

## 6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

### CONSEJO DE GOBIERNO

**CVE-2017-9216** *Decreto 76/2017, de 13 de octubre, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.*

#### I

La promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un objetivo clave dentro de los contenidos en la Estrategia Europa 2020. Dentro de la iniciativa emblemática «Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos», los Estados miembros se han comprometido a «Promover nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos». Europa necesita utilizar plenamente su potencial laboral con el fin de hacer frente a los retos de una población envejecida y al incremento de la competencia mundial. Para ello se precisan políticas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de incrementar la participación de la población laboral, contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social.

A nivel nacional, constituyó un hito normativo la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dedica su título IV a regular el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Esta ley, además de consagrar el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Un plan de igualdad es definido por el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad han de fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad pueden contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por su parte, el Gobierno de Cantabria, a través de las acciones que desarrolla en la implantación de la política de empleo, pretende articular medidas de mejora del acceso al empleo y de la participación sostenible, con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado de trabajo y conciliar la vida laboral, familiar y personal, entre las que se encuentran los incentivos a la implantación de planes de igualdad en las PYMES. A través de esta medida se tratará de facilitar e incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral y de reducir la segregación vertical en el mercado de trabajo.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

## II

Entre los objetivos generales de la política de empleo, contemplados en el artículo 2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, figura el de fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial. Este objetivo, junto con otros de carácter transversal como el de asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, sirve de fundamento para el establecimiento de medidas destinadas al fomento del empleo por cuenta propia o autoempleo.

Por su parte, el artículo 37.1 del texto refundido de la Ley de Empleo dispone que en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo han de estar presentes, entre otros, los siguientes principios generales: por un lado, el fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo, incluyendo la atención y el acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial; por otro, la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo. En particular, se tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo.

Igualmente, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se introdujeron numerosas medidas para mejorar la situación del trabajo autónomo, especialmente en lo relativo a los derechos derivados de las situaciones de maternidad y paternidad, todo ello en el contexto de avanzar en una política de conciliación de la vida familiar con el trabajo, tan demandada por las personas trabajadoras autónomas.

Finalmente, con la aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, quedó establecido que la elaboración de la política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por tal motivo, el Gobierno de Cantabria considera necesario profundizar en las actuaciones que fomentan que dicha igualdad sea real y efectivamente disfrutada, en este caso, por mujeres trabajadoras por cuenta propia o autónomas, recuperando la medida de apoyo consistente en proporcionar apoyo económico a dichas trabajadoras para que, durante el periodo por descanso maternal, puedan contratar a una persona desempleada que continúe con el trabajo mientras ellas se encuentran en dicha situación. Adicionalmente se contemplan supuestos nuevos, como el derivado de las situaciones de riesgo durante el embarazo, que provoca el abandono prematuro de la actividad cuando la continuidad en el ejercicio de la profesión pueda ocasionar daños a la salud de la madre o al feto; igualmente se consideran otras situaciones que han de modular la intensidad de la ayuda, como el parto, la adopción o el acogimiento múltiples, la discapacidad o la hospitalización del recién nacido o la recién nacida, o su fallecimiento.

La cuantía de la subvención se calculará en base a un baremo estándar de coste unitario que se fija en 20,00 euros por día cotizado de la persona que es contratada para sustituir a la trabajadora autónoma, cuantía que al ser inferior al SMI diario cumple con las exigencias de los reglamentos europeos que regulan los fondos estructurales y de inversión europeos para la aplicación de opciones de costes simplificados, siguiendo las recomendaciones emitidas por el Tribunal de Cuentas Europeo, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea para simplificar la base del cálculo de los costes subvencionables y recurrir en mayor medida al pago de cantidades globales o porcentajes a tanto alzado, en lugar del reembolso de «costes reales».

## III

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad vino a derogar la ayuda que percibían las trabajadoras autónomas para volver a la actividad tras el embarazo. En base a la disposición adicional sexagésima quinta de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de los Presupuestos Ge-

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

nerales del Estado para el año 2006, las trabajadoras autónomas disponían de una bonificación completa de la cuota por contingencias comunes durante el primer año de reincorporación:

"Las trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia y Autónomos que, habiendo cesado su actividad por maternidad y disfrutado del período de descanso correspondiente, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del parto tendrán derecho a percibir una bonificación del 100 por ciento de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el Régimen Especial de Trabajadoras por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social, independientemente de la base por la que coticen, y durante un período de doce meses.

Dicha bonificación será también de aplicación a las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado, que se incluyan en el indicado régimen especial".

Sin embargo, dicha bonificación fue eliminada en 2012 por el Estado, dificultando el retorno a la actividad de las trabajadoras por cuenta propia.

Con el fin de recuperar para las mujeres trabajadoras que desarrollan su actividad principalmente en la Comunidad Autónoma la medida que fuera implantada en 2006, el Gobierno de Cantabria establece a través del presente decreto un nuevo programa de ayudas destinadas a incentivar la reincorporación al trabajo autónomo de aquellas mujeres que tuvieron que cesar en su actividad con motivo de su maternidad, haciendo extensible el supuesto no solo a los casos de maternidad biológica, sino también por adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela en los términos legalmente establecidos.

La cuantía de la subvención se calculará en base a un baremo estándar de coste unitario que se fija en un importe igual a la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el Régimen Especial de Trabajadoras por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social, independientemente de la base por la que coticen, y durante un período de doce meses, cuantía que al no superar el coste de cotización a la Seguridad Social, cumple con las exigencias de los reglamentos europeos que regulan los fondos estructurales y de inversión europeos para la aplicación de opciones de costes simplificados, siguiendo las recomendaciones emitidas por el Tribunal de Cuentas Europeo, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea para simplificar la base del cálculo de los costes subvencionables y recurrir en mayor medida al pago de cantidades globales o porcentajes a tanto alzado, en lugar del reembolso de «costes reales».

#### IV

En el nuevo Programa Operativo de Cantabria, para el periodo 2014-2020, aprobado mediante Decisión de ejecución de la Comisión Europea de 8 de diciembre de 2015, se contempla la cofinanciación por el Fondo Social Europeo (FSE), al 50 por 100, de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, consistentes en la implantación de planes de igualdad en PYMES, así como en ayudas a trabajadoras autónomas para la contratación de personas desempleadas durante sus periodos de descanso maternal y su mantenimiento en el mundo del trabajo autónomo.

En el primer caso la Comisión Europea considera fundamental impulsar medidas que "redundan en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la no discriminación por razón de género, la reducción de las brechas de género existentes en las empresas y/o la eliminación de la división del trabajo en función del sexo". A través de esta medida se tratará de facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral y de reducir la segregación vertical en el mercado de trabajo.

En 2014, Cantabria fue la quinta Comunidad Autónoma con el salario bruto femenino más bajo de España y registró una brecha salarial del 28,43 %, lo cual se constituye en un motivo suficientemente preocupante para apostar desde el Gobierno y las empresas por la implantación de planes de igualdad.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

Respecto de la segunda y tercera medidas, "se trata de eliminar los desincentivos que propician que muchas mujeres no consideren el autoempleo como una alternativa profesional, a la vez que se favorece la inserción laboral de personas desempleadas".

