especial similar al de los cuidadores no profesionales. La

⁶² *Ibid.* 52

⁶³ MALDONADO MOLINA, J.A. “El Reformado Sistema de Dependencia”, *Revista de Derecho Social*, núm. 71. Bomarzo, 2015.

⁶⁴ LGSS art. 237.1.

⁶⁵ LGSS art. 237.3.

⁶⁶ OCDE - [oecd.org](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis) [consulta: 14-6-20] Disponible en https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis

⁶⁷ *Ibid.* 56.

obligación de hacer frente a las cuotas recaería sobre la Administración y se financiaría con impuestos, no a través de las cotizaciones de los afiliados. Puede parecer lo mismo, pero no lo es. La responsabilidad que pesa sobre los poderes públicos de remover las dificultades que impiden alcanzar la igualdad efectiva de sus ciudadanos, ciudadanas en este caso, hace necesario un compromiso serio y estable que tenga su reflejo en los presupuestos generales.

Tampoco deben olvidarse las obligaciones de las empresas en este punto. Las medidas de conciliación son utilizadas mayoritariamente por mujeres, por lo que todo hace pensar que esta que proponemos correría la misma suerte. Sin embargo, en los planes de igualdad pueden incluirse medidas efectivas para incentivar el uso de la conciliación por parte de los trabajadores varones. Por ejemplo, valorar positivamente en los procesos de promoción interna a aquellos trabajadores varones que hayan utilizado medidas de conciliación para poder cuidar. Otra medida podría ser dar prioridad a quienes se incorporen después de haber disfrutado de permisos o excedencias por razones de conciliación en la realización de cursos de formación y reciclaje promovidos por la empresa. También podrían establecerse incentivos económicos para los trabajadores varones que soliciten excedencias para cuidar, pero hemos de ser conscientes de que las empresas son más reacias a incluir en estos planes medidas que impliquen un coste económico directo.

Volviendo al convenio de cuidadores no profesionales, de las carencias e inconvenientes que presenta se deducen con facilidad algunos puntos de mejora. Para empezar, sería necesario aliviar el régimen de incompatibilidades de la prestación económica con el resto de servicios del catálogo, particularmente con la ayuda a domicilio⁶⁸. El cuidado, especialmente cuando hablamos de dependientes severos o grandes dependientes, carece de horario y no sería difícil demostrar la dedicación intensiva de la cuidadora, pese a recibir la ayuda de otros servicios. Dicha ayuda, además, resulta imprescindible para que estas cuidadoras puedan tener un descanso mínimo.

También sería deseable que la acción protectora que brinda el convenio incluyese la prestación de incapacidad temporal. La desprotección de las cuidadoras con respecto a la IT, puede suponer en estas circunstancias en las que la afectada es la cuidadora principal, la desprotección del propio dependiente. Reconocer la prestación por IT, implicaría muchas veces, la posibilidad de hacer frente a la sustitución de la cuidadora que se encuentra impedida para trabajar.

Como hemos explicado, el convenio especial es una herramienta valiosa que ha servido para visibilizar y reconocer el trabajo de cuidados, pero también es una herramienta muy limitada. Por sí solo no sirve como incentivo para que cada vez más hombres cuiden, para fomentar la corresponsabilidad. Hay quienes incluso ven en él un modo de perpetuar un modelo de cuidados que condena a las mujeres a esta posición de cuidadoras informales.⁶⁹ Lo deseable sería que el convenio solo fuese un paso más en el camino hacia la creación de un estatuto de derechos y obligaciones de las cuidadoras no profesionales. Que su reconocimiento no se quedase en lo puramente simbólico y que se dotase al sistema de dependencia con los servicios necesarios para que se hiciese efectivo su derecho al descanso y, en definitiva, su derecho a un trabajo decente.⁷⁰

6. CONCLUSIONES

El convenio especial con la Seguridad Social es una institución infrautilizada, desconocida y, por lo tanto, poco útil. Que continúe siendo una figura residual en el sistema depende de las posibilidades de reforma y del interés por adaptarla a nuestra realidad social actual por parte del legislador. Para empezar, podría establecerse un marco regulador más apropiado, es decir, una Ley. Aterrizarla implica contar con un desarrollo reglamentario del que ya disponemos, pero que, sin duda, está necesitado de revisión y actualización.

