



CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LA BONIFICACIÓN POR CONTRATACIÓN DE MONITORES PARA LA FORMACIÓN DEPORTIVA NO PROFESIONAL DE MENORES DE 18 AÑOS POR ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.

A. REGULACIÓN DE LA BONIFICACIÓN.

La disposición adicional segunda de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, establece una "bonificación por contrataciones en entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro" en los siguientes términos:

"1. Tendrán derecho a una bonificación del cien por cien de la cuota empresarial por contingencias comunes, los clubes, asociaciones o entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro por los trabajadores a su servicio que actúen como entrenadores o monitores dedicados a la formación, preparación o entrenamiento de personas menores de dieciocho años. En todo caso, a efectos de la presente disposición, se entenderá práctica deportiva no profesional aquella en la cual los deportistas no estén sujetos a relación laboral según lo previsto en el artículo 1.Dos del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, con independencia de la disciplina, modalidad o categoría a la que se encuentre adscrita. En este sentido, un club, asociación o entidad deportiva sin ánimo de lucro podrá contar de forma concurrente con práctica deportiva no profesional y práctica deportiva profesional, supuesto en el cual la bonificación solo será de aplicación para entrenadores y monitores de práctica no profesional.

2. El régimen jurídico aplicable a la presente bonificación respecto a la cotización, en términos de aplicación, control y coordinación, será el establecido en los artículos 36 a 42 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas."

Por su parte, el primer párrafo de la disposición final vigésima segunda, referida a la entrada en vigor de la citada ley dispone:

"La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir del 31 de diciembre de 2023."

B. CRITERIOS DE APLICACIÓN.

Dada la remisión parcial que la citada ley hace al Real Decreto-ley 1/2023 (RDL 1/2023), la regulación de esta bonificación muestra ciertas carencias que conducen al planteamiento de diversas cuestiones, en particular por la TGSS, a las que se pretende dar respuesta con los siguientes criterios:

www.sepe.es

Trabajamos para ti

CORREO ELECTRÓNICO:
direccion.general@sepe.es

c/ Condesa de Venadito,9
28027 Madrid
TEL: 91 5859825/26/32
Código DIR3: EA0041515



CSV : GEN-53f1-6ec7-335f-42fd-cfc9-eba2-bd00-4341

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIÉRREZ ARDOY | FECHA : 13/02/2025 15:03 | NOTAS : F



- **Respecto de la contratación de los monitores y entrenadores, al no mencionarse en la norma ninguna modalidad de contrato laboral, se plantea si están comprendidas todas ellas y, en particular, si procede la aplicación de la bonificación en los contratos por sustitución y en los formativos.**

Al indicarse en la denominación de la medida “*Bonificación por contrataciones...*”, y en la parte dispositiva “*por los trabajadores a su servicio*”, se considera que cabe cualquier tipo de contratación, tanto indefinida o fija discontinua (100/200/300) como temporal de duración determinada (402/502/410/510). Se entiende que éstas serán las modalidades de contratación predominantes en esta bonificación.

No obstante, también se considera la posibilidad de que puedan realizarse contratos de sustitución y que se contrate a los monitores y entrenadores con la modalidad de los contratos formativos cuando su régimen jurídico se adecúe al objeto del contrato (420/520/421/521), aplicándose a unos y otros la nueva bonificación si la entidad beneficiaria no opta por las previstas en el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (RDL 1/2023).

En cualquier caso, dada la naturaleza del contrato para la formación en alternancia es razonable pensar que su utilización será prácticamente nula y, en su caso, limitada a supuestos en los que la práctica deportiva no requiera que la persona haya finalizado los estudios del plan formativo vinculado al contrato. En cambio, el contrato para la obtención de la práctica profesional puede resultar idóneo, por ejemplo, para nuevos titulados de enseñanzas deportivas.

Asimismo, la bonificación se podrá aplicar a los contratos de transformación de contratos temporales (189/289/389), a los contratos de relevo (441/541) y a la contratación de los jubilados parciales (540).

