
BONIFICACIÓ EN QUOTES DE LA SEGURETAT SOCIAL PER CONTRACTACIONS EN ENTITATS ESPORTIVES.

(Llei 7/2024, de 20 de desembre, publicada en el BOE del dia 21 de desembre de 2024).

En la sessió plenària del Congrés dels diputats de data 19 de desembre de 2024 es va aprovar, dins la que seria, una vegada aprovada en aquesta sessió, la llei 7/2024, de 20 de desembre, per la qual s'estableixen un Impost Complementari per a garantir un nivell mínim global d'imposició per als grups multinacionals i els grups nacionals de gran magnitud, un Impost sobre el marge d'interessos i comissions de determinades entitats financeres i un Impost sobre els líquids per a cigarrets electrònics i altres productes relacionats amb el tabac, i es modifiquen altres normes tributàries, una disposició addicional segona que permet que unes certes entitats esportives es bonifiquin el 100% de la quota empresarial per contingències comunes de determinades persones contractades laboralment, si es donen unes certes circumstàncies. La determinació de quines entitats es poden beneficiar, respecte a quines activitats i a quines persones és una qüestió complexa a causa de la terminologia que utilitza la disposició quan es refereix a qui es beneficia i respecte de quines persones. Però la Seguretat social, ha cobert els dubtes inicials arrogant-se el paper de legislador i ha emès una nota en el seu butlletí 4/2025 de 14 de febrer de 2025, que intenta aclarir tot el que li ha faltat aclarir a legislador.

El text de la disposició és el següent: “1. Tindran dret a bonificació del cent per cent de la quota empresarial per contingències comunes, els clubs, associacions o entitats **esportives no professionals** sense ànim de lucre pels treballadors al seu servei que actuïn com a **entrenadors o monitors** dedicats a la formació, preparació o entrenament de persones menors de 18 anys.

En tot cas, a l'efecte de la present disposició, s'entendrà pràctica esportiva no professional aquella en la qual **els esportistes no estiguin subjectes a relació laboral segons el que es preveu en l'article 1.dos del Reial decret 1006/1085, de 26 de juny**, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals, amb independència de la disciplina, modalitat o categoria a la qual es trobi adscrita. En aquest sentit, un club, associació o entitat esportiva sense ànim de lucre podrà comptar de manera concurrent amb pràctica esportiva no professional i pràctica esportiva professional, suposat en el qual la bonificació només serà aplicable per a entrenadors i monitors de pràctica no professional.

“El règim jurídic aplicable a la present bonificació respecte la cotització, en termes d'aplicació, control i coordinació, serà l'establert en els **articles 36 a 42 del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener, de mesures urgents en matèria d'incentius a la contractació laboral i millora de la protecció social de les persones artistes**”.

En aquest redactat es determina solament que tindran dret a la bonificació

- Les entitats esportives sense ànim de lucre (ningú més)
- Que contractin persones entrenadores o monitores per a la formació, preparació o entrenament de persones menors d'edat, sempre que aquests menors no siguin esportistes professionals.

Ens va generar molts dubtes inicialment perquè:

1. No existeixen clubs, associacions o entitats esportives no professionals, ni professionals, són organitzacions sense ànim de lucre, això sí. Els que són professionals o no, són les persones esportistes.
2. No té en compte que la jurisprudència ha determinat que les persones entrenadores són esportistes, i per tant, en el moment que es laboralitzi la relació amb aquestes es converteixen en esportistes professionals, la qual cosa exclouria a l'entitat per a la qual treballin de beneficiar-se de la bonificació. Sent una contradicció amb l'objectiu que es pretén aconseguir.

No obstant això, la Seguretat Social que està d'acord amb l'afirmació que no existeixen clubs professionals i no professionals interpreta la disposició addicional, concretant com actuar i ampliant les entitats que podrien beneficiar-se de la bonificació, establint el següent:

- Han de **tenir personalitat jurídica pròpia**. És a dir, les seccions esportives d'entitats no esportives amb ànim de lucre no poden aplicar-se la bonificació.
- Han de **tenir naturalesa associativa o fundacional (amb la lletra G en el seu NIF) i estar inscrites en el corresponent registre**, estatal o autonòmic, d'Entitats esportives. Sent que la inscripció en aquests registres no és constitutiva de l'entitat, ni obligatòria, per a poder aplicar la bonificació sí que ho és. És a dir, només es poden bonificar aquelles entitats esportives sense ànim de lucre inscrites en el Registre d'Entitats Esportives que els correspongui territorialment.
- Considera, en un exercici legislatiu que no li competeix, que són “**possibles entitats beneficiàries**” aquelles “*entitats o centres esportius sense ànim de lucre, de naturalesa privada, com, per exemple, les cooperatives sense ànim de lucre, amb la lletra F en el seu NIF, o les institucions religioses, amb lletra R en el seu NIF, o els col·legis concertats que estiguin a càrrec d'entitats privades sense ànim de lucre que actuïn en l'ensenyament*”.

