



El convenio especial como medida de protección a la vejez

THE SPECIAL AGREEMENT AS A MEASURE TO PROTECT THE ELDERLY

M.^a Alexandra Díaz Mordillo

Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social

maria-alexandra.diaz@seg-social.es  0000-0001-8619-3592

Recibido: 21.03.2026 | Aceptado: 09.06.2026

RESUMEN

El convenio especial de la Seguridad Social se presenta como herramienta de protección frente a la contingencia de vejez, especialmente para personas con carreras laborales interrumpidas o insuficientes. Partimos del concepto de situación asimilada al alta, que permite mantener derechos prestacionales aun sin actividad laboral, y se revisa su evolución normativa. El convenio especial se presenta como un mecanismo voluntario —u obligatorio en ciertos supuestos, como los ERE que afectan a mayores de 55 años— que permite continuar cotizando para evitar lagunas y garantizar el acceso a prestaciones, principalmente la jubilación. El estudio examina sus distintas modalidades: ordinarios, por reducción de jornada, para cuidadores no profesionales, para trabajos en el extranjero, o para prácticas formativas. También se identifican limitaciones, como su elevado coste, la desigualdad de género en los convenios de cuidados y la escasa adecuación del sistema a las nuevas realidades laborales. Como conclusión, se proponen reformas para modernizar y reforzar su eficacia protectora.

ABSTRACT

The special Social Security agreement is presented as a tool for protection against the risk of old age, especially for people with interrupted or insufficient work histories. We begin with the concept of a status equivalent to active enrollment, which allows individuals to retain their entitlement to benefits even when not working, and we review the evolution of the relevant regulations. The special agreement is presented as a voluntary mechanism—or mandatory in certain cases, such as mass layoffs affecting those over 55—that allows individuals to continue making contributions to avoid gaps in coverage and ensure access to benefits, primarily retirement benefits. The study examines its various modalities: standard agreements, agreements for reduced working hours, agreements for non-professional caregivers, agreements for work abroad, and agreements for training internships. It also identifies limitations, such as high costs, gender inequality in care agreements, and the system's limited adaptation to new labor realities. In conclusion, reforms are proposed to modernize the system and strengthen its protective effectiveness.

PALABRAS CLAVE

Convenio especial
Vejez
Situación asimilada al alta
Seguridad Social
Cotización

KEYWORDS

Special Agreement
Social Security
Old Age
Contribution
Status Assimilated to
Registration



SUMARIO

- I. LAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL
 - A. La situación actual
- II. EL CONVENIO ESPECIAL
 - A. Naturaleza y requisitos
 - B. Suscriptores
 - C. Solicitud y efectos
- III. LOS DIFERENTES CONVENIOS ESPECIALES Y LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ
 - A. La vejez como contingencia y su protección
 - 1. *La vejez como contingencia*
 - 2. *La protección de la vejez a través del convenio especial*
 - B. Otros convenios especiales
 - 1. *Convenios especiales que mejoran la carrera laboral*
 - 2. *Especial referencia al convenio especial de empresarios y trabajadores sujetos a Expedientes de Regulación de Empleo que incluyan a trabajadores con cincuenta y cinco o más años (artículo 20 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre)*
 - 3. *El convenio especial y las labores de cuidado*
 - 4. *El convenio especial y los trabajos en el extranjero*
- IV. A MODO DE CONCLUSIÓN
 - Bibliografía

I. LAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL

71

Establece el artículo 165 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGSS) que, para causar derecho a las prestaciones del Régimen General, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares exigidos para acceder a cada una de ellas, el requisito general de estar afiliadas y en alta en dicho Régimen o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario¹.

La afiliación y el alta son requisitos imprescindibles cuyo incumplimiento, bien por parte del empresario, bien por parte del trabajador autónomo, puede afectar a los derechos en curso de adquisición. No obstante, en la práctica existen multitud de situaciones que suscitan problemas a la hora de aplicarlo y que pueden ocasionar desprotección a la persona trabajadora. Por este motivo, el legislador se ha visto obligado

1. Mediante la vía del desarrollo reglamentario, se ha eliminado el requisito de *alta* para el acceso a las pensiones de jubilación, incapacidad permanente absoluta y gran incapacidad (Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social); pensión de orfandad y pensión de viudedad (Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social); pensión en favor de familiares (Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social) o prestación de orfandad para progenitoras fallecidas como consecuencia de violencia contra la mujer (Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras de violencia contra la mujer). El acceso a estas pensiones se podrá realizar desde una situación de *no alta* si bien serán exigibles, con carácter general, mayores periodos de cotización.



a flexibilizar este requisito, fruto también de la práctica de jueces y tribunales. Cabe distinguir, por tanto, una serie de previsiones legales que suavizan el requisito de alta, y otras situaciones de creación jurisprudencial y administrativa que protegen ante situaciones en las que la aplicación pura de la norma provocaría injusticias².

La situación asimilada al alta supone una ficción jurídica en la que, una vez producido el cese temporal o definitivo de la actividad laboral, el legislador estima que debe conservarse, a efectos prestacionales, la situación de alta anterior a dicho cese. Esta situación sólo opera en los supuestos tipificados normativamente.

El concepto de *alta asimilada* no nace hasta el momento en que el sistema de Seguridad Social español se encuentra plenamente estructurado, ya que los Seguros Sociales surgidos durante la primera mitad del siglo XX exigían, con carácter general, la existencia de alta plena para poder percibirlos; por ejemplo, aunque desde una perspectiva diferente al concepto moderno de *alta*, la Ley del Retiro Obrero de 1919 condicionaba el disfrute de la pensión de vejez a la continuidad en la provisión del trabajo; por su parte, el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez de 1947 abre la puerta a la regulación posterior, exigiendo para su disfrute, únicamente, contar con una edad mínima y la realización de aportes antes del 1 de enero de 1967 o afiliación al Retiro Obrero.

El artículo 92 del Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social, introduce por primera vez el concepto de *situación asimilada al alta* indicando que los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen General causarán derecho a las prestaciones del mismo cuando, sin perjuicio de los particulares exigidos para la respectiva prestación, reúnan el requisito general de estar afiliados y en alta en este Régimen o en situación asimilada al alta, al sobrevenir la contingencia o situación protegida (no se contempla la situación de *no alta*). El artículo 93 de la misma norma lista las siguientes situaciones como asimiladas al alta: el desempleo involuntario total y subsidiado; los casos de excedencia forzosa; suspensión de contrato de trabajo por servicio militar; traslado fuera del territorio nacional; convenio especial con la Entidad Gestora y los demás supuestos expresamente declarados análogos por el Ministerio de Trabajo, con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Por su parte, el Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas, remite directamente al cumplimiento del artículo 92 como requisito indispensable para causar las diferentes prestaciones allí recogidas.

Después, el Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, recoge las asimilaciones al alta en su artículo 95, dejando nuevamente su ordenación a un posterior desarrollo reglamentario. La Orden de 27 de enero de 1982 por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero

2. Rodríguez Iniesta, Guillermo: *La viudedad en el sistema español de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2006, p. 133.



al servicio de empresas españolas, fue una de las primeras regulaciones en la materia; salvedad hecha de las Leyes de Amnistía de 1977 y 1984³, que reconocen años cotizados a personas excarceladas, creando una nueva categoría de situaciones asimiladas al alta.

Esta normativa supone el punto de partida, consolidándose la figura con el artículo 125 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el artículo 36 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Inscripción de empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (en adelante RGIAABV). Mandamientos, como la Orden TAS/4033/2004, que establece situación asimilada a la del alta para trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico a efectos de la pensión por jubilación o incapacidad permanente, van modulando la naturaleza de este tipo de situaciones, que, de ser inicialmente una práctica jurisprudencial, adquieren ahora categoría normativa⁴.

A. La situación actual

A pesar de la tradición histórica, no existe en el TRLGSS un concepto uniforme que defina las situaciones asimiladas al alta⁵, más allá de considerarlas una ficción jurídica que permite al trabajador acceder a prestaciones sociales bajo determinadas circunstancias⁶. Se trata, por tanto, de un concepto muy vago e impreciso bajo el que se colocan toda una serie de situaciones de difícil catalogación⁷.

Tampoco se trata de un fenómeno obsoleto, pues en la actualidad se sigue utilizando como herramienta para la protección de los trabajadores con flexibilización o revisión de las existentes (por ejemplo, se ha eliminado la referencia al servicio militar en el TRLGSS) o creación de otras nuevas, acordes a las necesidades actuales (las últimas han sido, la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español y la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas).

3. Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía y Ley 18/1984, de 8 de junio, sobre reconocimiento como años trabajados a efectos de la Seguridad Social de los períodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley de Amnistía de 15 de octubre de 1977.

4. López Gandía, Juan: "Artículo 125. Situaciones asimiladas a la de alta", en *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*, Coord. por Patrocinio Rodríguez Ramos; Manuel Ramón Alarcón Caracuel (dir.), 2003, ISBN 84-9767-052-3, pp. 810-822.

5. Barrios Baudor, Guillermo Leandro: "Notas antiguas para una delimitación conceptual de las situaciones asimiladas al alta en la actualidad", en *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social: libro homenaje al profesor Tortuero Plaza*, Coord. por José Luis Monereo Pérez, Francisca Moreno Romero; José Luis Tortuero Plaza (hom.), vol. 1, 2024, ISBN 978-84-19145-90-1, pp. 295-307.