- **En general, se plantea si la nueva bonificación es compatible con el resto de las bonificaciones del RDL 1/2023 y, en particular, qué bonificación prevalece en los contratos de sustitución y en las contrataciones de personas con discapacidad.**

En general, si la contratación realizada permitiese a la entidad beneficiaria acceder tanto a las bonificaciones establecidas en el RDL 1/2023 como a la establecida en la disposición adicional segunda de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, dicha entidad tendrá que optar por una de ellas, pues es el criterio general que sigue el RDL 1/2023 para las bonificaciones a la contratación laboral (artículo 12); criterio que procede extenderlo, a falta de disposición en contrario, respecto a la bonificación establecida en la Ley 7/2024, máxime cuando su financiación se rige por lo previsto en el RDL 1/2023.

Por consiguiente, si se contrata con la modalidad de contrato de sustitución, y se puede acceder tanto a las bonificaciones establecidas en el artículo 17 del RDL 1/2023 como a la establecida en la Ley 7/2024, la entidad beneficiaria tendrá que optar por la aplicación de una de ellas, conforme al criterio general recogido en el artículo 12 del RDL 1/2023, que señala lo siguiente: “En el caso en que la contratación de una persona trabajadora o la incorporación a sociedades laborales o cooperativas pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos beneficios en la cotización en esta norma, sólo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el





momento de la solicitud del alta, o de la variación de datos, de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social. Dicha opción se ejercerá a través de la comunicación de los datos establecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social para la identificación de la bonificación elegida.”

Lo mismo procede decir respecto de las contrataciones de personas con discapacidad; es decir, si se contrata a una persona perteneciente a este colectivo de manera indefinida o temporal de fomento del empleo con los códigos de contrato 130/230/330/430/530, la entidad beneficiaria tendrá que optar por una de las bonificaciones aplicables. Este es el criterio que también sigue la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, respecto de las bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad, cuyo artículo 7 señala que, en el en el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

En resumen, conforme al criterio general expuesto, las bonificaciones a la contratación financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal son incompatibles entre sí, por lo que, en caso de que dos bonificaciones distintas pudieran ser de aplicación a un mismo contrato, la entidad beneficiaria tendrá que optar por una de ellas. No obstante, podrá aplicarse la otra bonificación si sigue vigente cuando la bonificación por la que ha optado agote su período de duración.

- **A efectos de validación de las entidades beneficiarias, la TGSS no dispone de información sobre qué empresa es una “entidad deportiva no profesional sin ánimo de lucro”, ni quién es monitor, ni qué monitor se dedica a la preparación... de personas menores de 18 años; ni si el monitor, además, se dedica a la preparación de personas que se dediquen a la práctica deportiva profesional y, además, a otras personas que se dediquen a la práctica deportiva no profesional. ¿Conviene dar criterios a las empresas sobre este último aspecto? Sería prudente dar alguna indicación sobre algún tipo de validación que el SEPE considere oportuno para que la TGSS valore si puede implantarla.**

Se pueden avanzar los siguientes criterios a este respecto:

1. Que la condición de entidad beneficiaria se limite a los clubes o entidades deportivas que, teniendo una naturaleza asociativa o fundacional, es decir, con la letra “G” en su CIF, estén inscritas en el correspondiente Registro, estatal o autonómico, de Entidades Deportivas. La Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte regula en su art. 40 el Registro Estatal de Entidades Deportivas, correspondiendo a las comunidades autónomas la regulación, en su caso, del correspondiente Registro en sus respectivos ámbitos.

Por tanto, y sin perjuicio de la aclaración que más adelante se hace, podría establecerse como aspectos a validar que la entidad beneficiaria tenga un CIF que se inicie con la letra “G” (entidades no lucrativas), y que esté inscrita en algunos de los Registros de Entidades Deportivas existentes, ya sea estatal o autonómico. Sin perjuicio de la declaración responsable general de que se cumplen todos los requisitos, a que se refiere el artículo 36.2





del RDL 1/2023, la TGSS o el SEPE podrán requerir a las entidades beneficiarias la aportación de un documento o certificación que acredite su inscripción en el correspondiente Registro de Entidades Deportivas.