Aquesta ampliació en les seves funcions executives ens genera molts dubtes:

- ✓ Quan diu que són “possibles entitats beneficiàries” a qui deixa la decisió de si ho són o no, perquè possibles, no és un terme cert.
 - ✓ Què és un centre esportiu sense ànim de lucre? La definició de centre esportiu només inclou la instal·lació en la qual es practica esport.
 - ✓ Per què els col·legis no concertats que estiguin a càrrec d'entitats sense ànim de lucre no poden beneficiar-se de les bonificacions, si compleixen la resta dels requisits?
 - ✓ Per què aquestes mateixes entitats que inclou en la possible bonificació han de dedicar-se a l'ensenyament? I si es dediquen a la inclusió social? o a atendre persones amb discapacitat intel·lectual o física? O a qualsevol altra matèria que utilitzi l'esport com a vehicle per a aconseguir les seves finalitats socials?
- Els contractes que es poden beneficiar de la bonificació poden ser inicials, indefinits, temporals, transformacions de contractes temporals, contractes formatius, de relleu i de jubilació parcial. Amb les claus següents: 100, 189, 200, 289, 300, 389, 402, 410, 420, 421, 441, 502, 510, 521, 540 i 541.
- La persona contractada no necessàriament ha d'estar en situació de desocupació.

Els criteris **per a noves contractacions**, són els que s'apliquen a l'article 8 i 11 del [Reial decret Llei 1/2023](#) i exposen:

Article 8. Requisits dels beneficiaris

Per ser beneficiari, es requereix:

- a) No haver estat inhabilitat per obtenir subvencions i ajudes públiques i per gaudir de beneficis i incentius fiscals o de la Seguretat Social, d'acord amb l'article 33.7.f de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- b) Respecte dels beneficis en les cotitzacions de la Seguretat Social, no haver estat exclòs de l'accés a les ajudes, les subvencions, les bonificacions i els beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació o formació professional per a l'ocupació, per la comissió d'infraccions greus o molt greus no prescrites, de conformitat amb el que preveuen els articles 46 i 46 bis del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Així mateix, respecte de les subvencions públiques, no haver estat exclòs de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació de programes d'ocupació per la comissió d'infraccions greus o molt greus no prescrites, de conformitat amb el que preveuen els articles 62 i 63 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions

c) Estar al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries

En cas que es tracti de beneficis en les quotes de la Seguretat Social, la data en què s'ha d'estar al corrent en el compliment d'aquestes obligacions és aquella en què es comuniqui a la Tresoreria General de la Seguretat Social l'alta de la persona treballadora o la variació de dades corresponent en el supòsit que l'inici del dret a la bonificació de quotes no es produeixi com a conseqüència de l'alta.

Als efectes de considerar-se complert el requisit d'estar al corrent en les obligacions tributàries durant tota la durada dels beneficis, així com per a l'accés a nous beneficis, es considera que els certificats emesos per via telemàtica per l'òrgan competent tenen un termini de validesa de sis mesos des de la seva emissió, i queda acreditat el compliment del requisit esmentat durant la totalitat d'aquest termini, independentment de la situació tributària en què estigui l'empresa entre la data a què es refereix el paràgraf anterior i la del venciment del termini de validesa de sis mesos indicat anteriorment. Aquest termini de validesa s'estén durant sis mesos més des que es verifiqui, dins de cadascun dels terminis esmentats, la condició d'estar al corrent en el compliment d'obligacions tributàries per l'accés a nous beneficis.

d) Estar al corrent en el compliment de les seves obligacions amb la Seguretat Social en relació amb l'ingrés per quotes i conceptes de recaptació conjunta, així com respecte de qualsevol altre recurs de la Seguretat Social que sigui objecte de la gestió recaptadora de la Seguretat Social, en els termes i les condicions que estableix l'article 20 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, i en el seu desplegament reglamentari, llevat que s'estableixi legalment la inaplicació d'algun dels apartats de l'article esmentat.