6. Barrios Baudor, Guillermo Leandro y Sempere Navarro, Antonio Vicente: *La situación de alta o asimilada y el acceso a las prestaciones de Seguridad Social*, Aranzadi Social, Pamplona, 1998, pp. 87-94.

7. Luján Alcaraz, José: "Pensión de viudedad y situación asimilada al alta: Baja no seguida de inscripción como demandante de empleo ante la perspectiva inminente y cierta de un nuevo empleo (STS 20 enero 2015)", *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, núm.4, p. 176.



Se listan así, en el artículo 166 del TRLGSS, las siguientes situaciones⁸: desempleo, vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas, convenio especial, excedencias forzadas, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, así como otras que pueda señalar el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Por su parte, el artículo 86 del RGIAABV enumera, entre otras, las siguientes: periodos de inactividad entre trabajos de temporada; periodos de prisión en los términos regulados en la Ley 18/1984, de 8 de junio; la situación de aquellos trabajadores que no se encuentren en alta ni en ninguna otra de las situaciones asimiladas a la misma, después de haber prestado servicios en puestos de trabajo que ofrecieran riesgo de enfermedad profesional y a los solos efectos de que pueda declararse una incapacidad permanente debida a dicha contingencia; para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta aunque no se correspondan con los de prestación de servicios o, en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el período de los noventa días naturales siguientes al último día del mes en que se produzca la baja en dicho régimen.

No obstante, la aplicación de esta ficción jurídica no es pacífica⁹. Resulta complicado acreditar, en ocasiones, que una persona estuvo realmente en situación asimilada a la de alta, por ejemplo, en supuestos de inscripción como demandante de empleo¹⁰ o periodos de excedencia por cuidado de hijo o familiar mal justificados¹¹.

Además, la inexistencia de una definición jurídica común de lo que supone una situación asimilada al alta ocasiona que no todas sirvan para obtener una determinada protección social¹²; por ejemplo, la situación de los 90 días posteriores al cese de la cotización de un trabajador autónomo o la percepción del subsidio por desempleo, sirven para acceder a la pensión de incapacidad permanente, pero no para causar una incapacidad temporal o una prestación de nacimiento¹³ y cuidado del menor¹⁴.

8. Canvas Martínez, Faustino: "Artículo 166. Situaciones asimiladas a las de alta", en *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*, Coord. por Faustino Cavas Martínez; Antonio Vicente Sempere Navarro (dir.), Guillermo Leandro Barrios Baudor (dir.), vol. 4, 2017, ISBN 978-84-9152-579-0, pp. 116-125.

9. Valdés Alonso, Alberto: "Situación asimilada al alta durante el cumplimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo" en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, ISSN 0213-0556, núm. 1, 2001, pp. 1003-1008.

10. Por todas: STS 2588/2013, de 3 de junio de 2013, que aplica una doctrina flexibilizadora y humanizadora de la situación asimilada al alta. Reconoce esta condición a personas con enfermedades graves que no estaban inscritas como demandantes de empleo, al entender que su estado impedía la actividad laboral y no existía voluntad de abandono del sistema. También STS 507/2014, de 20 de enero de 2014 plantea el problema de la exigibilidad, y posible excepción, del requisito del alta o situación asimilada en orden al reconocimiento de la pensión de viudedad; y más concretamente si dicha exigencia se mantiene en el supuesto de falta de inscripción del causante como demandante de empleo en el momento de su fallecimiento.

11. STS 708/2015, de 10 de febrero de 2015.

12. Véase a modo de ejemplo como la STS 942/2016, de 10 de noviembre de 2016, en la que se considera, únicamente a efectos de causar una Incapacidad Permanente Absoluta, la percepción de una invalidez no contributiva. También la STS 2678/2013, de 5 de mayo de 2013, que considera situación asimilada al alta cuando el causante, al tiempo del óbito, era perceptor de la llamada renta activa de inserción

13. Poquet Alcalá, Raquel: "Riesgo durante el embarazo y situación asimilada al alta: posible discriminación por razón de sexo", en *Protección a la Familia y Seguridad Social: Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, Vol. 1, 2018, ISBN 978-84949189-3-3, pp. 643-653.

14. STS 472/2023, de 4 de julio de 2023, no es posible considerar como situación asimilada al alta a efectos de la incapacidad temporal, la de quien está percibiendo el subsidio (asistencial) por desempleo.



II. EL CONVENIO ESPECIAL

Como se ha comentado, ya el artículo 92 del Decreto 907/1966, de 21 de abril, se refería al convenio especial con la Entidad Gestora como situación asimilada a la de alta capaz de facilitar el acceso a determinadas prestaciones en idénticas condiciones a las del trabajador en activo.

El convenio especial se configura como un acuerdo suscrito entre las personas trabajadoras y, actualmente, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Puede ser de carácter voluntario o impuesto, con el fin de generar, mantener o ampliar, el derecho a la acción protectora del sistema, y con obligación de abonar al exclusivo cargo de la persona suscriptora, o al de aquél al que se imponga legalmente dicha obligación, las cuotas que correspondan. Es uno de los pocos espacios de voluntariedad que encontramos en el sistema público de pensiones¹⁵ que permite mantener la cotización a la Seguridad Social sin realizar actividad laboral alguna¹⁶.

La figura del convenio especial surge con la Orden Ministerial de 18 de julio de 1953, inspirada en la Declaración IX del Fuero del Trabajo, que estableció en las Mutualidades Laborales la prestación de crédito laboral. El contenido sustancial de dicha Orden se incluye en los artículos 124 al 142 del Reglamento General del Mutualismo Laboral de 1954 que trata sobre la manera en que debían practicarse las aportaciones de los mutualistas al sistema de protección. En el artículo 21 del citado Reglamento, se establecía la posibilidad de que los mutualistas que cesasen en el trabajo por cuenta ajena pudieran conservar aquella consideración suscribiendo con la Institución un contrato, si bien la base de cotización a que se obligaban no podría experimentar variación alguna durante la vigencia de este.

Después, con la nueva configuración del Estado de Bienestar, el legislador incluye el convenio especial en el artículo 93.2 del Decreto 907/1966, de 21 de abril, desarrollándose con la Orden de 24 de septiembre de 1968 por la que se regula el Convenio Especial con las Mutualidades Laborales del Régimen General, previsto en el número 2 del artículo 39 de la Ley de la Seguridad Social, y, posterior, con la Orden de 1 de septiembre de 1973, por la que se regula el convenio especial con las Entidades Gestoras del Régimen General de la Seguridad Social. En este momento ya se configura el convenio con las notas definitorias que podemos observar en la actualidad.

El artículo 95.2 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, prevé que, para determinadas contingencias y prestaciones, y con el alcance y condiciones que reglamentariamente se establezcan, se asimile a la situación de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, el convenio especial que se suscriba con las Entidades Gestoras de dicho Régimen. Así, se publica la Orden de 30 de octubre de 1985 del Ministerio de Trabajo, que intenta

15. López Gandía, Juan: *La nueva regulación del convenio especial de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, ISBN 84-8442-995-4, 2004, p. 9.

16. Panizo Robles, José Antonio: "El aseguramiento voluntario en el Sistema de la Seguridad Social (la nueva regulación del Convenio Especial)", en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2004, pp. 83-126, p. 84.

refundir las disposiciones dispersas que regulaban esta figura, tanto para el Régimen General como para el resto de los Regímenes Especiales, con las características que hoy ya observamos y que posteriormente se desarrollará en la Orden de 18 de julio de 1991 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en aplicación del artículo 125.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Una nueva situación de dispersión normativa en la regulación de las distintas modalidades de los convenios especiales, además de la obsolescencia de ciertas partes de su regulación, y la aparición de nuevas figuras contractuales en el ámbito sustantivo laboral, hacen que se promulgue la actual Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el Convenio Especial en el sistema de Seguridad Social. La nueva norma completa las lagunas existentes en la regulación de ciertos convenios especiales, permitiendo el acceso a colectivos vedados con la normativa anterior. Es en este momento cuando se incorpora el convenio especial para los trabajadores sujetos a Expediente de Regulación de Empleo que incluya a trabajadores de cincuenta y cinco o más años.

El convenio especial, de acuerdo con el artículo 166.2 del TRLGSS, supone una de las situaciones asimiladas al alta más utilizadas para que, quien lo suscriba, pueda mantener la expectativa de derechos en relación con las prestaciones futuras¹⁷. Esta herramienta tiene un doble objetivo: cotizar al régimen de Seguridad Social en cuyo ámbito se suscribe y permitir la cobertura de las situaciones de necesidad derivadas, fundamentalmente, de las contingencias comunes.

De los 21,7 millones de afiliados a la Seguridad Social¹⁸, 194.091 personas lo son a través de un convenio especial. De ellos, un 46,78 % suscribieron un convenio especial de cuidadores no profesionales. El resto se reparten entre los 60.570 convenios ordinarios, 5.209 subsidio de mayores de cincuenta y dos años, 2.620 trabajadores a tiempo parcial, 14.715 trabajadores ERE mayores de cincuenta y cinco años o los 252 de deportistas de alto nivel. El resto, 19.929 se distribuyen entre el resto de las modalidades previstas en la normativa de aplicación.