En 2016, según datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de empleo femenina en el tramo de edad de 16 a 64 años alcanzó en Cantabria el 57,64 % frente a una tasa de empleo masculina del 66,61 %. Además, hay muchas más probabilidades de que las mujeres asuman el papel de cuidadoras informales de familiares mayores o dependientes que los hombres; así, la tasa de empleo de mujeres con edades comprendidas entre 25 y 49 años con hijos o hijas menores de 6 años se situó en el 70,35 % y con hijos o hijas menores de 12 años en el 70,77 %, mientras que la tasa de empleo de hombres con dichas edades era claramente superior: 87,70 % y 88,30 %, respectivamente. También hay muchas más probabilidades de que las mujeres trabajen a tiempo parcial debido a sus responsabilidades familiares. Esta situación contribuye de manera sustancial a la brecha salarial de género, cuya acumulación a lo largo de la vida laboral da lugar a una brecha de género en materia de pensiones (que es un 40 % de media en toda la Unión Europea), generando un riesgo más elevado de pobreza y exclusión social para las mujeres, en particular a edades avanzadas. Las perspectivas de futuro muestran que, si los poderes públicos no intervienen, no se abordarán como deben los problemas enunciados y la brecha laboral de género seguirá aumentando.

Una de las causas principales de este problema es la falta de políticas efectivas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Como afirma la Comisión Europea en su propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (COM(2017) 253), ha quedado demostrado que el desequilibrio en el diseño de permisos para hombres y mujeres, la falta de incentivos suficientes para que los hombres disfruten de permisos que les permitan ocuparse de sus hijos u otros familiares a cargo, las posibilidades limitadas para acogerse a fórmulas de trabajo flexible y los desincentivos económicos, han agravado los problemas del empleo femenino.

En lo que a nuestro país se refiere, el Consejo Económico y Social (CES) aprobó, en su Pleno del 21 de diciembre de 2016, el "Informe sobre la participación laboral de las mujeres en España". Su objetivo es identificar las barreras y obstáculos estructurales que impiden una mayor y mejor participación de las mujeres en el ámbito laboral así como proponer las políticas necesarias para una participación más igualitaria de mujeres y hombres en el trabajo remunerado.

Entre las barreras que apunta el informe figuran:

- A pesar de los cambios sociales y culturales, la posición de las mujeres en el entorno familiar puede considerarse un factor explicativo de su situación en el mercado de trabajo, de la misma forma que su participación laboral condiciona también su trayectoria vital y familiar. Su creciente participación en el mercado laboral no se ha traducido de manera significativa en una menor atribución de responsabilidades domésticas.

- Las mujeres siguen mostrando más tiempo de interrupciones que los varones a lo largo de sus carreras profesionales, lo que puede redundar, en determinadas circunstancias, en una relación más débil del género femenino con el empleo. Algunos hechos biográficos (entre otros la llegada de los hijos) que tienen fuerte asociación con la edad siguen condicionando la participación laboral de las mujeres.

- Condiciones de trabajo. Diferencias retributivas. La llamada brecha salarial que apunta a la naturaleza estructural de diversos factores, entre ellos una diferente distribución del empleo de hombres y mujeres en sectores de actividad y niveles de ocupación. Pero también a unas trayectorias laborales que en el caso de las mujeres están condicionadas por los periodos de maternidad y una mayor atención a las responsabilidades familiares.

- Condiciones de trabajo. Duración y ordenación de las jornadas de trabajo. Afecta a la participación laboral de las mujeres, en volumen y características, y tienen fuerte incidencia en las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y los hombres. La duración de la jornada semanal efectiva, tanto para la media europea como para España, fue mayor en los hombres que en las mujeres, en torno a 6 horas más. Factores como la mayor

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

frecuencia de trabajo a tiempo parcial y una menor incidencia de las prolongaciones de jornada explican esas diferencias.

Las medidas propuestas por el CES para avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral abarcan ámbitos educativos, culturales, fiscales y laborales y se concretan, entre otras, en actuaciones dirigidas a impulsar el emprendimiento y el empleo autónomo, fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados y luchar contra las diferencias retributivas.

El CES destaca, además, la importancia de los convenios colectivos y de los planes de igualdad como mecanismos eficaces para favorecer la participación laboral de las mujeres y recuerda el papel determinante de la negociación colectiva en materia salarial y de clasificación y promoción profesional, así como en la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas. Los planes de igualdad tienen un papel cualificado para establecer, de conformidad a los criterios que se recogen en los Acuerdos Interconfederales, medidas destinadas a favorecer la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Estos instrumentos de la autonomía colectiva, dada su proximidad a la realidad empresarial, deben constituirse en un mecanismo eficaz en la remoción de obstáculos que impiden una efectiva participación de la mujer en el mundo laboral.

Sin embargo, las posibilidades de elaboración de un plan de igualdad para las pequeñas y medianas empresas -que facilitaría la implantación de estas medidas- dependen de muchas variables que difícilmente pueden coincidir con el ámbito temporal de una convocatoria que tiene unos plazos limitados. Igualmente, las posibilidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras autónomas o por cuenta propia dependen de circunstancias entre las que no debería encontrarse el ámbito temporal de una convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva. Además, el objetivo que las medidas que incorpora este decreto -el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres- no puede satisfacerse con las limitaciones, no solo temporales, sino presupuestarias que impone una convocatoria de subvenciones. La eficaz atención de las necesidades de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena empleadas en PYMES y de las mujeres trabajadoras por cuenta propia o autónomas que desean hacer posible la conciliación de su vida laboral y familiar con el ejercicio de su profesión, cuyo fomento se busca con la presente medida, exige la configuración de herramientas que armonicen la consecución de este objetivo público con la necesidad de proporcionar adecuados instrumentos que no impidan frustrar el fin de incentivar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres por la eventualidad de sujetar la solicitud de la ayuda a los rígidos plazos de los procedimientos de concesión de las ayudas en concurrencia. Al propio tiempo, se evita el obstáculo que significa para el acceso de estas ayudas, el tener que esperar a la apertura de un procedimiento formal en régimen de concurrencia competitiva, que puede suponer la pérdida de oportunidades para estas trabajadoras.

Así pues, existen razones de interés público, social y económico que justifican la gestión de los incentivos que se contemplan en este decreto con arreglo a un procedimiento que no origine discriminación para y entre las mujeres trabajadoras por cuenta propia y entre las pequeñas y medianas empresas que elaboren e implanten planes de igualdad que beneficiarán a las mujeres trabajadoras por cuenta ajena empleadas en las mismas. Por todo ello, en lo que al procedimiento se refiere, es de aplicación lo previsto en el artículo 22.2 c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el artículo 22.3 c) de la Ley de Cantabria, 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, en relación con su artículo 29, atendiendo a razones de interés público, social y económico de las acciones fomentadas.

V

Las ayudas previstas en este decreto tienen la naturaleza jurídica de subvenciones y se regirán por lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, en cuanto constituyan legislación básica del Estado, y en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

CVE-2017-9216

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

Asimismo, las subvenciones tienen el carácter de ayudas de minimis, atendiendo a lo establecido en los reglamentos europeos que regulan este tipo de ayudas.

En el proceso de elaboración de este decreto han sido consultados los agentes económicos y sociales más representativos en la Comunidad Autónoma de Cantabria, así mismo se ha recabado la opinión de la Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria, organismo de igualdad del Programa Operativo del FSE de Cantabria 2014-2020.

Igualmente han emitido informe la Dirección General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera, la Dirección General del Servicio Jurídico y la Intervención General.