⁶⁸ *Ibid.* 56.

⁶⁹ *Ibid.* 54.

⁷⁰ *Ibid.* 56.

Es cierto que ya se ha intentado en algunas ocasiones, con poco éxito, que el convenio especial adquiriese cierto protagonismo para salvar determinadas situaciones injustas. Por ejemplo, es el caso del convenio especial para el personal docente e investigador en formación, los llamados becarios. Dada la regulación anterior, en la que no había obligación de cotizar por ellos, se permitió que las personas que lo habían sido en aquel momento pudieran firmar un convenio especial con la Seguridad Social, por una única vez, que les posibilitase el cómputo de cotizaciones por esos periodos de formación realizados en España o en el extranjero, hasta un máximo de dos años⁷¹. La finalidad era facilitar el acceso a prestaciones a este colectivo, pero únicamente jubilación, IP y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes.⁷² Apenas tuvo repercusión esta medida. Aunque la intención era buena no cumplió sus objetivos y una inmensa mayoría de los que fueron becarios antes de que existiera el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, mantienen aquellos años como no cotizados. Y es que la medida se dirigió a un colectivo que, como ha quedado patente con la crisis del COVID-19, está muy lejos de apartarse de la situación de precariedad. El personal investigador en este país sigue luchando por una remuneración acorde con su formación y por una estabilidad laboral que no llega, por una estabilidad en los proyectos que sigue manteniendo buena parte de ellos en la cuerda floja y, en definitiva, por una estabilidad presupuestaria que no sabemos si finalmente llegará después de este último revés. En esas condiciones no es que resulte difícil plantearse siquiera la posibilidad de suscribir un convenio especial y pagar por ello es, sencillamente, imposible. Solo unos pocos privilegiados que habían logrado la ansiada estabilidad suscribieron el convenio.

También se pretende como fórmula mágica para eliminar las lagunas de cotización que provocó la anterior crisis económica. De este modo, quienes tengan entre 35 y 43 años y acrediten una laguna de cotización de al menos tres años entre el 2-10-08 y el 1-7-18, tendrán la posibilidad de suscribir un convenio con la Seguridad Social para recuperar un máximo de dos años de cotización en ese periodo.⁷³ Como puede observarse, la fórmula es la misma que en el caso anterior, falta por conocer la repercusión. Y es que aún no se ha producido el necesario desarrollo reglamentario para que esta modalidad pueda ser utilizada. Una vez más nos pilla el toro de la desidia y una crisis, de la que apenas comenzábamos a salir, se nos está juntando con la siguiente. Sin cifras, porque no existen, me atrevo a augurarle poco éxito a esta medida. Y es que de nuevo llegamos al mismo interrogante: ¿cómo hacer frente a las cuotas?

En muchos casos, el camino para lograr una pensión pasa por utilizar una modalidad fraudulenta que, aunque nunca puede ser aplaudida, resulta más económica y tiene cierta apariencia de legalidad. Me refiero a quien se sirve de las cotizaciones al Sistema Especial Agrario o al Sistema Especial de Empleados de Hogar, pero sin llevar a cabo ninguna de estas actividades. Este desajuste debería ser tenido en cuenta a la hora de actualizar y reformar el régimen de los convenios especiales.

Por esta razón, como hemos desarrollado en el punto V de este trabajo, el convenio especial no servirá para la utilidad para la que ha sido previsto si la Administración no asume, al menos en parte, las cuotas. Y no estamos hablando de hacer frente a las mismas a través de cotizaciones, sino de un compromiso real, vía transferencia presupuestaria, con el que poder hacer frente a las cotizaciones de los colectivos con dificultades para completar sus carreras de cotización. Como ya apuntábamos, esto no necesariamente ha de implicar un aumento del gasto en términos globales. Esas carreras de cotización incompletas implican, casi siempre, una pensión que ha de ser complementada. Esa hipotética contribución a las cuotas del convenio especial haría disminuir la partida dedicada al complemento a mínimos llegando, incluso, a compensarla.