Aunque los convenios especiales únicamente suponen el 0,09 % del total de personas afiliadas en nuestro país, son una herramienta potente para permanecer incluidos de manera voluntaria en el sistema de Seguridad Social. El coste económico que debe asumir el suscriptor es la causa principal de tal infrautilización, ya que, precisamente, los convenios más utilizados son aquellos subvencionados, como el de cuidadores no profesionales. Se trata de una figura que necesita potenciarse para evitar conductas fraudulentas en otros regímenes o sistemas especiales de aquellas personas que, realmente, no realizan una actividad laboral y los utilizan como una verdadera adquisición de pensiones o prestaciones a plazos. De estas conductas podríamos

17. Magallón Ortín, Moisés y Pérez Alonso, María Antonia: El convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, Tirant lo Blanch, Valencia, ISBN 84-8002-560-3, 1997.

18. Datos a septiembre 2025, disponible en: <https://revista.seg-social.es/-/la-afiliaci%C3%B3n-a-la-seguridad-social-supera-los-21-7-millones-de-afiliados-en-uno-de-los-mejores-septiembres-de-la-serie-hist%C3%B3rica> (visitado el 18 de marzo de 2026).



destacar las altas ficticias en el régimen de trabajadores autónomos o en los sistemas especiales del hogar o agrario por cuenta ajena que, en muchos casos se solicitan sin el desempeño de actividad laboral alguna.

A. Naturaleza y requisitos

No existe una definición uniforme sobre la naturaleza del convenio especial. Puede considerarse como un contrato de seguro de adhesión; sin embargo, a la vista de su carácter voluntario y público, además del sometimiento de la voluntad de las partes al procedimiento administrativo reglado, podría más bien encajar como una figura híbrida entre el contrato y el acto administrativo¹⁹.

En cuanto a los requisitos, es necesario tener cubierto, en la fecha de solicitud, un periodo de mil ochenta días de cotización al Sistema de la Seguridad Social, en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el régimen de que se trate. En el caso de pensionistas de incapacidad permanente o jubilación, a los que se les hubiere anulado o extinguido por cualquier causa el derecho a la pensión, dicho período mínimo de cotización deberá estar cubierto en el momento en que se extinguió la obligación de cotizar. No será exigible este periodo de carencia en los convenios especiales en que así se determine.

Son válidas las cotizaciones efectuadas a cualquiera de los Regímenes del Sistema de Seguridad Social, incluidas aquellas realizadas en países con los que España tenga suscritos Convenios internacionales en la materia; se suman también los días cuota por pagas extraordinarias, así como el primer año del periodo de excedencia por cuidado de hijo o familiar hasta el segundo grado y los periodos cotizados durante la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo. También aquellos periodos de suscripción de otro convenio especial con idéntica cobertura²⁰. Se descartan las cotizaciones realizadas durante el tiempo en que la persona trabajadora no esté al corriente en el pago de las cuotas anteriores a la fecha de efectos del convenio.

B. Suscriptores

Pueden suscribir un convenio especial los trabajadores y trabajadoras, asimilados y pensionistas de incapacidad permanente total²¹ que causen baja en el Régimen de la

19. Castro Franco, Ana: "El convenio especial con la seguridad social en los despidos colectivos que afecten a trabajadores/as con 55 o más años de edad: luces y sombras", en *Lan Harremanak*, núm.48, 2022, pp. 165-194.

20. Extinción del convenio de cuidadores y suscripción de convenio ordinario. - Los cuidadores a quienes se extinga el convenio de cuidadores sin ser o haber sido beneficiarios de convenio ordinario pueden suscribir este si reúnen la carencia de 1080 días en los 12 años anteriores a la fecha de concesión del convenio de cuidadores.

21. Pensionistas Clases Pasivas: Aunque la pensión de incapacidad en el Régimen de Clases Pasivas no está sujeta a grado, si el pensionista decide trabajar con posterioridad al reconocimiento de la incapacidad y por dicha actividad causa alta y cotización en el Régimen General, podrá suscribir un convenio especial en idénticas condiciones que el pensionista de incapacidad permanente total, todo ello en virtud de sus legítimas expectativas de completar derechos en curso de adquisición.



Seguridad Social en que se encuentren encuadrados y no queden comprendidos en ningún otro; aquellos con contrato de trabajo con carácter indefinido, incluidos los pensionistas de incapacidad permanente total y los profesionales por cuenta propia, siempre que continúen en situación de alta y tengan cumplidas las condiciones del artículo 152 del TRLGSS, a excepción de aquellos que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos; aquellas personas en situación de pluriempleo o pluriactividad que cesen en alguna de sus actividades; personas a las que se les realizan nuevas contrataciones laborales con remuneraciones que den lugar a bases de cotización inferiores al promedio de las bases de los doce meses anteriores al cese; personas perceptoras de la prestación contributiva por desempleo a las que se les extingue el derecho, pasen o no a percibir el subsidio asistencial; pensionistas de incapacidad permanente declarados plenamente capaces; pensionistas de incapacidad o jubilación a quienes se les anule la pensión por sentencia o cualquier otra causa; solicitantes de pensiones que causen baja en un Régimen de Seguridad Social para solicitar una pensión que, posteriormente, sea denegada; y los demás trabajadores por cuenta ajena o propia en determinados supuestos especiales que se analizarán a lo largo del presente estudio.

Pueden solicitar un convenio especial los pensionistas de jubilación o incapacidad en su modalidad no contributiva, con el fin de permitirles el acceso a una pensión de naturaleza contributiva. Sin embargo, en ningún caso podrá suscribir un convenio el que ya es pensionista de jubilación contributiva, aunque haya interrumpido su percibo por la realización de una actividad. Tampoco podrá suscribir un convenio el pensionista de jubilación parcial cuando se produzca el cese de la actividad vinculada a la pensión de jubilación. Sí se podrá mantener el convenio y la jubilación parcial cuando la extinción contractual se cause desde una situación de pluriempleo.

Resulta perfectamente compatible el convenio especial con la cotización al Régimen de Clases Pasivas del Estado. La opción de suscribir o mantener este convenio puede permitir al suscriptor obtener beneficios prestacionales independientes en ambos sistemas de Seguridad Social.

No se puede suscribir un convenio especial en el supuesto de reducción de jornada por interés particular del personal laboral, funcionario o estatutario.

C. Solicitud y efectos

El potencial suscriptor dispone, con carácter general, del plazo de un año, desde la baja en el Régimen en el que estuviera encuadrado, la finalización de la obligación de cotizar o el inicio de las situaciones que otorgan derecho, para solicitar la suscripción.

El convenio se solicita ante la TGSS, que tiene un plazo de tres meses para resolver. La falta de resolución expresa en el plazo previsto, tendrá como efecto la estimación de la respectiva solicitud por silencio administrativo.

Con efectos del 1 de junio de 2024, la Disposición Final 1.1 de la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, incorpora la siguiente previsión: el convenio especial se entenderá suscrito por la TGSS y por el interesado si, una vez notificada a éste la resolución sobre



su procedencia, la persona interesada da su conformidad expresa, o no se opone expresamente a ella, en un plazo que finalizará el último día del mes siguiente a aquel en que haya recibido la notificación.

La suscripción del convenio supone el inicio de la situación de alta o asimilada a la de alta en el Régimen correspondiente y sus efectos variarán según la fecha de presentación: desde la fecha de solicitud o desde el día siguiente al cese, a criterio del solicitante, siempre que se solicite en los noventa días posteriores al mismo, o desde la fecha de solicitud si se hiciera en un momento posterior.

Desde el momento en que se establezcan los efectos, comienza la obligación de cotizar, que perdurará mientras se mantenga su vigencia. La base de cotización tiene carácter mensual y se fijará, según la elección del solicitante, entre cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 6 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, no pudiendo superar, en ningún caso, el tope máximo de cotización vigente²².

El tipo de cotización del convenio será único y estará constituido por el vigente en cada momento en el Régimen General, con aplicación de los coeficientes reductores establecidos anualmente por el Ministerio competente²³.

El ingreso de las cuotas se realizará en el plazo establecido en el artículo 56.1.3 a) del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social²⁴, y, con carácter general, será responsable de su ingreso el propio suscriptor. Podrán actuar como sustitutos de los trabajadores o asimilados que suscriban el convenio especial o, en su caso, de los empresarios obligados al pago de la aportación correspondiente las personas físicas o jurídicas que asuman voluntariamente esta obligación con autorización expresa de dichos trabajadores, empresarios o asimilados.

El artículo 10 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, establece las posibles causas de extinción y suspensión del Convenio Especial, que estarán vinculadas al inicio de nuevas actividades laborales, fallecimiento, desistimiento voluntario, deudas o concesión de pensiones de incapacidad permanente o jubilación.

Sin embargo, no se extinguirá el convenio por desplazamiento del suscriptor al extranjero aunque este desplazamiento 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 el suscriptor. En este caso, el artículo 6 del Reglamento 883/04 indica que los periodos cotizados al amparo de un convenio especial se utilizarán *en la*

22. Los trabajadores o asimilados que, como consecuencia de la modificación de sus condiciones de jornada o salario, vean reducida su base de cotización, pueden suscribir convenio especial por una base que no podrá ser superior a la diferencia entre la base de cotización del nuevo salario y el promedio de las bases cotizadas durante los 12 meses anteriores, en los términos del art. 23.2 de la Orden TAS 2865/2003, de 13 de octubre, sin que sea necesario que hayan suscrito un nuevo contrato de trabajo.