Por lo expuesto, vistos los informes favorables emitidos, a propuesta del consejero de Economía, Hacienda y Empleo y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 13 de octubre de 2017,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto, naturaleza y ámbito.

1. El presente decreto tiene por objeto regular el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de los siguientes programas, que habrán de desarrollarse en la Comunidad Autónoma de Cantabria:

- a) Programa I: Planes de Igualdad en PYMES que en su elaboración respeten el manual publicado por las Administraciones Públicas con competencias para ello.
- b) Programa II: Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- c) Programa III: Incentivos a la reincorporación de mujeres como trabajadoras por cuenta propia o autónomas tras el parto, la adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela.

2. Las ayudas previstas en este decreto tienen la naturaleza jurídica de subvenciones y se regirán por lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, en cuanto constituyan legislación básica del Estado, y en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

3. Las subvenciones que se concedan tienen el carácter de ayudas de minimis y están sometidas, atendiendo a la actividad que realice la persona física o jurídica beneficiaria, a uno de los siguientes reglamentos europeos que regulan las ayudas de minimis:

- a) Reglamento (UE) n.º 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea n.º L 352, de 24 de diciembre de 2013.
- b) Reglamento (UE) n.º 1408/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea n.º L 352 de 24 de diciembre de 2013.
- c) Reglamento (UE) n.º 717/2014 de la Comisión, de 27 de junio de 2014, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector de la pesca y de la acuicultura, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea n.º L 190 de 28 de junio de 2014.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

No podrán resultar beneficiarias de las subvenciones contempladas en este decreto las personas físicas o jurídicas que no puedan percibir ayudas de minimis según lo establecido en los reglamentos citados.

4. El ámbito de aplicación territorial será la Comunidad Autónoma de Cantabria.

5. Serán subvencionables los supuestos previstos en este decreto cuando el hecho que lo motiva haya tenido lugar desde el 1 de septiembre de 2016.

#### Artículo 2. Financiación.

1. La financiación para atender las subvenciones que regula este decreto se hará con cargo a las aplicaciones presupuestarias que se habiliten a tal efecto en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria de cada ejercicio.

En los expedientes administrativos que se tramiten una vez entre en vigor este decreto, se hará constar la referencia al crédito o créditos presupuestarios a los que se imputen las subvenciones que se vayan concediendo.

2. Las acciones previstas en este decreto podrán ser objeto de cofinanciación al 50 por 100 por el Fondo Social Europeo, siempre y cuando se ajusten a los criterios de selección de operaciones que se determinen, a través del Eje 1 del Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020 (CCI 2014ES05SFOP019), prioridad de inversión 8.4, aprobado por Decisión de ejecución de la Comisión Europea de 8 de diciembre de 2015.

Por tal motivo, la concesión de la subvención implicará que las personas físicas y jurídicas beneficiarias aparezcan en una lista de operaciones en la que se recogerá, entre otros datos, su identificación, la de las operaciones y el gasto total subvencionable, para su consulta en Internet. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115.2 y en el Anexo XII del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) n.º 1083/2006 del Consejo.

#### Artículo 3. Beneficiarias.

1. Podrán ser beneficiarias:

a) En el Programa I: pequeñas y medianas empresas, que tengan una plantilla superior a tres personas trabajadoras fijas y todos sus centros de trabajo estén ubicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

A efectos de la consideración como pequeñas y medianas empresas (PYMES) se estará a lo dispuesto en la Recomendación de la Comisión Europea de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (2003/361/CE).

b) En el Programa II: mujeres trabajadoras por cuenta propia dadas de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o del Régimen Especial de Trabajadores del Mar de la Seguridad Social, o en una mutualidad de colegio profesional, que desarrollen la actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria de forma personal, profesional y directa en una empresa de carácter individual que no cuente con trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena, ni los haya tenido durante los seis meses anteriores a la celebración del contrato que se subvenciona.

c) En el Programa III: mujeres trabajadoras por cuenta propia dadas de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o del Régimen Especial de Trabajadores del Mar de la Seguridad Social, o en una mutualidad de colegio profesional, que desarrollen la actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria de forma personal, profesional y directa en una empresa de carácter individual, o como socias trabajadoras de cooperativas de trabajo, que se incluyan en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

CVE-2017-9216

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

2. Las personas físicas y jurídicas anteriores, para poder ser beneficiarias, deberán acreditar con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución que se encuentran al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, frente a la Seguridad Social y de sus obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Igualmente, deberán reunir los requisitos contenidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

#### Artículo 4. Sujetos excluidos.

No podrán ser beneficiarias de las ayudas convocadas por este decreto:

a) Las empresas de 50 o más trabajadores/as que incumplan la obligación de reserva de cuota de un 2% a favor de personas trabajadoras con discapacidad, salvo que a fecha de presentación de la solicitud:

— Tengan debidamente autorizadas medidas alternativas de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional relativas al cumplimiento de reserva de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad.

— Tengan en trámite de autorización las medidas alternativas citadas.

b) Las personas o empresas sobre las que haya recaído sentencia condenatoria en el ámbito laboral o sanción firme en vía administrativa en materia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

#### Artículo 5. Cuantía de las subvenciones.

La cuantía de las subvenciones será la que se establece para cada programa en el capítulo II.

#### Artículo 6. Procedimiento de concesión.

1. El procedimiento de otorgamiento de las subvenciones será el de concesión directa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2 c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el artículo 22.3 c) de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, en relación con su artículo 29, atendiendo a las de interés público, social y económico de las acciones fomentadas.

2. El procedimiento se iniciará a solicitud de las empresas y mujeres trabajadoras por cuenta propia.

#### Artículo 7. Solicitudes y plazo de presentación.

1. Las solicitudes de subvención, acompañadas de la documentación requerida, se formularán en modelo oficial, el cual podrá conseguirse en la página Web del Servicio Cántabro de Empleo ([www.empleacantabria.com](http://www.empleacantabria.com)) o será facilitado por este organismo, debiendo ser dirigidas a la Dirección del Servicio Cántabro de Empleo. (Paseo General Dávila 87, Santander).

Las solicitudes podrán ser presentadas:

a) De forma presencial, a través de cualquiera de las siguientes vías:

1º. En el registro delegado del Servicio Cántabro de Empleo.

2º. En el registro de la Red de Oficinas de Empleo (sitas en Santander, Maliaño, Torrelavega, Colindres, Castro Urdiales, San Vicente y Reinosa).

3º. En las demás formas a que hace referencia el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Si en uso de este derecho el expediente es remitido por correo, deberá ser presentado en sobre abierto para que la solicitud sea fechada y sellada por el empleado de Correos y Telé-

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

grafos, S. A. antes de que éste proceda a su certificación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, que aprueba el Reglamento por el que se regula la prestación de los servicios postales en cuanto no se oponga a la Ley 43/2010, de 30 de diciembre, del servicio postal universal, de los derechos de los usuarios y del mercado postal.

b) Telemáticamente: a través del Registro Electrónico Común de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en los términos establecidos en el Decreto 74/2014, de 27 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Electrónica de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

No obstante, a partir del 2 de octubre de 2018, por aplicación de lo dispuesto en la disposición final séptima de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las solicitudes deberán ser presentadas de acuerdo con lo establecido en su artículo 16.4.

2. El plazo de admisión de solicitudes por parte del Servicio Cántabro de Empleo permanecerá abierto de forma continuada.

