

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

CVE-2010-12466 *Orden EMP/60/2010, de 10 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria para el año 2010 de subvenciones destinadas a fomentar la participación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo.*

El Tratado de Ámsterdam, el IV pilar de la Estrategia Europea de Empleo, el Programa Nacional de Reformas de España y los Reglamentos de los Fondos Estructurales incluyen la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de los objetivos comunitarios, en el sentido de articular medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible y de los progresos de la mujer en el empleo, con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral y conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Dentro de los objetivos estratégicos del Gobierno de Cantabria se establece el de "promover la calidad en el empleo", especialmente de mujeres, fomentando su empleabilidad con el fin de aumentar sus oportunidades de empleo y de permitir a todas ellas el disfrute del derecho a la igualdad de oportunidades y la dignidad en el trabajo, favoreciendo su participación, permanencia y promoción en el mercado de trabajo y la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

En consonancia con lo anterior y teniendo en cuenta el Acuerdo de Concertación Social 2008-2011 y las previsiones de la Ley de Cantabria 5/2009, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2010, que contempla créditos destinados a la promoción del empleo femenino, la presente orden se destina a apoyar medidas específicas para mejorar el acceso y participación de las mujeres en el mercado de trabajo y a reducir la segregación ocupacional vertical y horizontal. A través de las acciones específicas que promueve esta convocatoria de ayudas, se complementa y refuerza el resto de medidas de apoyo llevadas a cabo por el Gobierno de Cantabria con el fin de integrar la dimensión transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto al procedimiento de concesión de las ayudas, es de aplicación el régimen de concurrencia competitiva regulado en el capítulo I del título I de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria. No obstante, dada la peculiaridad de esta convocatoria, se hace uso del procedimiento abreviado, también en concurrencia competitiva, previsto en el artículo 28 de la mencionada ley, ya que la concesión y justificación se realizará mediante la concurrencia en las solicitantes de los requisitos establecidos en la normativa reguladora, atendiendo a la prelación temporal de las solicitudes hasta el agotamiento del crédito presupuestario.

En virtud de lo expuesto, en el marco de lo dispuesto en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 julio, de Subvenciones de Cantabria, y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 33 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

DISPONGO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras y aprobar la convocatoria de subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y

CVE-2010-12466

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

hombres en el ámbito laboral, a través de los siguientes programas, que habrán de desarrollarse en la Comunidad Autónoma de Cantabria:

a) Programa I.- Fomento del ascenso y promoción profesional de las mujeres trabajadoras en pequeñas y medianas empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro.

b) Programa II.- Promoción de la elaboración y puesta en marcha en las empresas de medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la no discriminación por razón de género y la igualdad.

c) Programa III.- Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres trabajadoras por cuenta propia.

d) Programa IV.- Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en pequeñas y medianas empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro.

2. Las solicitudes de ayudas contempladas en la presente orden se extenderán a todas las acciones subvencionables realizadas a partir del 1 de octubre de 2009.

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

Artículo 2. Financiación.

1. La financiación para atender estas ayudas se hará en la cuantía y con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias del ejercicio 2010:

—13.00.241M.471.05: Hasta 350.000 euros.

—13.00.241M.486.01: Hasta 50.000 euros.

2. Las acciones previstas en esta orden serán objeto de cofinanciación al 50 por ciento por el Fondo Social Europeo, a través del Programa Operativo de Cantabria FSE 2007-2013 (CCI2007ES052PO006), adoptado por Decisión de la Comisión Europea de 10 de diciembre de 2007, en el marco del objetivo de competitividad regional y empleo de Cantabria, dentro de las actuaciones previstas en el Eje 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres; tema prioritario 69.

Artículo 3. Beneficiarias.

1. Podrán ser beneficiarias:

a) En el Programa I: pequeñas y medianas empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro, que tengan una plantilla superior a tres personas trabajadoras fijas y que desarrollen su actividad en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

b) En el Programa II: pequeñas y medianas empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro, que tengan una plantilla superior a tres personas trabajadoras fijas en un centro de trabajo radicado en la Comunidad Autónoma de Cantabria donde se pretendan desarrollar las medidas de acción positiva.

c) En el Programa III: mujeres trabajadoras por cuenta propia dadas de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social, o 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.

d) En el Programa IV: pequeñas y medianas empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro, que desarrollen la actividad subvencionable en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. 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).

3. Las solicitantes de las ayudas convocadas por la presente orden 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,

CVE-2010-12466

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

frente a la Seguridad Social y de sus obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 4. Sujetos excluidos.

No podrán ser beneficiarias de las ayudas convocadas por esta orden:

a) Las empresas de 50 o más trabajadores/as que incumplan la obligación de reserva de cuota de un 2% a favor de trabajadores 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.

— Soliciten la excepcionalidad.

b) Las empresas o entidades 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 ayudas.

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

Artículo 6. Procedimiento de concesión.