23. Martínez Lucas, José Antonio: "La nueva regulación del convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social", en *Actualidad laboral*, núm.3, pp. 287-314.

24. El plazo de ingreso ordinario se producirá dentro del mes natural siguiente al que las cuotas se devenguen, excepto en los convenios suscritos por trabajadores autónomos, en los que las cuotas se ingresarán dentro del mismo mes a que se refieran.



medida necesaria. Es decir, para la adquisición del derecho a la pensión por totalización de períodos se añadirán a los períodos de seguro españoles (convenio especial) los certificados por otros Estados miembros, sin cuestionarse su valor, siempre que no estén superpuestos.

A destacar en este punto la existencia del denominado *Convenio Especial Tácito*, que comprende el periodo en que un trabajador por cuenta propia ha efectuado cotizaciones a la Seguridad Social con posterioridad al cese en la actividad sin haber presentado la baja en el Régimen, siempre que de la actuación del trabajador se pueda deducir claramente tal voluntad²⁵.

III. LOS DIFERENTES CONVENIOS ESPECIALES Y LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

El artículo 9 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, define la acción protectora que comprende el convenio especial y que se otorgará, si se reúnen los requisitos necesarios, al producirse el correspondiente hecho causante. Las prestaciones comprendidas son aquellas derivadas de contingencia común, a excepción de los subsidios de prestación por nacimiento y cuidado del menor o incapacidad temporal. Quedan excluidos de protección: las contingencias profesionales, incluidos los riesgos durante el embarazo o lactancia, el desempleo, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) o la Formación Profesional, salvo alguna excepción.

80

A. La vejez como contingencia y su protección

1. La vejez como contingencia

El hecho biológico de alcanzar una determinada edad se reconoce como contingencia a preservar por el sistema de Seguridad Social, al generarse una necesidad de protección económica por la reducción de ingresos al final de la carrera laboral²⁶.

La vejez es la última etapa del ciclo vital, caracterizada por ser un proceso natural de deterioro biológico, psicológico y social que, generalmente, comienza alrededor de los sesenta o sesenta y cinco años²⁷, implicando cambios físicos que inciden directamente sobre la capacidad laboral.

La vejez es una contingencia protegible a través del sistema de Seguridad Social porque implica un cambio vital que, normalmente, reduce la capacidad de obtener ingresos de trabajo, sobre todo en aquellos supuestos en los que la persona se ve tempranamente expulsada del mercado laboral. En aquellos sistemas de Seguridad

25. STS 3156/1994, de 24 de abril de 1994.

26. Blasco Lahoz, José Francisco: "Edad y jubilación contributiva. Una relación necesaria" en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 73, 2021.

27. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health> (visitado el 14 de marzo de 2026).



Social menos desarrollados, es la propia familia la que se hace cargo de sus miembros más longevos, cuando no existe un programa estatal de protección que garantice el mantenimiento de los ingresos de trabajo durante esta etapa. En el Estado de Bienestar esta responsabilidad social se reparte entre todos los miembros. Nace así la protección social ante la contingencia de vejez: la pensión vitalicia de jubilación.

Entre los principios rectores de la política social y económica de nuestra Constitución (CE), el artículo 50 CE encomienda a los poderes públicos que garanticen, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio. Este mandato se sustenta y relaciona, además, con otros dos principios acordes a la misma necesidad. El artículo 40 CE expone como los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. Por su parte, el artículo 41 CE muestra la solución para llevar a la práctica los principios anteriores ya que, los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.

El artículo 25.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos²⁸, consigna el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios en caso de vejez o en otros casos de pérdida de medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad.

La protección a la vejez se articula a través de pensiones vitalicias de jubilación, como ya adelantaba el Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Norma mínima de la Seguridad Social, adoptado en Ginebra el 28 de junio de 1952.

2. La protección de la vejez a través del convenio especial

La idea principal del presente estudio pivota sobre cómo puede participar el convenio especial en la protección de la contingencia de vejez y si es posible mejorarlo de algún modo.

Teniendo en cuenta la clasificación de necesidades que realiza el artículo 50 de nuestra Carta Magna, podrían definirse dos vías de influencia, la activa y la pasiva. En cuanto a la vía activa, el convenio especial supone una herramienta importante a la hora de proteger las carreras laborales de aquellas personas que se ven prematuramente expulsadas del mercado de trabajo en edades próximas al retiro o aquellas

28. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (visitado el 14 de marzo de 2026).



otras que presentan vidas laborales parciales, intermitentes o cíclicas. También sirve para la mejora y protección de los trabajadores y trabajadoras que han decidido, o les ha sido impuesto, abandonar el mercado laboral para contribuir a las labores de cuidado familiar. Ha de tenerse en cuenta que en nuestro sistema de Seguridad Social resulta necesario contar con una extensa carrera de cotización para obtener una pensión digna que permita afrontar económicamente la última etapa de la vida²⁹.

El convenio es la herramienta ordinaria ofrecida por el legislador para mantener la situación de alta y evitar que las cotizaciones realizadas hasta la pérdida del empleo pierdan su efecto a la hora de causar pensiones futuras, aunque para ello el suscriptor deba abonar las cuotas a su exclusivo cargo³⁰.

El convenio ofrece una salida legal para aquellas personas que desean seguir incluidas en el sistema de Seguridad Social. De otro modo, se verían avocadas a pactar relaciones laborales ficticias y simuladas³¹. En el caso particular del convenio especial en supuestos de despido colectivo de trabajadores o trabajadoras mayores de cincuenta y cinco años, el legislador ha pretendido desincentivar las prejubilaciones de los profesionales más mayores o su despido colectivo, encareciendo para la empresa la adopción de estas decisiones. También se garantiza una mayor sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, pues siguen existiendo cotizaciones como si el trabajador continuara en activo³².

Por otro lado, podríamos hablar de una protección pasiva a la vejez en relación a la que otorgan determinadas modalidades de convenio especial en forma de cuidados no profesionales al familiar dependiente, realizados en el ámbito privado. El convenio, en este caso, protege la carrera laboral del cuidador, permitiendo que las labores de cuidado no incidan de manera negativa en su futura pensión. Es decir, el que ya ha alcanzado la edad de vejez y necesita cuidados, puede obtenerlos sin lacerar la carrera profesional del cuidador que, en la mayoría de las ocasiones, se encuentra unido a él por lazos familiares. No debemos olvidar que gran parte de los cuidados son prestados de manera silenciosa y no remunerada por mujeres, que han contribuido de manera eficaz al trabajo retribuido de otras mujeres y hombres. Es por ello que el Estado mantiene una deuda histórica para con ellas.

B. Otros convenios especiales

1. Convenios especiales que mejoran la carrera laboral

El convenio especial es una herramienta creada para que su beneficiario pueda seguir cotizando voluntariamente en aquellos casos en los que ha finalizado la cobertura

29. González García, Lidia: "Los convenios especiales en el sistema de Seguridad Social: Su papel en el nuevo modelo de relaciones laborales", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 29, 2021, pp. 91-126, (p.91).

30. González Ortega, Santiago; Barcelón Cobedo, Susana y Quintero Lima, María Gema: *Introducción al derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 108.

31. Fernández Orrico, Francisco Javier: *El Convenio Especial. Una respuesta al futuro de las prestaciones de la Seguridad Social*, Thomson Reuters, Valladolid, 2013, p. 55.

32. Aragón Gómez, Cristina: "El convenio especial con la seguridad social en los despidos colectivos que afecten a trabajadores maduros", en Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Reestructuraciones empresariales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, pp. 807-826, (p.810).



obligatoria o, simplemente, no existía³³. Permite mantener el vínculo con la Seguridad Social tras la extinción del contrato, garantizando así los derechos adquiridos.

Su objetivo principal es el de garantizar la futura pensión de jubilación evitando la desprotección económica durante la vejez³⁴. El convenio permite que la persona suscriptora continúe cotizando cuando finaliza la actividad laboral o cuando se produce una minoración de aportes por diferentes causas³⁵. El tiempo cotizado al abrigo del convenio evita lagunas de cotización e incrementa el importe a tener en cuenta en la base reguladora durante estos periodos. También permite mantener bases de cotización más altas, beneficiando así la base reguladora futura³⁶. Incluso permite completar el periodo de carencia de 5.475 días para acceder a una pensión contributiva del Sistema para aquellas personas que, de otro modo, quedarían excluidas.

Por otro lado, la consideración como situación asimilada a la de alta permite el acceso a las pensiones de jubilación anticipada, incluyendo la parcial³⁷. En el caso de la incapacidad permanente, los periodos de cotización previa requeridos para las situaciones asimiladas al alta son inferiores a los que se piden cuando se accede desde una situación de no alta.

Por tanto, el convenio especial protege la vejez asegurando el acceso a prestaciones económicas de jubilación en condiciones similares a las del trabajador en activo.