3. El plazo de presentación de solicitudes será:

a) En el Programa I: un mes desde la firma del documento por el que se garantice el compromiso de la dirección de la PYME y la participación e implicación de la representación legal del personal en la misma, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad.

b) En el Programa II: un mes desde la fecha de alta en Seguridad Social del contrato objeto de la solicitud.

c) En el Programa III: un mes desde la fecha de alta en Seguridad Social o mutualidad objeto de la solicitud, entendiéndose por tal la fecha de inicio de actividad que figure como tal en la base de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social o mutualidad que corresponda.

4. La presentación de la solicitud implica el conocimiento y aceptación incondicionada de las presentes bases reguladoras.

Asimismo, la presentación de la solicitud supone la prestación del consentimiento por parte de cada interesada para que el Servicio Cántabro de Empleo pueda recabar de los organismos competentes la información relativa a:

a) El cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

b) El cumplimiento de sus obligaciones frente a la Seguridad Social.

c) El cumplimiento de sus obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

d) Documento Nacional de Identidad o documento acreditativo de la identidad del representante firmante de la solicitud.

e) Vida laboral de la empresa.

f) Alta en el Impuesto de Actividades Económicas o Declaración Censal, en su caso.

g) Resto de datos o documentos emitidos o en poder de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

No obstante, cada solicitante podrá denegar o revocar de forma expresa este consentimiento, a través de comunicación escrita al Servicio Cántabro de Empleo en tal sentido. En este supuesto, deberá presentar los documentos acreditativos correspondientes, siendo la no aportación de éstos causa para requerirle de conformidad con lo dispuesto en los artículos 68.1 y 73.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Artículo 8. Documentación.

1. Las solicitudes de subvenciones reguladas en este decreto deberán presentarse en modelo oficial, debidamente selladas y firmadas por la persona interesada o su representante legal, en su caso, aportando el original y una copia compulsada. El modelo de solicitud contendrá:

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

a) Declaración responsable de que no incurre en ninguna de las circunstancias que impiden obtener la condición de beneficiaria, de acuerdo con lo previsto en los artículos 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

b) El consentimiento de la solicitante para la comprobación y constancia por el Servicio Cántabro de Empleo de los datos y documentos mencionados en el artículo 7.4.

c) Datos de la cuenta bancaria en la que será ingresada la subvención, en caso de concesión.

d) La declaración responsable sobre la veracidad de los datos declarados en la solicitud y en la documentación que la acompañe.

e) Identificación del medio electrónico en el que se desean recibir las comunicaciones, en su caso. Las personas, entidades y empresas interesadas podrán elegir en todo momento si se comunican con el Servicio Cántabro de Empleo para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones a través de medios electrónicos o no, salvo que aquéllas estén obligadas a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas. El medio elegido podrá ser modificado en cualquier momento.

2. Las solicitudes de subvención, debidamente cumplimentadas, deberán presentarse acompañadas de la documentación que para cada programa se exige en el capítulo II.

3. En ningún caso será necesario aportar la documentación exigida en este decreto que ya obrara en poder de cualquier órgano o unidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la entidad solicitante identifique el documento o documentos afectados.

b) Que la entidad solicitante haga constar la fecha y el órgano o dependencia y procedimiento en que fueron entregados.

c) Que no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan.

d) Que la entidad solicitante presente su consentimiento para que pueda ser consultada y comprobada dicha documentación.

4. Recibida la solicitud de ayuda, el Servicio de Promoción de Empleo verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos anteriormente. Si la solicitud presentada careciera de alguno de los datos que en ella se requieren o la documentación recibida fuese defectuosa o faltase alguno de los documentos preceptivos, se requerirá a la solicitante para que en el plazo máximo e improrrogable de diez días hábiles subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, de conformidad con lo establecido en el artículo 23.5 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, y los artículos 68.1 y 73.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

#### Artículo 9. Ordenación e instrucción.

1. El órgano competente para la ordenación e instrucción del procedimiento será el Servicio de Promoción de Empleo del Servicio Cántabro de Empleo.

2. El Servicio de Promoción de Empleo podrá recabar en cualquier momento la documentación que considere necesaria para acreditar mejor el exacto cumplimiento de las condiciones exigidas en estas bases reguladoras, la adecuada valoración de la solicitud y la correcta evaluación de la subvención que, en su caso, pueda otorgarse.

3. El Servicio de Promoción de Empleo formulará la propuesta de resolución, que deberá expresar el otorgamiento de las subvenciones y su cuantía, su desestimación o la no concesión, por desistimiento, renuncia al derecho o imposibilidad material sobrevenida.

Asimismo, emitirá informe en el que conste que de la información que obre en su poder se desprende que las personas y empresas propuestas como beneficiarias cumplen todos los requisitos necesarios para acceder a las mismas.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

#### Artículo 10. Resolución.

1. La competencia para resolver corresponderá a la Dirección del Servicio Cántabro de Empleo.

2. La resolución será motivada y hará mención a la relación de solicitantes a las que se concede la subvención y su cuantía. Asimismo, hará constar de forma expresa la desestimación y la no concesión, por desistimiento, la renuncia al derecho o la imposibilidad material sobrevenida, del resto de las solicitudes.

La resolución hará mención a la cofinanciación del 50 % por el Fondo Social Europeo dentro del Programa Operativo de Cantabria 2014-2020 y a que la aceptación de la financiación implica la aceptación de las personas o empresas beneficiarias de su inclusión en la lista de operaciones publicada de conformidad con el artículo 115.2 y el Anexo XII del Reglamento (UE) 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013.

3. El plazo máximo para notificar la resolución del procedimiento será de tres meses contados a partir de la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el Registro delegado del Servicio Cántabro de Empleo. Transcurrido el citado plazo sin que se haya notificado la resolución, la solicitud podrá entenderse desestimada.

La notificación deberá surtir efectos de "Documento por el que se establecen las condiciones de la ayuda" (DECA), a que se refiere el artículo 125.3.c) del Reglamento (UE) n.º 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por lo que tendrá, además, el contenido que determine la Autoridad de Gestión del Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020.

4. Contra la resolución adoptada, que no agotará la vía administrativa, cabrá interponer recurso de alzada ante la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su notificación.

5. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones y ayudas otorgadas por otras administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

6. El importe de la subvención que se otorgue al amparo de este decreto en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente, o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas procedentes de otras administraciones públicas o de otros entes, públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad subvencionada. La cuantía de las subvenciones reguladas en este decreto deberá reducirse en caso de que se supere el mencionado tope de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

#### Artículo 11. Publicidad y difusión de las subvenciones otorgadas.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, la Base de Datos Nacional de Subvenciones operará como sistema nacional de publicidad de subvenciones.

2. La concesión de la subvención implicará que las personas físicas y jurídicas beneficiarias aparezcan en la lista de operaciones a que hace referencia el artículo 2.2.