⁷¹ RD 1493/2011 disp. adic. 1ª

⁷² CARRIZOSA PRIETO, E. "La protección social del personal docente e investigador en formación: el Convenio especial de la Seguridad Social". *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2012, núm. 5.

⁷³ LGSS disp. adic. 29ª.

Y es que con las cotizaciones a la Seguridad Social se ha hecho frente a muchas cosas que no eran pensiones contributivas. Es el caso de las políticas activas de empleo o del ya mencionado complemento a mínimos que tan solo desde 2012 se financia vía transferencia presupuestaria. Es ahora el momento de plantearse nuevas vías de financiación de nuestro sistema de Seguridad Social que garanticen su viabilidad. Quizás esta medida podría contribuir en algún modo, ya que implicaría un aumento de las cotizaciones.

Para que el convenio pueda ser considerado por parte de la ciudadanía como una posibilidad de mantener o recuperar las cotizaciones perdidas es necesario, además, un esfuerzo informativo por parte de la Administración. Por eso sería deseable que, desde la propia TGSS, se informase de oficio a todos aquellos cotizantes que partiendo de una situación de pluriactividad o pluriempleo pudiesen completar sus cotizaciones. También podría informarse en las oficinas del SEPE de esta posibilidad, casi siempre desconocida por quienes se enfrentan a una situación de desempleo de larga duración. Y, en general, desde todas aquellas instituciones que tienen acceso a los datos de sus usuarios, como los servicios sociales de Ayuntamientos y CCAA.

Las empresas también deberían asumir un papel mucho más protagonista. Hasta la fecha, salvo en el convenio que debe suscribirse en los despidos colectivos que afectan a mayores de 55 años, nada tenían que decir en el resto de modalidades. Si la negociación colectiva cumple su parte, la participación de las empresas en las cuotas de determinados convenios especiales podría ser una mejora establecida en los convenios colectivos de los sectores que emplean una gran parte de personas trabajadoras a tiempo parcial.

En cuanto a su repercusión en el trabajo de cuidados, no solo el de personas dependientes, el convenio especial podría ser una medida que contribuyese a disminuir la brecha de las pensiones. Como hemos desarrollado en el punto V.2, las mujeres asumen una carga mayor en el trabajo de cuidados y son más vulnerables en las crisis económicas, por eso esta institución podría ayudar a paliar sus efectos.

Es cierto que estas propuestas no son la panacea. El convenio especial es solo una herramienta más, con muchas limitaciones, para contribuir a la viabilidad del sistema. Pero no es solo la viabilidad del sistema la que está en juego, también lo está la viabilidad de muchos proyectos vitales que podrían salir adelante gracias a él. Quedarnos en el análisis abstracto de las instituciones y los números acaba dejando atrás a las personas. Y no podemos olvidar que el sistema siempre debe estar a su servicio.

7. BIBLIOGRAFÍA

- BARCELÓN COBEDO, S. *La seguridad social de los cuidadores informales, familiares o no profesionales* en VV.AA. *El estatuto jurídico del cuidador informal de las personas en situación de dependencia*. Editorial Universitaria Ramón Areces, 2009, págs.77-100 [ISBN 978-84-8004-953-5].
- BLASCO LAHOZ, J.F. *Convenio especial con la Seguridad Social*. Tirant lo Blanch online. Doc. TOL 1.763.375.
- CABALLERO PÉREZ, M^a J. *El impacto de la transformación digital en la financiación de la Seguridad Social en VV.AA. Proyecto seleccionado dentro de la convocatoria 2017 del Programa de Innovación Abierta (PIA) de la Fundación COTEC para la Innovación*, págs.15-17.
- CARRIZOSA PRIETO, E. *La protección social del personal docente e investigador en formación: el Convenio especial de la Seguridad Social*. Revista Doctrinal Aranzadi Social. 2012, núm. 5.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. *La modificación del convenio especial suscrito en determinados expedientes de regulación de empleo como medida de mantenimiento del empleo*. Revista Doctrinal Aranzadi Social. 2009, núm. 5.
- GODINO REYES, M. *Del empleo a la jubilación en tiempos de crisis: prejubilaciones y jubilaciones anticipadas*. Revista de información laboral, 2014, núm.7.