Entre los convenios que permiten la inclusión en el Sistema de Seguridad Social de aquellos trabajadores que, de otro modo, quedarían excluidos³⁸, se encuentran los convenios especiales aplicables a los diputados y senadores de las Cortes Generales y a los diputados del Parlamento Europeo, miembros de parlamentos y gobiernos de las Comunidades Autónomas o personas que pasan a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea. La suscripción de este convenio determinará para los beneficiarios la consideración de situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de la fecha de constitución de la legislatura para la que fueron elegidos o, en su caso, desde la posterior fecha de adquisición de tal condición³⁹.

De similar naturaleza son los convenios suscritos con trabajadores de temporada en periodos de inactividad y para los comprendidos en los sistemas especiales de frutas, hortalizas y conservas vegetales del Régimen General, que podrán seguir incluidos en el sistema durante los periodos entre campañas agrícolas. También los suscritos con los Deportistas de Alto nivel que, voluntariamente, pueden quedar incluidos en

33. Arufe Varela, Alberto: *Los convenios especiales de beneficiarios con la Administración de la Seguridad Social*, Colección Trabajo y Seguridad Social, 2003, pp. 88-122.

34. Fernández Orrico, Francisco Javier: *El Convenio Especial. Una respuesta al futuro de las prestaciones de la Seguridad Social*, Ob. Cit. p. 106.

35. Gala Vallejo, César: "El convenio especial y sus modalidades en la seguridad social", en Ministerio de Trabajo e inmigración, 2005. ISBN 84-8417-177-9.

36. STS 980/2024, de 03 de julio de 2024.

37. STS 975/2023, de 15 de noviembre de 2023.

38. Pérez Gázquez, Isabel María: *El papel de los convenios especiales con la Seguridad Social ante los nuevos retos del mercado de trabajo*, Dykinson, Madrid, 2025.

39. González Ortega, Santiago y Barcelón Cobedo, Susana: *Introducción al Derecho de la Seguridad Social*, Ob. Cit. p. 131.



el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o Autónomos a través de un convenio para el que no se les exigirá periodo de carencia.

Existen situaciones en las que, si bien la relación laboral no se ha extinguido, ha desaparecido la obligación de cotizar: huelga legal, cierre patronal o alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias. Durante estas situaciones se mantienen las bases por las que se venía cotizando con el fin de evitar repercusiones en el cálculo de una futura base reguladora.

Uno de los más recientes es el suscrito a efectos del cómputo de la cotización por los periodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas: se introduce por la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril con efectos del 1 de junio de 2024. Podrán suscribirlo aquellos alumnos que hayan realizado prácticas remuneradas anteriores al 1 de enero de 2011 o no remuneradas anteriores al 1 de enero de 2024. El convenio se puede solicitar por una única vez a fin de posibilitar el cómputo de la cotización correspondiente a los periodos de prácticas realizados, hasta un máximo de 1.825 días, y permite completar carreras de seguro⁴⁰ de cara a la obtención de beneficios prestacionales⁴¹.

2. Especial referencia al convenio especial de empresarios y trabajadores sujetos a Expedientes de Regulación de Empleo que incluyan a trabajadores con cincuenta y cinco o más años (artículo 20 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre)

En esta línea se diseña el convenio especial de empresarios y trabajadores sujetos a Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) que incluyan a trabajadores con cincuenta y cinco o más años, en los que es el propio empresario el obligado al mantenimiento de la base de cotización del trabajador en iguales condiciones a cuando el contrato estaba vigente (promedio de bases de los seis meses anteriores al cese de actividad), abonando, a su exclusivo cargo el importe íntegro o la diferencia entre ésta y la del subsidio de mayores de cincuenta y dos años, en caso de percibirse⁴². El compromiso se adquiere hasta el cumplimiento de la edad de sesenta y uno o sesenta y tres años de la persona trabajadora, dependiendo de la modalidad de extinción contractual⁴³. A partir de esa edad, será el trabajador quien decida si pasar a la jubilación anticipada, en caso de reunir los requisitos para ello, o seguir suscrito al convenio especial, en cuyo caso, él mismo pasa a ser el responsable del abono de las cuotas.

40. Maneiro Hervella, Víctor.: "Seguridad Social y carrera investigadora: repercusiones de la transición de las becas de investigación a los contratos", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, núm. 42, 2025, pp. 365-391, p. 373.

41. Moreno Gené, Josep: "La modificación del Régimen Jurídico del convenio especial para la recuperación de cotización por periodos de prácticas, becas formativas y becas de investigación", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, núm. 41, 2024, pp. 93-121, p.96.

42. Trillo García, Andrés Ramón: "El convenio especial con la seguridad social por el despido de mayores de 55 años", en *Tratado de despido colectivo*, Martín Godino Reyes (dir.), 2016, ISBN 978-84-9119-894-9, pp. 967-1014.

43. Barcelón Cobedo, Susana: "La jubilación como prestación de llegada en el tránsito prestacional", en López Cumbre, Lourdes, (coord.), *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor D. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel, Madrid, 2010, p. 533.



En los casos de despido colectivo, cuando se trate de un ERE (artículo 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) de empresas no incursas en procedimiento concursal⁴⁴, cuando incluyan a trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas antes del 1 de enero de 1967, existirá la obligación empresarial de abonar las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial. Estas exigencias obedecen a la necesidad de constatar que la empresa tiene viabilidad suficiente para hacer frente al pago del convenio, que los trabajadores difícilmente puedan ser nuevamente contratados y que los destinatarios no sean mutualistas, ya que estos tienen mayores facilidades para el acceso a una jubilación anticipada⁴⁵.

Este convenio se encuentra dentro del complejo proceso de las denominadas⁴⁶ prejubilaciones y nace del Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de Protección Social firmado entre el Gobierno, la patronal y CC.OO. el 9 de abril de 2001. Siguiendo los dictados de la Unión Europea, la finalidad era modificar la regulación de la pensión de jubilación para dotarla de flexibilidad y gradualidad, coordinando las medidas adoptadas con la repercusión de la demografía en la evolución del sistema de pensiones.

La obligación legal de suscribir este convenio emana del propio ERE y, por tanto, si así ha quedado reflejado dentro de las cláusulas de este, procederá su formalización independientemente de que antes de su solicitud formal ante la TGSS se haya podido acordar la declaración del concurso de acreedores. El incumplimiento de la obligación de suscribir el convenio especial por la empresa está catalogado como falta muy grave al amparo del artículo 23.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El propio trabajador podrá solicitar la suscripción, ante el incumplimiento empresarial. Si bien es cierto que la TGSS no puede sustituir la voluntad empresarial en la suscripción del convenio, ni arbitrar un procedimiento coactivo. En estos supuestos, tras comprobar que el trabajador reúne los requisitos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la TGSS comunicará a la empresa su obligación, otorgándole un plazo prudencial en orden a su cumplimiento. Si la empresa no atendiera dicha invitación, la persona trabajadora será la única competente para ejercitar las acciones que estime convenientes en defensa de sus intereses. Ante la falta de suscripción, por tanto, no es posible una actuación de oficio por la TGSS⁴⁷.

44. Sanz Sáez, Concepción: "¿Cabe suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social cuando la empresa que tramita un expediente de regulación de empleo está incurso en procedimiento concursal? (Con ocasión STS, Sala de lo Contencioso, de 15 de febrero de 2018)", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, núm. 16, p. 216.

45. Fernández Orrico, Francisco Javier: "La modificación del convenio especial suscrito en determinados expedientes de regulación de empleo como medida de mantenimiento del empleo", en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2009, núm. 5.

46. Ferrando García, Francisca María: "La prejubilación", en *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social: libro homenaje al profesor Tortuero Plaza*, Coord. por José Luis Monereo Pérez, Francisca Moreno Romero y José Luis Tortuero Plaza (hom.), Vol. 2, 2024, ISBN 978-84-19145-91-8, pp. 703-718.

47. STS 61/2014, de 12 de marzo de 2014. En contrario, aquella jurisprudencia que determina el convenio como una institución de Seguridad Social STS 667/2015, de 3 de junio de 2015.



Las cotizaciones pueden ser ingresadas por la empresa en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la notificación de la cantidad a ingresar; o bien de manera fraccionada, garantizando el importe pendiente mediante aval solidario, en los términos legalmente establecidos. Si se produjera una falta de ingreso en las cotizaciones, la TGSS iniciará el proceso ordinario de reclamación de deuda frente al empresario.

La diferencia principal entre esta modalidad y el resto de los convenios es que su suscripción no es voluntaria sino obligatoria⁴⁸ y su inicio se articula en torno a la voluntariedad de la persona trabajadora causante de la obligación, que puede renunciar al mismo desde el inicio y durante toda su vigencia⁴⁹. Precisamente esta singularidad plantea la duda de si sería posible reubicarlo en otro tipo de figura jurídica o si debería mantenerse como un supuesto más de situación asimilada a la de alta. Además, estos trabajadores acceden tempranamente a prestaciones de desempleo o jubilaciones anticipadas, lo cual implica un reparto social de los costes empresariales del despido⁵⁰.

En cuanto a la posible discriminación que pudieran sufrir los trabajadores de más edad dentro de la empresa por el uso del despido colectivo, el Tribunal Constitucional lo considera adecuado ya que, el sacrificio personal y económico impuesto a determinados trabajadores por razón exclusiva de su edad, sólo puede ser legítimo si se ve compensado de forma efectiva, de modo que no suponga una lesión desproporcionada en relación con los fines perseguidos por la medida adoptada⁵¹. Esto hace pensar que la discriminación por edad pudiera ser de menor consideración que otros supuestos de discriminación⁵².