En el supòsit de beneficis en les quotes empresarials de la Seguretat Social, si durant el període del seu gaudi hi concorren les circumstàncies que estableix l'article 20.3 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, es produeix la pèrdua automàtica dels beneficis que regula aquesta norma, respecte de les quotes corresponents a períodes no ingressats en el termini reglamentari, llevat que siguin degudes a un error de l'Administració, i el període esmentat es té en compte com a consumit per al còmput del temps màxim de gaudi d'aquests beneficis. Aquesta pèrdua automàtica de beneficis s'aplica exclusivament respecte de les persones treballadores en les quals concorrin les circumstàncies que descriu l'article 20.3 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social en el marc de les liquidacions de quotes practicades en el sistema de liquidació directa a què es refereix l'article 22 de la Llei esmentada.

A aquests efectes, s'entén que les empreses no estan al corrent en el compliment del requisit a què es refereix aquesta lletra d quan l'alta de la persona treballadora l'hagi comunicat l'empresa davant la Tresoreria General de la Seguretat Social en un moment posterior a la finalització del termini reglamentari de presentació de la liquidació de quotes corresponent o, si s'escau, a aquell en què s'hagi efectuat l'última confirmació de la liquidació de quotes, dins del termini reglamentari de presentació corresponent, en la qual s'hauria d'haver inclòs per primera vegada la persona treballadora afectada amb aplicació de les bonificacions en la cotització de què es tracti.

- e) Comptar amb el pla d'igualtat corresponent, en el cas de les empreses obligades legalment o convencionalment a la seva implantació, d'acord amb el que estableix l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El requisit que preveu el paràgraf anterior s'entén complert amb la inscripció obligatòria en un registre públic de conformitat amb el que preveu l'article 11 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Article 11. Exclusions

1. Els incentius a la contractació que preveu aquest Reial decret llei, sigui quina sigui la forma que adoptin, no s'apliquen en els supòsits següents:
 - a) Relacions laborals de caràcter especial que preveu l'article 2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors o altres disposicions legals, amb l'excepció de la relació laboral de persones treballadores amb discapacitat en centres especials d'ocupació i la del servei de la llar familiar, respecte dels beneficis previstos legalment, així com la de les persones penades en les institucions penitenciàries i les persones menors incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, en els termes que assenyala la disposició transitòria segona.
 - b) Contractacions que afectin el cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels qui tinguin el control empresarial, ostentin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les entitats o de les empreses que revesteixin la forma jurídica de societat, així com les que es produeixin amb aquests últims.

- c) Contractacions efectuades amb persones treballadores que en els dotze mesos anteriors a la data d'alta de la persona treballadora en el règim corresponent de la Seguretat Social hagin prestat serveis en la mateixa empresa o entitat mitjançant un contracte per temps indefinit, o en els últims sis mesos mitjançant un contracte de durada determinada o un contracte formatiu, sigui quina sigui la seva modalitat i la durada de la seva jornada.

El que estableix el paràgraf anterior no s'aplica en els supòsits de transformació de contractes que estiguin incentivats d'acord amb aquesta norma. Tampoc no s'aplica als contractes de durada determinada que es formalitzin amb persones desocupades per a la substitució de persones treballadores en els supòsits que preveu l'article 17, així com als contractes successius efectuats sense solució de continuïtat quan la persona substituïda i substituïda coincideixin amb les del primer o anterior contracte de substitució.

- d) Persones treballadores que hagin causat baixa en el règim de la Seguretat Social corresponent amb un contracte de treball indefinit per a un altre ocupador en un termini de tres mesos previs a la data de l'alta en el règim de la Seguretat Social corresponent amb el contracte incentivat. Aquesta exclusió no s'aplica quan la finalització del contracte sigui per acomiadament reconegut o declarat improcedent, o per acomiadament col·lectiu.

El que disposa aquest apartat també és aplicable en el supòsit de vinculació laboral anterior de la persona treballadora amb ocupadors als quals la persona sol·licitant dels incentius hagi succeït en virtut del que estableix l'article 44 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

2. Quan es tracti de contractacions amb persones treballadores amb discapacitat, només els són aplicables les exclusions de l'apartat 1.c, si el contracte previ ha estat per un temps indefinit, i de l'apartat 1.d.