3. Las beneficiarias deberán identificar convenientemente en los centros de trabajo, así como en cuanta publicidad se haga de las actividades subvencionadas, la colaboración del Servicio Cántabro de Empleo y la cofinanciación, en un cincuenta por ciento por el Fondo Social Europeo, llevando a cabo las siguientes especificaciones establecidas en el artículo 115.3 y en el apartado 2.2 del Anexo XII del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013:

a) En todas las medidas de información y comunicación que lleve a cabo, la beneficiaria deberá reconocer el apoyo del FSE a la operación mostrando:

— El emblema de la Unión, de conformidad con las características técnicas establecidas en el Reglamento de ejecución (UE) n.º 821/2014 de la Comisión, de 28 de julio de 2014, con arreglo al artículo 115, apartado 4, del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, y una referencia a la Unión Europea;

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

- Una referencia al Fondo Social Europeo.
  - b) La beneficiaria informará al público del apoyo obtenido del FSE:
    - Haciendo una breve descripción en su sitio de Internet, en caso de que disponga de uno, de la acción subvencionada, de manera proporcionada al nivel de apoyo prestado, con sus objetivos y resultados, y destacando el apoyo financiero de la Unión Europea.
    - Colocando al menos un cartel con información sobre el proyecto (de un tamaño mínimo A3), en el que mencionará la ayuda financiera de la Unión Europea, en un lugar bien visible para el público, por ejemplo, la entrada de un edificio.
  - c) La beneficiaria se asegurará de que las partes que intervienen en las actuaciones subvencionadas y cofinanciadas por el FSE han sido informadas de dicha financiación.
- A efectos del cumplimiento de estas obligaciones, el Servicio Cántabro de Empleo pondrá a disposición de las mismas, preferentemente a través de medios electrónicos, la documentación y modelos que deberán de utilizar.
4. Las empresas beneficiarias deberán dar publicidad de las subvenciones y ayudas percibidas en los términos y condiciones establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, siempre que tales sujetos resulten obligados de acuerdo con lo establecido en su artículo 3.

#### Artículo 12. Obligaciones de quienes resulten beneficiarias.

Quienes resulten beneficiarias de estas subvenciones tendrán las obligaciones establecidas con carácter general en el artículo 13 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, y las previstas en este decreto. En particular, estarán obligadas a:

- a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención en el plazo y forma a tal efecto establecidos.
  - b) Dar difusión y publicidad de las subvenciones recibidas en los términos establecidos en el artículo 11.3.
  - c) Justificar ante el Servicio Cántabro de Empleo el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que hayan determinado la concesión o disfrute de la subvención. A tal efecto podrán solicitarse cuantos documentos justificativos sean necesarios para comprobar la aplicación de la subvención.
  - d) El sometimiento a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control subvencional a efectuar por el Servicio Cántabro de Empleo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las de control financiero que correspondan a la Intervención General de la Administración del Estado y la Intervención General de la Comunidad Autónoma, que sean necesarias respecto al destino y aplicación de los fondos de acuerdo con lo establecido en este decreto, la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas, debiendo aportar cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- Asimismo, las beneficiarias de las subvenciones previstas en este decreto se someterán a las acciones de control que efectúen, en su caso, los órganos de la Unión Europea, en razón de la cofinanciación del Fondo Social Europeo.
- e) Comunicar al Servicio Cántabro de Empleo la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, procedentes de cualesquiera otras administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, así como las alteraciones de los fines para los que se destina la subvención o de las condiciones que fueron tenidas en cuenta para su otorgamiento.
  - f) Acreditar con carácter previo al pago que se hallan al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y frente a la Seguridad Social y de sus obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y que no son deudoras por resolución de procedencia de reintegro.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

g) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

En este sentido, las beneficiarias deberán conservar todos los documentos justificativos relativos a los gastos cofinanciados por el Fondo Social Europeo, de tal forma que se mantengan a disposición del Servicio Cántabro de Empleo, de la Comisión Europea y del Tribunal de Cuentas Europeo durante al menos un plazo de tres años a partir del 31 de diciembre siguiente a la presentación de las cuentas en las que estén incluidos los gastos de la operación, de conformidad con el artículo 140.1 del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo.

Este plazo se interrumpirá si se inicia un procedimiento judicial, o a petición debidamente justificada de la Comisión Europea.

Con objeto de que las beneficiarias puedan cumplir con este requisito, el Servicio Cántabro de Empleo informará de la fecha de inicio de cada periodo en la página Web [www.empleacantabria.com](http://www.empleacantabria.com).

Los documentos se conservarán o bien en forma de originales o de copias compulsadas de originales, o bien en soportes de datos comúnmente aceptados, en especial versiones electrónicas de documentos originales o documentos existentes únicamente en versión electrónica.

Cuando los documentos solo existan en versión electrónica, los sistemas informáticos utilizados cumplirán normas de seguridad aceptadas que garanticen que los documentos conservados se ajustan a los requisitos legales nacionales y son fiables a efectos de auditoría.

h) Mantener un sistema de contabilidad separado para todas las transacciones relacionadas con las operaciones objeto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo o, al menos, contar con una codificación contable adecuada que permita identificar claramente dichas transacciones.

i) Facilitar al Servicio Cántabro de Empleo cuanta información requiera el seguimiento de las ayudas y, en particular, la intervención del Fondo Social Europeo.

j) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 15.

#### Artículo 13. Pago y justificación.

1. Procederá el pago de oficio del importe íntegro de la subvención tras su concesión.

2. No podrá realizarse el pago de la subvención en tanto la beneficiaria no se halle al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, frente a la Seguridad Social y de sus obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, o de cualquier otro ingreso de derecho público o se haya dictado resolución de procedencia de reintegro.

3. El régimen de justificación se adecuará a lo establecido para cada programa en el capítulo II.

#### Artículo 14. Seguimiento y control de las actuaciones subvencionadas.

1. El Servicio Cántabro de Empleo podrá solicitar a las empresas y personas beneficiarias que aporten cuantos datos y documentos resulten necesarios a efectos de la justificación o del seguimiento y control de las actuaciones subvencionadas y aquéllas deberán someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el Servicio Cántabro de Empleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. El Servicio Cántabro de Empleo podrá inspeccionar las actuaciones objeto de ayuda con la finalidad de comprobar su adecuación a las condiciones tenidas en cuenta para su otorgamiento, pudiendo realizar las visitas que sean precisas al lugar donde se presten los servicios subvencionados.

3. El Servicio Cántabro de Empleo dará las instrucciones oportunas en materia de seguimiento y control a las entidades beneficiarias, preferentemente mediante medios electrónicos.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

Artículo 15. Revocación y reintegro de cantidades percibidas.

1. Procederá la revocación y el reintegro total de las cantidades percibidas y la exigencia de intereses de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, o bien la declaración de la pérdida del derecho al cobro de la misma, si éste no se hubiere efectuado, en los siguientes casos:

a) Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquéllas que lo hubieran impedido.

b) Incumplimiento total del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención, o el destino de la subvención a fines distintos para los que fue concedida.

c) Incumplimiento total de la obligación de justificación.

d) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y seguimiento, o a las de control financiero previstas en la Ley de Subvenciones de Cantabria y en la Ley General de Subvenciones, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

e) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las empresas y personas beneficiarias, en especial las contenidas en el artículo 12, cuando no esté previsto que den lugar a la revocación y el reintegro proporcional.

f) Incumplimiento total de las obligaciones de información y publicidad establecidas en el artículo 115.3 y en el apartado 2.2 del Anexo XII del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, por parte de las entidades beneficiarias en cuanto publicidad se haga de las actividades subvencionadas de la cofinanciación del Fondo Social Europeo, y de la colaboración del Servicio Cántabro de Empleo.

g) Los demás casos previstos en el artículo 38.1 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

2. En el caso de incumplimientos parciales, el órgano competente determinará la cantidad a reintegrar por la entidad beneficiaria respondiendo al principio de proporcionalidad en función de los costes justificados y las actuaciones acreditadas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

No obstante, en los casos de extinciones de contratos subvencionados que tengan causa en un despido declarado nulo, o declarado o reconocido improcedente la revocación será total.