3. El convenio especial y las labores de cuidado⁵³

Existen determinados convenios en los que, a la vez que se asegura la carrera laboral del suscriptor, se protege la contingencia de vejez a través de los cuidados efectivos.

De esta naturaleza tenemos los convenios especiales de trabajadores que reduzcan su jornada por cuidado de menor, discapacitado o familiar dependiente; el convenio especial para trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo

48. Fernández Orrico, Francisco Javier: "La alternancia en la responsabilidad del pago en la cotización del convenio especial establecido en procedimientos de despido colectivo", en AA.VV., *La responsabilidad del empresario*. Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2012, p. 536.

49. Rodríguez Hurtado, Juan Luis: *La voluntariedad en el Sistema de Protección Social. Aseguramiento voluntario público y previsión complementaria*, Tesis Doctoral dirigida por Sastre Ibarreche, Rafael Ramón, 2002, p. 171.

50. Muros Polo, Alejandro: "Configuración general del convenio especial con la Seguridad Social en caso de despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 55 años o más: sus aspectos más problemáticos" en *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2022, pp. 763-785, p.764.

51. STC 66/2015, de 13 de abril de 2015.

52. Vicente Palacio, Arántzazu: "Tránsitos y conexiones entre el empleo y la seguridad social: especial referencia al subsidio de desempleo para mayores de 55 años", *Revista del Trabajo Universidad de Huelva*, núm.30, 2014, ISSN 1136-3819 53-77, p.77.

53. Para más información, véase: Díaz Mordillo, María Alexandra: "El convenio especial de cuidadores no profesionales y su incidencia en la brecha de género de la pensión de jubilación", en *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible: III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (Madrid, 17 y 18 de octubre de 2019)*, Vol. 2, 2019, pp. 181-194.



prestaciones por desempleo o el convenio especial para cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, que quedarán incluidos en el Régimen General.

Para las personas trabajadoras a tiempo parcial, el convenio facilita el incremento de bases hasta equipararlas a las que le hubieran correspondido de haber desempeñado un trabajo a tiempo completo. Inicialmente, también les servía para computar sus cotizaciones a tiempo completo, más allá de las diferentes fórmulas que ha ido conteniendo el artículo 247 del TRLGSS, como el coeficiente global de parcialidad. Esta cuestión quedó resuelta con la publicación del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, por el que se equiparan a tiempo completo, las jornadas realizadas a tiempo parcial.

Pero resulta destacable mencionar los extremos en los que se desarrolla el convenio especial de cuidadores no profesionales. Esta modalidad nace con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, norma que supuso un gran avance para el bienestar de la sociedad en general. Desde su puesta en marcha, el convenio fue de suscripción obligatoria pero subvencionada. El Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, suspendió, con la finalidad de contener el déficit público, el abono estatal del convenio especial con efectos del 1 de enero de 2013. Así, su Disposición Adicional Octava pasó a considerar de carácter voluntario los convenios de cuidadores de las personas en situación de dependencia que pudieran suscribirse desde su entrada en vigor, correspondiendo su abono al exclusivo cargo del suscriptor. En cuanto a los convenios existentes, la Disposición Transitoria Decimotercera abre un periodo provisional, extinguiéndolos el día 31 de agosto de 2012, salvo que el suscriptor solicitara expresamente su mantenimiento con anterioridad al 1 de noviembre de 2012, haciéndose cargo de las cuotas por sí mismo a partir de esa fecha. En la actualidad, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha recuperado la figura del convenio especial subvencionado, tanto para las nuevas suscripciones, como para los existentes en la fecha de su entrada en vigor.

El artículo 2.5 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, define los cuidados no profesionales como aquellos prestados a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada. Pueden ser cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia el cónyuge y los parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el tercer grado de parentesco de la persona dependiente. De forma excepcional, la administración competente podrá permitir la existencia de cuidados no profesionales por parte de una persona del entorno que, aun no teniendo algún grado de parentesco, resida en el municipio de la persona dependiente o en uno vecino, y lo haya hecho durante el periodo previo de un año.



El convenio puede suscribirse a partir de los dieciséis años. No procede la suscripción por parte de aquellas personas que no se encuentren en posesión de la residencia legal en España. Si poseen residencia legal, pero sin permiso de trabajo, podrán suscribir el convenio siempre que el órgano competente de la Comunidad Autónoma le conceda la condición de cuidador profesional.

El convenio nace con la finalidad de proteger a quienes interrumpen su carrera profesional para ejercer las labores de cuidado, por ello, cuando el cuidador no profesional siga realizando o inicie una actividad profesional por la que deba quedar incluido en el sistema de la Seguridad Social (incluidos aquellos profesionales colegiados adscritos a una Mutualidad de Previsión como alternativa al alta en el Régimen de trabajadores por cuenta propia o Autónomos), no procederá la suscripción, salvo que se trate de un inicio de actividades de corta duración o a tiempo parcial (incluido el periodo de percepción de la prestación contributiva de desempleo a tiempo parcial).

No obstante, sí procederá la suscripción cuando el cuidador ya estuviera anteriormente realizando una actividad laboral y reduzca la jornada para la atención de una persona dependiente. La suma de la base de cotización de la jornada reducida más la del convenio no pueden superar la base existente antes de la reducción de jornada; de darse este supuesto, se disminuirá la base del convenio. Si la reducción de jornada estuviera motivada por cuidado de hijo o familiar, el convenio especial podrá suscribirse una vez finalizado el tiempo de consideración de bases de cotización incrementadas hasta el 100 %, previsto en el artículo 237.2 del TRLGSS.

En el caso de suscripción del convenio por parte de trabajadores perceptores del subsidio de mayores de cincuenta y dos años, en los que se cotiza por la contingencia de jubilación, la cuota se reducirá en la parte que corresponda a dicha contingencia.

El legislador opta por la inclusión en el sistema de Seguridad Social de estas personas a través del convenio ya que el trabajo que desempeñan no es considerado una verdadera actividad laboral por cuenta ajena o propia. No es posible considerar empresario o empleador a la persona en situación de dependencia que percibe una prestación económica de pequeña cuantía que no repercute en la contraprestación económica del cuidador. No se dan, por tanto, las condiciones de voluntariedad, ajenidad, dependencia o retribución, propias del trabajo asalariado⁵⁴. Tampoco se trata de una actividad a título lucrativo que pueda justificar su encuadramiento en el Régimen de trabajadores por cuenta propia.

Este convenio especial se diseña con la finalidad de paliar la deuda histórica que la sociedad había contraído con las familias, especialmente con las mujeres, que habían asumido tradicionalmente el cuidado de sus familiares dependientes. La evolución del modelo familiar y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo exigen un análisis del cuidado familiar desde una perspectiva de género en virtud de la obligación constitucional impuesta a los poderes públicos, remover los obstáculos que impidan la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

54. STSJ de Aragón 641/2014, de 7 de noviembre de 2014.

En el primer trimestre de 2026, un total de 100.094 personas tienen suscrito un convenio especial de cuidadores no profesionales. De ellos, 87.344 son mujeres (el 87,26 %). Es decir, únicamente el 12,72 % de los convenios suscritos, lo están por varones⁵⁵.

En cuanto a la evolución histórica, durante los primeros años de su vigencia, la media de convenios suscritos se sitúa en números similares a los actuales, sufriendo un fuerte descenso en su afiliación, a partir del año 2012 y hasta la recuperación de las cuotas subvencionadas en 2012. Durante el tiempo de abono obligatorio por el suscriptor, nos encontrábamos con unas altas estables de unos 9000⁵⁶ convenios con un 90 % de suscripción femenina. Esto demuestra cómo las labores obligatorias de cuidado recaen en el ámbito femenino, siendo supletorias en el masculino, que opta por esta cobertura principalmente si existe subvención.

Como demuestran los números, pretender que alguien sin ingresos por encontrarse dedicado a las labores de cuidado (normalmente a tiempo completo), se haga cargo del abono de la cuota del convenio especial, es un rotundo fracaso. El éxito de esta figura radica en la protección que ejerce la Administración, al hacerse cargo en exclusiva de las cuotas como consecuencia de la deuda que la sociedad ha contraído con estas personas.

Pero, en este punto, cabe preguntarse si la figura del convenio especial ha cumplido su función o si, por el contrario, ha servido para perpetuar la desigualdad entre las carreras laborales femeninas y masculinas y su incidencia en la brecha de género de las pensiones. Aunque el convenio especial ha sido diseñado de forma neutra, los datos reflejan la fuerte feminización del sector de los cuidados por falta de opciones y la imposición económica y social que hace que el varón asuma residualmente el papel de cuidador. Los datos también ponen de manifiesto que son las mujeres las que, principalmente, abandonan su trabajo o reducen su jornada, favoreciendo los roles de género y la pobreza femenina.

El artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, encomienda a los poderes públicos la corrección de situaciones de desigualdad a través de medidas de discriminación positiva razonables y proporcionales al objetivo perseguido, de carácter temporal, en tanto dure la situación discriminatoria. Estas acciones positivas no pueden convertirse en una nueva vía de discriminación, que produzca efectos adversos en los derechos laborales de la mujer, contraviniendo el concepto de corresponsabilidad que debe estar ligado a la igualdad efectiva⁵⁷.