No obstant això, l'exclusió que estableix l'apartat 1.d no és aplicable en el supòsit de contractació de persones treballadores amb discapacitat procedents de centres especials d'ocupació, tant pel que fa a la seva incorporació a una empresa ordinària com pel que fa al seu possible retorn al centre especial d'ocupació de procedència o a un altre centre especial d'ocupació. Tampoc no és aplicable l'exclusió esmentada en el supòsit d'incorporació a una empresa ordinària de persones treballadores amb discapacitat en el marc del programa d'ocupació amb suport.

3. En tot cas, les exclusions esmentades en l'apartat anterior no s'apliquen si es tracta de persones treballadores amb discapacitat que presenten més dificultats d'accés al mercat de treball. Als efectes d'aquesta norma, es consideren tals les persones incloses en algun dels grups que assenyalava l'article 6.c.

4. Els ocupadors que hagin extingit o extingeixin per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu contractes incentivats queden exclosos per un període de dotze mesos dels incentius a la contractació. L'exclusió esmentada afecta un nombre de contractes igual al de les extincions produïdes.

El període d'exclusió es compta a partir del reconeixement o de la declaració d'improcedència de l'acomiadament o de l'extinció derivada de l'acomiadament col·lectiu.

- **També pot aplicar-se la bonificació per les persones contractades**, complint els requisits exposats anteriorment, abans de l'entrada en vigor de la disposició addicional, que és el dia **22 de desembre de 2024** i s'aplicarà la bonificació a partir d'aquesta data si:
 - Sol·liciten la baixa amb data 21 de desembre de 2024
 - Se sol·licita nova alta amb les següents dades:
 - Data d'alta 22 de desembre de 2024
 - Contingut de la data real de l'alta en la nova alta
 - Relació laboral de caràcter especial: 9941 o 9942 (es podrà modificar posteriorment).

Els criteris dels contractes que es poden beneficiar, **per a persones ja contractades**, són els que s'apliquen a l'article 8 (Requisits dels beneficiaris) del [Reial decret Llei 1/2023](#) i estan exposats al punt anterior.

- És incompatible amb la resta de les bonificacions. Si l'entitat ja es beneficia d'una altra, haurà de triar i només aplicar una bonificació.
- Les persones respecte les que es pot bonificar la quota han d'estar classificats en els codis 3722, 3723 o 3724.
- Que s'identifiquin amb el valor 9941 entrenadors/monitors bonificats per la Llei 7/2024 i això comptarà com a declaració responsable que:
 - Les persones treballadores actuen com a entrenadores o monitores dedicades a la preparació, formació o entrenament de persones menors de 18 anys
 - Que són entrenadores i monitores de pràctica esportiva no professional
 - Que no existeixen motius d'exclusió per a rebre la bonificació.
- L'entitat ha d'haver anotat prèviament la causa de peculiaritat de cotització 116-Club.Asoc.ent.s/ànim lucro 7/2024, la qual cosa correspondrà a una declaració responsable respecte a que:
 - És un club, associació o entitat esportiva sense ànim de lucre
 - Està inscrita en el corresponent registre d'entitats esportives.

Finalment cal tenir en compte que l'article 42 del Reial decret llei 1/2023 al qual deriva la disposició per a la seva aplicació estableix que aquestes bonificacions seran revisades als dos anys de la seva aprovació i es realitzaran les reformes o adaptacions que es consideri: *"1. Amb la periodicitat que es determini en el marc del model integrat de seguiment i avaluació de les polítiques actives d'ocupació i, almenys, juntament amb les avaluacions intermèdia i ex post que es realitzin de l'Estratègia Espanyola de Suport Actiu a l'Ocupació, vigent a cada moment, als dos anys de la seva aprovació i a la seva finalització, respectivament, el Ministeri de Treball i Economia Social realitzarà una avaluació de l'impacte de les mesures incloses en reial decret- llei finançades amb bonificacions en les cotitzacions de la Seguretat Social.*

(...)

3. En funció dels resultats de l'avaluació, s'adoptaran les mesures de reforma o adaptació que resultin necessàries per a afavorir l'ocupació estable respecte de les persones desocupades i, en particular, dels col·lectius específics de persones vulnerables o de baixa ocupabilitat, i, si és el cas, respecte dels sectors d'activitat prevists en aquest reial decret- llei.

Sense perjudici de l'anterior, amb una periodicitat d'almenys 3 anys s'actualitzaran les quanties fixes de bonificacions en la cotització establertes en aquest reial decret llei, en funció dels percentatges de bonificació aplicats per al seu càlcul inicial a la quota mínima empresarial per les corresponents contingències i, si és el cas, conceptes de recaptació conjunta".