3. El reintegro de las cantidades percibidas se ajustará a lo dispuesto en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

Artículo 16. Régimen sancionador.

Será de aplicación el régimen de infracciones y sanciones previsto en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el Título IV de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

## CAPÍTULO II

### Programas de subvenciones

#### SECCIÓN 1ª. PROGRAMA I. PLANES DE IGUALDAD EN PYMES

##### Artículo 17. Objeto.

1. El presente programa tiene como objeto incentivar la elaboración y la puesta en marcha por parte de PYMES, que tengan una plantilla superior a tres personas trabajadoras fijas y todos sus centros de trabajo estén ubicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria, de planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y siempre que la empresa no esté obligada a elaborarlo.

2. No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en este programa aquellas PYMES que tengan elaborado un plan de igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad, fuera del ámbito temporal definido en este decreto.

3. Los planes de igualdad para ser subvencionados deberán ser elaborados siguiendo el manual aprobado a tal efecto por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y deberán ser informados favorablemente, a petición del Servicio Cántabro de Empleo, por la Dirección General competente en materia de igualdad del Gobierno de Cantabria, que se pronunciará sobre la adecuación del plan de igualdad al citado manual.

4. Deberá resultar acreditada la implicación de la dirección de la entidad y de la representación legal del personal de la entidad, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras, en todo el proceso y en la documentación que se derive de él, así como la capacitación profesional y especialización en igualdad de género de las personas que elaboren esta documentación.

##### Artículo 18. Cuantía de la subvención y concurrencia con otras ayudas.

1. La ayuda para la elaboración y la puesta en marcha de planes de igualdad se establece a tanto alzado en 6.000 euros cuando la empresa solicitante supere los quince trabajadores/as en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el importe proporcional cuando el número de trabajadores/as sea menor.

2. La obtención de estas subvenciones es incompatible con la de cualquier otra subvención, ayuda, ingreso o recurso económico para la misma finalidad.

##### Artículo 19. Documentación.

La solicitud de subvención será acompañada de la siguiente documentación, debidamente ordenada, aportando el original y una copia:

- a) Documentación acreditativa de la representación que ostente la persona física que presente la solicitud en nombre de la PYME.
- b) Memoria del proyecto del plan de igualdad de la empresa.
- c) Declaración responsable sobre concurrencia con otras ayudas percibidas y también con las solicitadas y aún no resueltas durante los últimos tres ejercicios acogidas a las condiciones «de minimis».
- d) Documento firmado que garantice el compromiso de la dirección de la PYME y la participación e implicación de la representación legal del personal en la misma, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

e) En el caso de haber revocado el consentimiento a que se refiere el artículo 7.4:

- 1.º Certificado actualizado de estar al corriente de las obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria.
- 2.º Certificado actualizado de estar al corriente de obligaciones con la Seguridad Social.
- 3.º Certificado actualizado de estar al corriente de obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- 4.º DNI o documento acreditativo de la identidad de la persona física representante firmante de la solicitud.
- 5.º Vida laboral de la empresa de la fecha en que se ponga en marcha el plan de igualdad.

Artículo 20. Justificación de las condiciones de ejecución.

1. La justificación de las condiciones de ejecución de la actuación subvencionada se realizará a través de la presentación de la siguiente documentación:

- a) Plan de igualdad elaborado.
- b) Documentación acreditativa de la realización previa del diagnóstico de situación de la PYME en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
- c) Documentación acreditativa de la implantación de las acciones correspondientes a la primera fase del plan de igualdad, entendiéndose que, como mínimo, se deberá acreditar la realización de las tres actuaciones definidas como prioritarias en el plan de igualdad.

2. El plazo para presentar la anterior documentación será de seis meses contados a partir del día siguiente a la notificación de resolución de concesión.

## SECCIÓN 2ª. PROGRAMA II.- FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE MUJERES TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMAS

Artículo 21. Objeto.

1. El presente programa tiene por objeto la concesión de subvenciones destinadas a favorecer la presencia y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo autónomo arbitrando fórmulas que la permitan disfrutar de los descansos por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, por riesgo durante el embarazo, así como por situaciones conexas a las anteriores.

2. Para poder acceder a estas ayudas, las solicitantes deberán reunir además los siguientes requisitos:

- a) Ser mujer y disfrutar de la situación de suspensión de la actividad profesional por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo y/o, en su caso, por riesgo durante el embarazo.
- b) Hallarse de alta en el Censo de Obligados Tributarios y/o en el Impuesto de Actividades Económicas en la Comunidad Autónoma de Cantabria, según proceda.
- c) Hallarse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social (RETA), en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar o en una mutualidad de colegio profesional, en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

d) No contar con trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena ni haberlos tenido durante los seis meses anteriores a la celebración del contrato de trabajo que se subvenciona.

3. No podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las autónomas colaboradoras y las personas socias/partícipes de sociedades civiles o mercantiles no unipersonales.

Artículo 22. Acción subvencionable.

1. La actividad subvencionable consistirá en la contratación por parte de la solicitante de una persona por cuenta ajena, durante al menos dieciséis semanas, que se haga cargo de la explotación o actividad durante el periodo de suspensión de la actividad profesional de la beneficiaria por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo y/o, en su caso, por riesgo durante el embarazo, que cumpla los siguientes requisitos:

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

a) Que el contrato de trabajo se efectúe a tiempo completo con una persona desempleada e inscrita como demandante de empleo y servicios, con anterioridad y hasta la fecha de la contratación por la que se solicita la subvención, en el Servicio Cántabro de Empleo.

b) Que en una de las cláusulas del contrato de trabajo conste que la persona que se contrata se hará cargo de la explotación o actividad durante el periodo de suspensión de la actividad profesional de la beneficiaria por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo y/o, en su caso, por riesgo durante el embarazo.

2. No será subvencionable la contratación de personas trabajadoras que hayan estado vinculadas a la empresaria solicitante, cuando a ésta se le haya concedido por la misma persona trabajadora algún tipo de subvención, en los cuatro años anteriores, al amparo de convocatorias o normas reguladoras de ayudas de fomento del empleo de la consejería del Gobierno de Cantabria competente en materia de empleo.

3. Si el contrato de la persona trabajadora se extinguiera o suspendiera, causando baja en Seguridad Social, con anterioridad a la resolución de otorgamiento de la subvención, podrá ser sustituida por otra persona, siempre que ésta cumpla los requisitos establecidos en el apartado 1 y siempre que la duración sumada de los contratos alcance el mínimo establecido en dicho apartado.

#### Artículo 23. Modalidad y cuantía de la subvención.

1. La cuantía de la subvención se establece en base al siguiente baremo estándar de coste unitario: 20 euros/día cotizado. La cuantía a conceder estará en función de la duración prevista del contrato.