Los resultados mostrados en convenios especiales fuertemente feminizados, deberían ser objeto de una revisión profunda en la que se identifique si realmente han

55. Disponible en: https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral_Afiliados%20Medios/05m.%20CUIDADORES%20no%20profesionales.%20Por%20sexo%20y%20edad.px/table/tableViewLayout1/ (visitado el 18 de marzo de 2026).

56. Por ejemplo, durante el primer trimestre de 2017, permanecían suscritos un total de 9.691 convenios, de los que 8.641 (el 89,17 %) estaban firmados por mujeres.

57. El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea corrigió el reconocimiento exclusivamente femenino del permiso de lactancia contenido en el artículo 37.4 del ET, STC 103/1983, de 22 de noviembre de 1983, STC 131/2013, de 5 de junio de 2013 y la STJUE, de 30 de septiembre de 2010, asunto Roca Álvarez.



cumplido con el fin perseguido o han seguido perpetuando los tradicionales roles de género. Si así fuera, deberían venir acompañados de otras medidas de apoyo para la integración sociolaboral femenina que permitan asumir de manera equilibrada las tareas de cuidado familiar.

4. *El convenio especial y los trabajos en el extranjero*

Tanto el artículo 42 de la Constitución Española como el artículo 7.3 del TRLGSS asumen la protección de aquellos trabajadores españoles con residencia legal y efectiva en el extranjero, orientando su política al retorno.

La protección específica a la vejez de aquellos españoles que están o han estado en el extranjero se articula a través del convenio especial para aquellos que ostentan la condición de funcionarios o empleados de organismos internacionales intergubernamentales; el de emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero; o el más reciente, introducido por la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español. Esta norma deroga la anterior del 27 de enero de 1982. La figura del trabajador desplazado permite el mantenimiento de la legislación del país de origen con el fin de proteger la carrera laboral ante ausencias de cotización⁵⁸.

En los desplazamientos por la empresa fuera del territorio nacional pueden darse tres supuestos: si realizan esta actividad laboral en el ámbito europeo, incluido el Espacio Económico Europeo y Suiza, quedarán incluidos dentro del campo de aplicación del Reglamento (CE) número 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social, indicando que no se trata de trabajadores migrantes, ya que en el desplazamiento no existe voluntad de emigración.

Si la actividad se desarrollara en países extracomunitarios con los que también España tenga suscrito un convenio bilateral o multilateral que comprenda los trabajos destacados o desplazados, podrán quedar incluidos en la legislación del país donde se encuentre ubicada la empresa durante un periodo de tiempo que varía según el tratado suscrito.

Finalmente, si el desplazamiento se produce a un país extracomunitario con el que España no tenga suscrito ningún acuerdo internacional en materia de Seguridad Social, se aplicará lo dispuesto en la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, permitiendo que estos profesionales sigan manteniendo su nivel de cotización en España. Esta norma se aplica también en supuestos de trabajadores desplazados a un país en el que sí exista un convenio internacional en materia de Seguridad Social, pero que les excluya: bien por aplicarse únicamente a las personas que ostenten una determinada

58. Alonso-Olea García, Belén: *Trabajador expatriado y Seguridad Social*, Thomson Reuters, Aranzadi, Navarra, 2016.



nacionalidad; bien porque se hubiera agotado el plazo máximo de duración previsto en el mismo, incluidas las prórrogas, bien este no prevea la figura del desplazamiento de trabajadores al territorio de la otra parte⁵⁹.

Este convenio tiene la particularidad de ser obligatorio para la empresa en caso de no existir normativa aplicable internacional en materia de Seguridad Social, y voluntario en el resto de los supuestos mencionados. Esta obligatoriedad puede desincentivar la contratación de trabajadores destacados que no cumplan con la nacionalidad o el tiempo de servicios, perjudicándoles en su carrera laboral. Estas situaciones fomentan la existencia de irregularidades en la contratación, por lo que sería necesario atajarlas mediante mecanismos de lucha contra el fraude o bien, medidas de retención, como puede ser la aplicación de bonificaciones en el abono de los convenios de suscripción obligatoria o, simplemente, dar por asimilados determinados periodos de actividad realizados en el extranjero en las circunstancias anteriormente descritas.

IV. A MODO DE CONCLUSIÓN

Resulta innegable que la vejez puede considerarse una contingencia más dentro de la acción protectora del sistema de Seguridad Social, debido a los efectos que las circunstancias inherentes al hecho biológico producen sobre la carrera laboral. Además, en mayor o menor medida, todos los trabajadores están llamados a pasar por ella, al contrario de lo que ocurre con otras contingencias, como la maternidad o el desempleo, en los que la existencia de la situación de necesidad es relativa.

También resulta innegable que los trabajadores de más edad son un grupo especialmente vulnerable debido a una posible pérdida de la capacidad laboral, escasez de oportunidades o falta de preparación. En el caso especial de las mujeres, a este hecho se suma, además, la intermitencia en su carrera laboral provocada por las labores de cuidado de hijos o familiares dependientes. No cabe duda, que la destrucción de puestos de trabajo motivada por la denominada Revolución 4.0⁶⁰ recaerá sobre aquellas ocupaciones menos cualificadas y que, presumiblemente, estarán desempeñadas por los trabajadores de mayor edad, con un alto nivel de resistencia al cambio. Se trata de un colectivo de difícil empleabilidad que, nuevamente, será el más damnificado con los nuevos cambios sociolaborales que se avecinan⁶¹.

En la época de la digitalización, la idea del trabajo único y para toda la vida empieza a mostrar su obsolescencia. El sistema de Seguridad Social actual, basado en la longevidad y uniformidad de las carreras laborales, ha comenzado a perder efectividad

59. Desdentado Bonete, Aurelio: "Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 64, 2006.

60. Schwab, Klaus: *The Fourth Industrial Revolution*, Crown Business Publishing, New York, 2017. El concepto Cuarta Revolución Industrial fue acuñado por Klaus Schwab en el contexto de la edición del Foro Económico Mundial 2016.

61. Sierra Benítez, Esperanza Macarena: "Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales", *Noticias CIELO*, núm. 2, 2024.



como consecuencia del impacto de la digitalización en el empleo, la movilidad internacional, la dependencia o las nuevas formas de conciliación familiar⁶².

El convenio especial puede ser una herramienta indispensable en la reubicación de las personas trabajadoras⁶³, bien como nexo entre la vida activa y la jubilación, bien como protección transitoria hacia una reinversión profesional. No obstante, aquellas personas que más necesitan de esta protección (desempleados, cuidadores no remunerados...) precisamente serán los que más dificultades tengan para asumir los costes económicos derivados de su suscripción. El enfoque actual no parece orientado realmente a la protección de los colectivos más vulnerables, ya que su impacto, como se ha detallado, resulta insignificante debido al desembolso económico que supone.

Si no se adapta la figura del convenio especial, teniendo en cuenta el público subjetivo hacia el que va orientado, difícilmente constituirá el instrumento adecuado para asegurar el acceso a la protección contributiva en los nuevos entornos sociolaborales. Esta herramienta, aunque utilizada de manera subsidiaria, puede ser una medida adecuada para paliar las situaciones de necesidad que se avecinan, siempre que se revise y se acometan reformas de calado.

Por ejemplo, en el caso del convenio especial regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, vemos cómo encaja con dificultad en la naturaleza clásica de los convenios previstos en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, ya que en él confluyen elementos del derecho Laboral y de Seguridad Social. Sería aconsejable el desarrollo de una normativa propia y singularizada que sistematizara las obligaciones de empresa y trabajador a lo largo del periodo de suscripción y que garantizara la protección contra una posible discriminación de aquellos trabajadores de más edad. Esta nueva regulación debería atender las cuestiones pendientes, como la necesidad o no de concurrencia de causa económica en el despido colectivo que se manifieste sola para que la aportación empresarial quede limitada a los sesenta y un años y no a los sesenta y tres. Resulta procedente la armonización en un único texto de las diferentes disposiciones legales que han ido componiendo la aplicación actual y también, por qué no, ampliarlo a otras formas de extinción del contrato de los trabajadores más mayores.

Además, en la línea marcada por el Servicio Público de Empleo Estatal, debería incluirse la posibilidad de suscribir el convenio en la misma fecha en la que comienza el subsidio de mayores de cincuenta y dos años (incluso a los cincuenta años), acompañando ambas edades y teniendo en cuenta las dificultades de empleabilidad que ya se presentan en esa fecha. Adelantar la asunción del coste del convenio para la empresa supondría también una medida desincentivadora de las extinciones de contrato de los trabajadores más longevos. Si se ampliaran las extinciones de contrato

62. Ribes Moreno, María Isabel: "El concepto de trabajador temporalmente desplazado" en Fotinopoulou Basurko, Olga. (coord.): *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro*, 2017, pp. 97-120.