- MADRID YAGÜE, P. *Análisis de la nueva regulación del convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre*. Revista Doctrinal Aranzadi Social 2004, núm.1.
- MALDONADO MOLINA, J.A. *Los deportistas profesionales en la Seguridad Social* en MONEREO PÉREZ Y CARDENAL CARRO (Dirs.), *Los deportistas profesionales: estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares, Granada 2010 pág. 594 y 595.
- MALDONADO MOLINA, J.A. “*Trabajo decente y cuidadores de personas dependientes*”, en VV.AA., *El Trabajo Decente*, Comares, Granada, 2018, págs. 679-701 [ISBN: 978-84-9045-652-1].
- MALDONADO MOLINA, J.A. “*El Reformado Sistema de Dependencia*”, Revista de Derecho Social, n.º 71 Bomarzo, 2015.
- MEMENTO SEGURIDAD SOCIAL2020. *Francis Lefebvre 2020* [ISBN 978-84-17985-91-2].
- MOLERO MARAÑÓN, M.^a L. *Bases, evolución y retos de la Ley de Dependencia a los diez años de su aprobación*. Editorial Bomarzo 2017.
- MOLERO MARAÑÓN, M.^a L. *Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente*. Revista Derecho Social n.º 89 Bomarzo 2020.
- MONEREO PÉREZ, J.L, MORENO VIDA, M.^a N., MALDONADO MOLINA, J.A y GONZÁLEZ DE PATTO, R. M.^a *Manual de Derecho de la Dependencia*. Tecnos, 2014.
- MORENO GENÉ, J. *La recuperación de periodos de cotización de los ‘exbecarios’ tras el Real Decreto-Ley 5/2013*. Revista de Derecho Social Vlex, 2014, núm.65.
- PÉREZ ALONSO, M.A. «*Los Convenios especiales en el sistema de Seguridad Social*», en Monereo Pérez y Rodríguez Iniesta (Dirs.), *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Ed. Laborum, Murcia, 2016, págs. 269-280 [ISBN: 978-84-946595-3-2].
- Puntos críticos sobre el convenio especial en el régimen de Seguridad Social*. Tirant lo Blanch online. Doc. TOL2.398.844.
- RIBES MORENO, V. *La protección social de los deportistas profesionales de alto nivel*. Universidad de Granada 2019.
- ROMERO GALLARDO, A. *El nuevo convenio especial de la Seguridad Social para las personas discapacitadas con especiales dificultades de integración en el mercado español de trabajo*. Revista jurídica de Castilla y León. 2014, núm. 32.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. *La nueva regulación del convenio especial y la “cláusula Telefónica”*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, 2013, núm.9.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. *El convenio especial en EREs extintivos (Nota sobre el alcance de la Ley 27/2011)*. Revista Aranzadi Doctrinal, 2012, núm. 10.
- Sujetos protegidos: situaciones asimiladas al alta y convenio especial*. Aranzadi experto. Doc 2003/197.

8. WEBGRAFÍA

CES - Consejo Económico y Social

<http://www.ces.es/>

Fundación para el Diálogo Social

<http://fdialogosocial.org/>

IMSERSO - Instituto de Mayores y Servicios Sociales

https://www.imserso.es/imserso_01/index.htm

Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

<http://www.mitramiss.gob.es/>

OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

<https://www.oecd.org/>

Price Waterhouse Coopers

<https://www.pwc.com/>

Seguridad Social Española

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>