2. La duración mínima del contrato será de dieciséis semanas, posteriores al parto, adopción o acogimiento, y el periodo subvencionable será coincidente con dichas dieciséis semanas que, no obstante, podrá ampliarse:

a) Al mes previo a la fecha prevista de parto, adopción o acogimiento preadoptivo, a voluntad de la interesada.

b) Al periodo de baja médica motivada por riesgo durante el embarazo. En el caso de que el embarazo no llegue a término, se ampliará hasta un mes más.

c) En las situaciones y con la duración previstas en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Esta ayuda será compatible con las previstas en el Decreto 31/2017, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a fomentar la contratación indefinida en la Comunidad Autónoma de Cantabria, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

#### Artículo 24. Documentación.

1. La solicitud de subvención será acompañada de la siguiente documentación, debidamente ordenada, aportando el original y una copia:

a) Contrato de trabajo de la persona desempleada contratada que se hará cargo de la explotación o actividad durante el periodo de suspensión de la actividad profesional o descanso de la beneficiaria.

b) Declaración responsable sobre concurrencia con otras ayudas percibidas y también con las solicitadas y aún no resueltas durante los últimos tres ejercicios acogidas a las condiciones «de minimis».

c) En el caso de mutualistas, informe o certificado de vida laboral emitido por la mutualidad del colegio profesional, o bien autorización al Servicio Cántabro de Empleo para obtenerlo.

d) En función del supuesto que genera el derecho a presentar la solicitud:

1.º Si la solicitud se presenta tras el parto: libro de familia y en el caso de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, informe médico.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

2.º Si la solicitud se presenta tras la baja por riesgo durante el embarazo: informe médico emitido por facultativo colegiado en que se acredite tal circunstancia.

3.º Si la solicitud se presenta tras la adopción o acogimiento preadoptivo: resolución judicial por la que se establezca la adopción o resolución administrativa que establezca el acogimiento preadoptivo.

e) En el caso de haber revocado el consentimiento a que se refiere el artículo 7.4:

1.º Certificado actualizado de estar al corriente de las obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

2.º Certificado actualizado de estar al corriente de obligaciones con la Seguridad Social.

3.º Certificado actualizado de estar al corriente de obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

4.º DNI o documento acreditativo de la identidad de la persona física representante firmante de la solicitud.

5.º Vida laboral de la empresa en el que se refleje que la empresaria solicitante no tiene ni ha tenido en los seis últimos meses trabajadores/as por cuenta ajena.

6.º Alta en el Impuesto de Actividades Económicas o Declaración Censal, en su caso.

2. Para que la subvención pueda ser otorgada, la solicitante deberá presentar, además, junto con su solicitud, un cuestionario con información de los indicadores de productividad comunes sobre la persona contratada, rellenado por esta última, según lo establecido en el anexo I del Reglamento (UE) n.º 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1081/2006 del Consejo.

El cuestionario, cuyo modelo será aprobado por el Servicio Cántabro de Empleo, no se considerará rellenado si no se cumplimentaran todos los datos de indicadores señalados con un asterisco (\*) en dicho anexo I. La cumplimentación de los datos de indicadores señalados con dos asteriscos (\*\*) en dicho anexo I será voluntaria para la persona trabajadora.

Por tanto, se considerará cumplido este requisito cuando estén cumplimentados todos los datos de indicadores señalados con un asterisco (\*), aunque no se rellenen en todo o en parte los indicadores señalados con dos asteriscos (\*\*).

Artículo 25. Sustitución de la persona trabajadora contratada.

1. Concedida la subvención, en caso de que la persona trabajadora contratada cause baja de forma voluntaria o motivada por despido procedente, se permitirá su sustitución, hasta en dos ocasiones, cumpliendo los requisitos exigidos para la contratación de la persona trabajadora sustituida, sin que dichas sustituciones puedan ser en ningún caso objeto de una nueva subvención.

2. Para admitir la sustitución se deberá acompañar, en el plazo de un mes desde la baja de la persona trabajadora subvencionada, la comunicación de tal circunstancia, aportando la siguiente documentación:

a) Baja del primer/a trabajador/a.

b) Nuevo contrato del/la trabajador/a que sustituye al anterior.

c) Cuestionario con información de los indicadores de productividad comunes sobre la persona sustituta.

3. El incumplimiento de las obligaciones y los requisitos descritos en los apartados anteriores dará lugar a la revocación de la subvención y a su reintegro más los intereses legales que correspondan.

Artículo 26. Justificación.

La justificación de la actuación subvencionada se realizará de oficio por el Servicio Cántabro de Empleo a través de consulta de los periodos cotizados por la persona trabajadora que haya sustituido a la beneficiaria.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

En caso de imposibilidad por parte del Servicio Cántabro de Empleo de acceder a los datos de vida laboral de las personas contratadas, se requerirá a la beneficiaria su aportación en un plazo de diez días, con la advertencia de que en caso contrario no se considerará justificada la subvención concedida.

SECCIÓN 3ª. PROGRAMA III.- INCENTIVOS A LA REINCORPORACIÓN DE MUJERES COMO TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMAS TRAS EL PARTO, LA ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O TUTELA

Artículo 27. Objeto.

1. El presente programa tiene por objeto la concesión de subvenciones destinadas a incentivar que mujeres que hubieren causado baja en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social (RETA), el Régimen Especial de Trabajadores del Mar o una mutualidad de colegio profesional, al haber cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela en los términos legalmente establecidos, vuelvan a incorporarse a la misma actividad en los dos años siguientes a la fecha del cese.

2. Para poder acceder a estas ayudas, las solicitantes deberán reunir además los siguientes requisitos:

- a) Hallarse de alta en el Censo de Obligados Tributarios y/o en el Impuesto de Actividades Económicas en la Comunidad Autónoma de Cantabria, según proceda.
- b) Hallarse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social (RETA), en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar o en una mutualidad de colegio profesional, en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- c) Mantener su nueva alta durante, al menos, doce meses ininterrumpidos.

Artículo 28. Modalidad, cuantía y compatibilidad de la subvención.

1. La cuantía de la subvención se establece, como baremo estándar de coste unitario, en el 100 % de la cuota de contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el régimen o mutualidad que corresponda, independientemente de la base por la que coticen, y durante un periodo de doce meses.

2. Este programa será de aplicación para aquellos supuestos subvencionables respecto de los cuales no existan medidas de fomento del empleo de ámbito estatal en forma de bonificaciones de cuota a la Seguridad Social. En el caso de bonificaciones parciales de la cuota a la Seguridad Social, se subvencionará la parte no bonificada de la cuota de contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el régimen o mutualidad que corresponda, independientemente de la base por la que coticen, y durante un periodo de doce meses.

Artículo 29. Documentación.

1. La solicitud de subvención será acompañada de la siguiente documentación, debidamente ordenada, aportando el original y una copia:

- a) Declaración responsable sobre concurrencia con otras ayudas percibidas y también con las solicitadas y aún no resueltas durante los últimos tres ejercicios acogidas a las condiciones «de minimis».
- b) En el caso de mutualistas, informe o certificado de vida laboral emitido por la mutualidad del colegio profesional, o bien autorización al Servicio Cántabro de Empleo para obtenerlo.
- c) En el caso de haber revocado el consentimiento a que se refiere el artículo 7.4:

1.º Certificado actualizado de estar al corriente de las obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

2.º Certificado actualizado de estar al corriente de obligaciones con la Seguridad Social.

3.º Certificado actualizado de estar al corriente de obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

4.º DNI o documento acreditativo de la identidad de la persona física representante firmante de la solicitud.

5.º Vida laboral de la solicitante.

6.º Alta en el Impuesto de Actividades Económicas o Declaración Censal, en su caso.

2. Para que la subvención pueda ser otorgada, la solicitante deberá presentar, además, junto con su solicitud, un cuestionario con información de los indicadores de productividad comunes sobre la solicitante, según lo establecido en el anexo I del Reglamento (UE) n.º 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1081/2006 del Consejo.