63. Sánchez-Rodas Navarro, Cristina: "El artículo 138 de la Ley de la Jurisdicción Social: Luces y sombras del proceso de movilidad geográfica", *Iuslabor*, núm. 1, 2022. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor>, 2022.i03.08



susceptibles de abono de convenio especial por la empresa y se incluyera esta posibilidad en la negociación colectiva, se ampliaría el número de potenciales suscriptores, incrementando, a su vez, la recaudación empresarial en concepto de cuotas sociales.

El uso del convenio como herramienta para controlar la incidencia de la industria digital sobre el mercado de trabajo, únicamente será efectivo si la Administración asume una parte de las cuotas, como ya hace para el convenio especial de cuidadores no profesionales, que no en todo caso debiera ser completa. Podrían establecerse baremos de participación estatal según el tipo de convenio y el nivel de rentas de su suscriptor. El incremento en las cotizaciones repercutiría en el incremento de las pensiones contributivas y también en pensiones de mayor cuantía, ahorrando el coste de futuros complementos a mínimos y pensiones no contributivas, por lo que parece que, a falta de estudios macroeconómicos, podría ser viable.

Todas las reformas propuestas podrían refundirse en una única norma con rango de ley (salvedad hecha de la regulación independiente del convenio por ERE), que dotara de mayor importancia la figura del convenio especial, ya que el desarrollo reglamentario lo encontramos en la Orden TAS 2865/2003, de 13 de octubre (que, debido a su antigüedad, también debería ser actualizada).

Para terminar, sería aconsejable igualmente, la creación de un reglamento específico que definiera de manera uniforme todas las situaciones asimiladas a la de alta, unificando los criterios de aplicación y, sobre todo, facilitando la forma de acreditarlas para que la persona trabajadora no se viera doblemente damnificada en un momento en el que se encuentra especialmente vulnerable.

Bibliografía

- Alonso-Olea García, Belén: *Trabajador expatriado y Seguridad Social*, Thomson Reuters, Aranzadi, Navarra, 2016.
- Aragón Gómez, Cristina: "El convenio especial con la seguridad social en los despidos colectivos que afecten a trabajadores maduros", en Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Reestructuraciones empresariales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021.
- Arufe Varela, Alberto: *Los convenios especiales de beneficiarios con la Administración de la Seguridad Social*, Colección Trabajo y Seguridad Social, 2003.
- Barcelón Cobedo, Susana: "La jubilación como prestación de llegada en el tránsito prestacional", en López Cumbre, Lourdes, (coord.), *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor D. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Lustel, Madrid, 2010.
- Barrios Baudor, Guillermo Leandro: "Notas antiguas para una delimitación conceptual de las situaciones asimiladas al alta en la actualidad", en *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social: libro homenaje al profesor Tortuero Plaza*, Coord. por José Luis Monereo Pérez, Francisca Moreno Romero; José Luis Tortuero Plaza (hom.), vol. 1, 2024.
- Barrios Baudor, Guillermo Leandro y Sempere Navarro, Antonio Vicente: *La situación de alta o asimilada y el acceso a las prestaciones de Seguridad Social*, Aranzadi Social, Pamplona, 1998.
- Blasco Lahoz, José Francisco: "Edad y jubilación contributiva. Una relación necesaria" en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 73, 2021.

- Canvas Martínez, Faustino: "Artículo 166. Situaciones asimiladas a las de alta", en *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*, Coord. por Faustino Cavas Martínez; Antonio Vicente Sempere Navarro (dir.), Guillermo Leandro Barrios Baudor (dir.), vol. 4, 2017, ISBN 978-84-9152-579-0.
- Castro Franco, Ana: "El convenio especial con la seguridad social en los despidos colectivos que afecten a trabajadores/as con 55 o más años de edad: luces y sombras", en *Lan Harremanak*, núm.48, 2022. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24022>
- Desdentado Bonete, Aurelio: "Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 64, 2006.
- Díaz Mordillo, María Alexandra: "El convenio especial de cuidadores no profesionales y su incidencia en la brecha de género de la pensión de jubilación", en *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible: III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (Madrid, 17 y 18 de octubre de 2019)*, Vol. 2, 2019, ISBN 9788417789220.
- Fernández Orrico, Francisco Javier: *El Convenio Especial. Una respuesta al futuro de las prestaciones de la Seguridad Social*, Thomson Reuters, Valladolid, 2013.
- Fernández Orrico, Francisco Javier: "La alternancia en la responsabilidad del pago en la cotización del convenio especial establecido en procedimientos de despido colectivo", en AA.VV., *La responsabilidad del empresario. Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2012.
- Fernández Orrico, Francisco Javier: "La modificación del convenio especial suscrito en determinados expedientes de regulación de empleo como medida de mantenimiento del empleo", en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2009, núm. 5.
- Ferrando García, Francisca María: "La prejubilación", en *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social: libro homenaje al profesor Tortuero Plaza*, Coord. por José Luis Monereo Pérez, Francisca Moreno Romero y José Luis Tortuero Plaza (hom.), Vol. 2, 2024.
- Gala Vallejo, César: "El convenio especial y sus modalidades en la seguridad social", en Ministerio de Trabajo e inmigración, 2005.
- González García, Lidia: "Los convenios especiales en el sistema de Seguridad Social: Su papel en el nuevo modelo de relaciones laborales", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 29, 2021.
- González Ortega, Santiago; Barcelón Cobedo, Susana y Quintero Lima, María Gema: *Introducción al derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- López Gandía, Juan: *La nueva regulación del convenio especial de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.
- López Gandía, Juan: "Artículo 125. Situaciones asimiladas a la de alta", en *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*, Coord. por Patrocinio Rodríguez Ramos; Manuel Ramón Alarcón Caracuel (dir.), 2003, ISBN 84-9767-052-3.
- Luján Alcaraz, José: "Pensión de viudedad y situación asimilada al alta: Baja no seguida de inscripción como demandante de empleo ante la perspectiva inminente y cierta de un nuevo empleo (STS 20 enero 2015)", *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, núm.4.
- Magallón Ortín, Moisés y Pérez Alonso, María Antonia: *El convenio especial en el sistema de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.
- Maneiro Hervella, Víctor: "Seguridad Social y carrera investigadora: repercusiones de la transición de las becas de investigación a los contratos", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, núm. 42, 2025.
- Martínez Lucas, José Antonio: "La nueva regulación del convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social", en *Actualidad laboral*, núm.3.
- Moreno Gené, Josep: "La modificación del Régimen Jurídico del convenio especial para la recuperación de cotización por períodos de prácticas, becas formativas y becas de investigación", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, núm. 41, 2024. <https://doi.org/10.55617/revmites.83>



- Muros Polo, Alejandro: "Configuración general del convenio especial con la Seguridad Social en caso de despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 55 años o más: sus aspectos más problemáticos" en *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2022.
- Panizo Robles, José Antonio: "El aseguramiento voluntario en el Sistema de la Seguridad Social (la nueva regulación del Convenio Especial)", en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2004. <https://doi.org/10.51302/rtss.2004.8749>
- Pérez Gázquez, Isabel María: El papel de los convenios especiales con la Seguridad Social ante los nuevos retos del mercado de trabajo, Dykinson, Madrid, 2025. <https://doi.org/10.14679/3784>
- Poquet Alcalá, Raquel: "Riesgo durante el embarazo y situación asimilada al alta: posible discriminación por razón de sexo", en *Protección a la Familia y Seguridad Social: Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, Vol. 1, 2018.
- Ribes Moreno, María Isabel: "El concepto de trabajador temporalmente desplazado" en Fotinopoulou Basurko, Olga. (coord.): *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro*, 2017.
- Rodríguez Iniesta, Guillermo: *La viudedad en el sistema español de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2006.
- Rodríguez Hurtado, Juan Luis: *La voluntariedad en el Sistema de Protección Social. Aseguramiento voluntario público y previsión complementaria*, Tesis Doctoral dirigida por Sastre Ibarreche, Rafael Ramón, 2002.
- Sánchez-Rodas Navarro, Cristina: "El artículo 138 de la Ley de la Jurisdicción Social: Luces y sombras del proceso de movilidad geográfica", *Iuslabor*, núm. 1, 2022. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i01.08>
- Sanz Sáez, Concepción: "¿Cabe suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social cuando la empresa que tramita un expediente de regulación de empleo está incurso en procedimiento concursal? (Con ocasión STS, Sala de lo Contencioso, de 15 de febrero de 2018)", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, núm. 16, 2018.
- Schwab, Klaus: *The Fourth Industrial Revolution*, Crown Business Publishing, New York, 2017. El concepto Cuarta Revolución Industrial fue acuñado por Klaus Schwab en el contexto de la edición del Foro Económico Mundial 2016.
- Sierra Benítez, Esperanza Macarena: "Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales", *Noticias CIELO*, núm. 2, 2024.
- Trillo García, Andrés Ramón: "El convenio especial con la seguridad social por el despido de mayores de 55 años", en *Tratado de despido colectivo*, Martín Godino Reyes (dir.), 2016.
- Valdés Alonso, Alberto: "Situación asimilada al alta durante el cumplimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo" en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, ISSN 0213-0556, núm. 1, 2001.
- Vicente Palacio, Arántzazu: "Tránsitos y conexiones entre el empleo y la seguridad social: especial referencia al subsidio de desempleo para mayores de 55 años", *Revista del Trabajo Universidad de Huelva*, núm.30, 2014, ISSN 1136-3819 53-77. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v0i30.2714>