Por lo demás, procede realizar las siguientes aclaraciones:

- El carácter profesional o no profesional se refiere a los deportistas y no a la entidad, según la definición contenida en el artículo 21 de la citada Ley 39/2022 y que recoge la disposición adicional segunda de la Ley 7/2024. De ahí que una entidad deportiva sin ánimo de lucro pueda tener tanto personas deportistas no profesionales (las comprendidas en la bonificación) como deportistas profesionales (estas últimas sujetas a la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1.d) del Estatuto de los Trabajadores).
 - La definición sobre “organización sin ánimo de lucro”, contenida en el párrafo 35 del artículo 5 de la Ley 7/2024, no se considera de aplicación, toda vez que dicha definición está referida a la materia específica, de naturaleza impositiva, regulada en la citada ley. Es el mismo fundamento que se ha seguido para descartar que la nueva bonificación tenga efectos retroactivos a partir del 31 de diciembre de 2023.
 - Por último, no se descarta “a priori” que puedan existir entidades o centros deportivos sin ánimo de lucro, de naturaleza privada, que no tengan la letra G en su CIF; por ejemplo, las cooperativas sin ánimo de lucro (letra F) o las instituciones religiosas (letra R) que actúen en el ámbito de la enseñanza y cuenten con monitores o entrenadores en sus instalaciones deportivas, ¿podrían beneficiarse de la bonificación? No hay una respuesta clara para esta cuestión. A lo sumo, podría extenderse la bonificación a entidades con esas letras en su CIF, siempre y cuando se declare el cumplimiento de todos los requisitos, entre ellos el de no tener un fin lucrativo. Lo mismo habría que decir de los colegios concertados que están a cargo de entidades privadas sin ánimo de lucro y que, lógicamente, cuentan con instalaciones deportivas.
En todo caso, inicialmente se parte de que las entidades beneficiarias de la bonificación tienen que tener personalidad jurídica propia, carecer de ánimo de lucro y estar inscrita en el correspondiente registro que acredite su condición de entidad deportiva.
2. Respecto de las personas contratadas como monitores o entrenadores, una primera validación podría ser la de incluir el dato de la tabla T-90 de ocupación CNO de la TGSS códigos 3722, 3723 o 3724, como declaración que se contrata a entrenadores de actividades deportivas (3722), instructores de actividades deportivas (3723) o monitores de actividades recreativas o de entretenimiento (3724).
3. Por último, respecto de las personas que realizan la práctica deportiva, y sin perjuicio de la verificación posterior que pueda realizar el SEPE y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), aquellas tendrán que cumplir el requisito de no ser profesionales y, a la vez, ser menores de edad.



CSV : GEN-53f1-6ec7-335f-42fd-cfc9-eba2-bd00-4341

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIÉRREZ ARDOY | FECHA : 13/02/2025 15:03 | NOTAS : F



- Respecto de la entrada en vigor, se descarta que esta bonificación resulte de aplicación desde enero de 2024. Se entiende que cuando la norma se refiere, en su DF 22, que “tendrá efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir del 31 de diciembre de 2023”, se está refiriendo a la materia tributaria propia del contenido de la Ley. En la legislación de Seguridad Social, no existe el concepto de período impositivo, sino el de período de liquidación. Las disposiciones adicionales de esta Ley parecen tener su propia vigencia, hay alguna referida a donaciones por la DANA, por ejemplo. Salvo que se indique lo contrario, la TGSS procederá a programar la aplicación de las bonificaciones tomando como fecha desde la de 22 de diciembre de 2024.

Por las razones expuestas en el planteamiento de esta cuestión, el SEPE comparte el criterio de que la entrada en vigor es al día siguiente de la publicación en el BOE, es decir, el 22 de diciembre de 2024.

- **Se plantea si la bonificación es o no de aplicación a contrataciones anteriores a la entrada en vigor de la norma (con efectos de la bonificación a partir de dicha entrada en vigor).**

Al no incluirse ninguna mención o disposición transitoria al respecto, se entiende que la nueva bonificación podría aplicarse no sólo a las contrataciones realizadas a partir del 22 de diciembre de 2024, sino también a las realizadas con anterioridad a dicha fecha, siempre y cuando la entidad potencialmente beneficiaria presente ante la TGSS la correspondiente declaración responsable y la demás documentación señalada anteriormente.