El cuestionario, cuyo modelo será aprobado por el Servicio Cántabro de Empleo, no se considerará rellenado si no se cumplimentaran todos los datos de indicadores señalados con un asterisco (\*) en dicho anexo I. La cumplimentación de los datos de indicadores señalados con dos asteriscos (\*\*) en dicho anexo I será voluntaria para la persona trabajadora.

Por tanto, se considerará cumplido este requisito cuando estén cumplimentados todos los datos de indicadores señalados con un asterisco (\*), aunque no se rellenen en todo o en parte los indicadores señalados con dos asteriscos (\*\*).

#### Artículo 30. Justificación.

La justificación de la actuación subvencionada se realizará de oficio por el Servicio Cántabro de Empleo a través de consulta de los periodos cotizados por la beneficiaria.

En el caso de beneficiarias que hayan optado por una mutualidad de colegio profesional, siempre que exista autorización en el expediente para ello, el Servicio Cántabro de Empleo recabará de oficio el informe o certificado de la mutualidad sobre periodos cotizados; en caso contrario se requerirá su presentación a la beneficiaria.

Disposición adicional única. Protección de datos de carácter personal y seguridad de la información.

1. De acuerdo a lo previsto en el artículo 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal:

a) Las empresas y personas beneficiarias de las ayudas recogidas en el presente decreto ostentarán la condición de "Responsable del Fichero o Tratamiento" de cada uno de sus respectivos ficheros en los que se recojan datos de carácter personal de las personas afectadas por su actividad en la gestión de las citadas ayudas.

b) Por su parte, al Servicio Cántabro de Empleo, cuando acceda o trate datos de carácter personal pertenecientes a ficheros de las empresas y personas beneficiarias de las ayudas recogidas en el presente decreto, estará ejerciendo la función de "Encargado del Tratamiento".

2. Protección de datos de carácter personal relativos a la propia gestión de las ayudas concedidas:

Tanto el Servicio Cántabro de Empleo como cada una de las empresas y personas beneficiarias podrán incorporar datos de las personas representantes o de las personas de contacto de las mismas, facilitados entre las partes para la gestión de las presentes ayudas. Cada una de las partes reconocerá a las personas titulares de tales datos la posibilidad de ejercitar gratuitamente sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

3. Compromisos del Servicio Cántabro de Empleo cuando ejerza como "Encargado del Tratamiento":

a) Respetará la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal y en particular aquellos aspectos que afecten a la confidencialidad de los datos:

— No comunicará los datos de carácter personal a los que tenga acceso ni siquiera para su conservación a terceros, a excepción de los organismos públicos o entidades privadas a las que deba dirigirse en estricto cumplimiento de la ley o de las funciones encomendadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

— Observará el deber de secreto profesional respecto de los datos personales objeto de tratamiento, manteniendo absoluta confidencialidad y reserva sobre ellos. Asimismo, dará traslado al personal que intervenga en el tratamiento de tales datos de su obligación de mantener secreto profesional respecto de los mismos y su deber de guardarlos.

Estas obligaciones subsistirán aún después de finalizar la gestión de la ayuda concedida a cada beneficiaria y que se recogen en el presente decreto.

b) Tratará los datos de carácter personal dentro del contexto de gestión de las citadas ayudas, lo que incluye tanto el procedimiento para su concesión, el seguimiento y los controles, internos y externos, posteriores, y la gestión como operaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo; no empleará la información a la que acceda para ningún otro fin, salvo que se cuente con autorización expresa del "Responsable del Fichero o Tratamiento" y siempre con pleno respeto al cumplimiento de la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

c) Contemplará en su propio Documento de Seguridad la identidad de cada persona beneficiaria que ejerza de "Responsable del Fichero o Tratamiento", así como el tratamiento que hará de los datos y las medidas de seguridad que implantará en cada caso.

d) Conjuntamente con la dirección general competente en materia de informática, adoptará e implantará las medidas de seguridad de índole técnica y organizativa que garanticen la seguridad de los datos personales, en función de su categoría, y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana, del medio físico o natural. Además tendrá en cuenta las instrucciones específicas que pudiera recibir del "Responsable del Fichero o Tratamiento" relativas a la seguridad de los datos de carácter personal a los que acceda en cada caso.

e) En particular, mantendrá un "registro de incidencias de seguridad" e informará de las posibles incidencias que acontezcan a cada "Responsable del Fichero o Tratamiento" cuyos datos pudieran verse afectados por alguno de esos incidentes.

f) Cuando alguna persona afectada por datos de carácter personal vinculados a la gestión de las ayudas del presente decreto solicite el ejercicio de sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante el Servicio Cántabro de Empleo, éste dará traslado de la solicitud al correspondiente "Responsable del Fichero o Tratamiento".

g) Mantendrá los datos de carácter personal vinculados a la gestión de las ayudas a las que hace referencia el presente decreto, mientras dure la gestión de la ayuda correspondiente a cada beneficiario o beneficiaria y las posteriores obligaciones de control y auditoría por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, otras Administraciones públicas, el Tribunal de Cuentas y la Unión Europea. También los mantendrá, debidamente bloqueados, mientras pudieran derivarse responsabilidades de su relación con el "Responsable del Fichero o Tratamiento". Después procederá, de acuerdo a la legislación vigente sobre la materia, a su destrucción o, si es solicitado expresamente por el "Responsable del Fichero o Tratamiento", a su devolución al mismo.

4. El Servicio Cántabro de Empleo en tanto en cuanto ejerza de "Encargado del Tratamiento", responderá únicamente por el incumplimiento de las obligaciones que la normativa en materia de protección de datos establece respecto de dicha figura; por los incumplimientos del "Responsable del Fichero o Tratamiento" responderá la empresa o persona beneficiaria.

5. El Servicio Cántabro de Empleo, conjuntamente con la dirección general competente en materia de informática, también adoptará e implantará las medidas de seguridad de índole técnica y organizativa que establezca el resto de legislación en materia de seguridad de la información que le sea de aplicación en la gestión de las ayudas recogidas en el presente decreto y, en particular, el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

6. Si las empresas o personas beneficiarias de las ayudas accedieran a información o sistemas de información de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria durante la gestión de las mismas, deberán respetar la legislación vigente en materia de confidencialidad y seguridad de la información y de los sistemas de información, formalizando acuerdos de confidencialidad en los que se concretarán sus compromisos relativos a esos accesos.

CVE-2017-9216

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 203

Disposición transitoria primera. Terminología.

A los efectos establecidos en este decreto, en tanto no se proceda a la adaptación del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo a lo dispuesto en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, se entenderá:

- a) Por demandantes de empleo y servicios: a las personas demandantes de empleo.
- b) Por solicitantes de servicios: a las personas demandantes de servicios previos al empleo.

Disposición transitoria segunda. Plazos extraordinarios para la presentación de solicitudes.

Los plazos de presentación de solicitudes establecidos en el artículo 7.3, para los supuestos subvencionables realizados desde el 1 de septiembre de 2016 y hasta la publicación de este decreto, se computarán a partir del día siguiente a su entrada en vigor.

Disposición final primera. Régimen supletorio.

En todo lo no previsto en el presente decreto se estará a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 13 de octubre de 2017.

El presidente del Gobierno,  
Miguel Ángel Revilla Roiz.

El consejero de Economía, Hacienda y Empleo,  
Juan José Sota Verdión.

2017/9216