- **Como el régimen jurídico de la bonificación se regula en los artículos 36 a 42 del Real Decreto ley 1/2023, la aplicación de la bonificación corresponde a la TGSS y el control y financiación compete al SEPE.**

A lo anterior, procede añadir “sin perjuicio de las funciones de vigilancia que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

La norma que regula la bonificación se limita a señalar que el régimen jurídico aplicable a la presente bonificación respecto a la cotización, en términos de aplicación, control y coordinación, será el establecido en los artículos 36 a 42 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero. No dice que la persona trabajadora contratada tenga que estar desempleada y/o inscrita como demandante de empleo. Por tanto, se entiende que la persona contratada puede ser persona desempleada u ocupada y no tiene por qué estar inscrita como demandante de empleo.

En línea con dicho criterio, se deduce que la bonificación no va encaminada a ser una medida de fomento del empleo para un colectivo con dificultades para su inserción laboral, sino para fomentar la práctica deportiva no profesional de menores de 18 años en entidades deportivas sin ánimo de lucro.



- **Teniendo en cuenta el régimen jurídico indicado, se plantea si es de aplicación a esta bonificación los requisitos y exclusiones contenidos en el capítulo I del citado RDL 1/2023.**

Se considera que sólo serán de aplicación los requisitos y exclusiones que se deducen de la regulación contenida en los artículos 39 y 40 del RDL 1/2023, referidos a la acreditación de los requisitos y de la inexistencia de exclusiones, respectivamente, toda vez que ambos artículos están dentro del régimen jurídico previsto en la disposición adicional segunda de la Ley 7/2024 y, por tanto, si se requiere la citada acreditación hay que deducir también que se requieren los correspondientes requisitos y la inexistencia de las exclusiones a que se refiere la misma.

En consecuencia, serían de aplicación los requisitos previstos en los artículos 8.a), 8.b), 8.c) y 8.d) del RDL 1/2023, así como las exclusiones del artículo 11, con las salvedades en las que estas últimas no son de aplicación. Sin embargo, el requisito previsto en el artículo 8.e), referido al plan de igualdad, se entiende que no resulta exigible para acceder a la bonificación, ya que el artículo 39 del RDL no hace referencia a su acreditación.

- **Se plantea si el requisito de ser monitor de menores debe cumplirse necesariamente a la fecha de contratación, o puede que a la fecha de formalización del contrato el monitor no entrena menores y luego, en un momento posterior, sí. En estos casos, ¿procedería la aplicación de la bonificación desde la fecha posterior a la contratación o, por el contrario, no procede en ningún caso la aplicación de la bonificación?**

Para la aplicación de la bonificación prevista en la disposición adicional segunda de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, a las contrataciones de monitores y entrenadores realizadas con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor (22 de diciembre de 2024), las entidades deportivas deberán cumplir en esa fecha los requisitos aplicables del artículo 8 del RDL 1/2023, pues es la fecha en la que por ley podrán adquirir la condición de beneficiarias.

Respecto de las exclusiones previstas en el artículo 11 del RDL 1/2023, la acreditación de su inexistencia sólo podrá ser de aplicación a las altas que se produzcan a partir de la fecha de entrada en vigor indicada, sin que quepa, por tanto, su aplicación retroactiva a las altas producidas con anterioridad.

C. RESUMEN.

A modo de resumen, y para una mayor clarificación de los últimos criterios expuestos, procede distinguir si el contrato del monitor o entrenador es anterior o posterior a la vigencia de la nueva bonificación establecida en la disposición adicional segunda de la Ley 7/2024:

- **Si la contratación es anterior al 22-12-2025**, la entidad deportiva se podrá beneficiar de la bonificación a partir del momento en que pueda adquirir la condición de entidad beneficiaria; es decir, cuando pueda acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 8, letras a) a d), del RD 1/2023 y los demás previstos en la Ley 7/2024, como es el referido a que el monitor o entrenador prepare o entrene a personas deportistas menores de 18 años. En cambio, en este supuesto no es necesario acreditar la inexistencia de las exclusiones





establecidas en el artículo 11 del RD 1/2023, ya que las exclusiones hay que referenciarlas al momento del alta de la persona trabajadora y ésta es anterior a la fecha de entrada en vigor de la medida.

- **Si la contratación se realiza a partir del 22-12-2025**, la entidad deportiva podrá adquirir la condición de entidad beneficiaria a partir del momento en que pueda acreditar el cumplimiento de todos los requisitos anteriores; y ello, aunque el requisito de preparar o entrenar a menores de 18 años se cumpla en un momento posterior a la fecha de contratación del monitor o entrenador. Asimismo, para beneficiarse de la bonificación deberá acreditar que, a la fecha en que se produjo el alta de la persona trabajadora, no estaba incurso en ninguna de las exclusiones establecidas en el artículo 11 del RD 1/2023; y ello, aunque la entidad deportiva adquiriera la condición de entidad beneficiaria con posterioridad a esa fecha.

Asimismo, en el **ANEXO** se resumen los requisitos exigibles a las entidades deportivas beneficiarias para la aplicación de esta bonificación, conforme a los criterios expuestos anteriormente, de manera que la comunicación de los datos por la entidad solicitante conllevará la declaración responsable de que cumple todos los requisitos relacionados en el citado anexo.

Madrid, 13 de febrero de 2025
EL Director General del Servicio Público de Empleo Estatal
Gerardo Gutiérrez Ardoy



CSV : GEN-53f1-6ec7-335f-42fd-cfc9-eba2-bd00-4341

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIÉRREZ ARDOY | FECHA : 13/02/2025 15:03 | NOTAS : F



ANEXO

Requisitos para la aplicación de la bonificación

La comunicación de datos de la empresa solicitante de la bonificación prevista en la disposición adicional segunda de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, conllevará una declaración responsable de que se cumplen los siguientes requisitos:

A. Respeto de la entidad deportiva:

1. Que está inscrita en el correspondiente Registro de Entidades Deportivas, estatal o autonómico, que le acredite como club, asociación o entidad deportiva.
2. Que es una entidad privada sin ánimo de lucro. Este requisito se entenderá acreditado, en todo caso, cuando el CIF de la entidad deportiva tenga la letra "G".
3. Que no se beneficia por el mismo contrato de cualquier otra bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social. Si el contrato da derecho a dos o más bonificaciones distintas, tendrá que optar por una de ellas.
4. Que cumple los requisitos establecidos en el artículo 8, letras a), b) c) y d), del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Si la contratación del monitor o entrenador se ha realizado con anterioridad al 22 de diciembre de 2024, los requisitos anteriores serán exigibles desde esa fecha y, a partir de su cumplimiento, es cuando la entidad deportiva podrá adquirir la condición de beneficiaria de la bonificación.
5. Que no está incurso en ninguna de las exclusiones previstas en el artículo 11 del Real Decreto-ley 1/2023, antes citado, cuando la contratación del monitor o entrenador se realice en una fecha igual o posterior al 22 de diciembre de 2024. Si la contratación es anterior a esa fecha, no serán de aplicación las citadas exclusiones; y si es posterior, su inexistencia estará referenciada a la fecha del alta de la persona trabajadora, aunque la entidad deportiva adquiera la condición de beneficiaria con posterioridad a esa fecha.

B. Respeto de la persona trabajadora:

6. Que ha sido contratada por la entidad beneficiaria, bajo una de las modalidades de contrato laboral existentes, como monitor o entrenador (CNO 3722, 3723 o 3724).
7. Que su contratación tiene por objeto la formación, preparación o entrenamiento de personas menores que realizan una práctica deportiva no profesional.

C. Respeto de las personas que realizan la práctica deportiva:

8. Que son menores de 18 años.
9. Que no son deportistas profesionales y, por tanto, no están sujetas a relación laboral según lo previsto en el artículo 1.dos del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