Las ayudas se concederán en régimen de concurrencia competitiva, procedimiento abreviado, de acuerdo con lo establecido en el Título I de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria. Las ayudas que se concedan serán adjudicadas teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, concurrencia competitiva y objetividad en su concesión.

La concurrencia competitiva se realizará mediante la comparación de las solicitudes presentadas que reúnan las condiciones para acceder a la subvención, atendiendo a la prelación temporal de la solicitud hasta el agotamiento del crédito presupuestario.

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) o será facilitado por este organismo, debiendo ser dirigidas a la directora del Servicio Cántabro de Empleo y presentadas en el Registro delegado del Servicio Cántabro de Empleo (calle Castilla, número 13, 3ª planta, Santander) o en las demás formas a que hace referencia el artículo 105.4 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Si en uso de este derecho el expediente es remitido por correo, deberá ser presentado sobre abierto en la oficina postal para que la solicitud sea fechada y sellada por el empleado de Correos y Telégrafos, 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 desarrollo de la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal.

2. El plazo de presentación de solicitudes comenzará el día siguiente a la publicación de esta orden en el Boletín Oficial de Cantabria y finalizará el 30 de septiembre de 2010.

3. La solicitud no podrá ser presentada hasta que la acción subvencionable haya sido realizada.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

A efectos de presentación de la solicitud se entenderá que la acción subvencionable ha sido realizada:

- a) En el Programa I, en la fecha en que se realice el ascenso o promoción.
- b) En el Programa II, en la fecha en que se suscriban las medidas de acción positiva o se comience a aplicar el plan de igualdad, en su caso.
- c) En el Programa III, en la fecha en que se celebre el contrato subvencionable.
- d) En el Programa IV, en la fecha en que finalice el permiso o excedencia que da lugar a la sustitución. Si finalizaran a partir del 1 de octubre de 2010 inclusive, se entenderá que la acción subvencionable se ha realizado el 30 de septiembre de 2010.

4. La presentación de la solicitud supone la prestación del consentimiento por parte de cada solicitante para que el Servicio Cántabro de Empleo pueda recabar de los organismos competentes la información relativa a la acreditación del cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y de sus obligaciones frente a la Seguridad Social.

No obstante, cada interesado 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 correspondientes.

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

Artículo 8. Documentación.

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

2. Recibida la solicitud de ayuda, el Servicio de Promoción de Empleo verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos. 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 persona 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, de Subvenciones de Cantabria, y el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 9. 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 y los requisitos exigidos en esta orden.

Asimismo, estará facultado para realizar cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba formularse la propuesta de resolución.

3. Si el contrato de la persona trabajadora destinataria final se extinguiera o suspendiera, causando baja en Seguridad Social la persona trabajadora con anterioridad a la resolución de otorgamiento de la subvención, decaerá el derecho a ésta, sin que pueda admitirse por ello su sustitución por ninguna otra contratación, procediéndose al archivo del expediente.

Las subrogaciones que se produzcan antes de la resolución de otorgamiento de la subvención producirán los mismos efectos previstos en el párrafo anterior.

Cualquier otra incidencia que tenga lugar relacionada con el contrato de la persona trabajadora destinataria final, deberá ser comunicada en el plazo de diez días al Servicio de Promoción de Empleo desde que tenga lugar.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

4. La falsedad apreciada en alguna de las declaraciones que de acuerdo con lo previsto en esta orden deban presentar las personas interesadas, tanto en el impreso de solicitud, como en documento a parte, motivará la denegación de la subvención, sin posibilidad de subsanación.

5. 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 entidades propuestas como beneficiarias cumplen todos los requisitos necesarios para acceder a las mismas.

Artículo 10. Resolución.

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

2. La resolución deberá ser dictada de forma expresa y notificada en el plazo de tres meses contados a partir del día siguiente a la fecha en que hubiere finalizado el plazo de presentación de solicitudes. Transcurrido este plazo sin que haya sido notificada la resolución, la solicitud podrá entenderse desestimada.

La resolución acordará el otorgamiento de las subvenciones y su cuantía, su desestimación o la no concesión, por desistimiento, renuncia al derecho o imposibilidad material sobrevenida.

3. Contra la resolución adoptada, que no agotará la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la consejera de Empleo y Bienestar Social, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su notificación.

4. 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.

5. El importe de la subvención o ayuda que se otorgue al amparo de esta orden 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 esta orden 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, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Artículo 11. Publicidad y difusión de las subvenciones otorgadas.

1. Las subvenciones otorgadas se publicarán en el Boletín Oficial de Cantabria en los términos previstos en el artículo 17 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria. Las subvenciones que, por razón de su cuantía, no sean objeto de la publicación referida, serán expuestas, con expresión del importe y su correspondiente beneficiario, en el tablón de anuncios del Servicio Cántabro de Empleo.

2. Las personas físicas o jurídicas que resulten beneficiarias aparecerán en una lista pública de conformidad con lo previsto en los artículos 6 y 7.2 d) del Reglamento (CE) nº 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006, por el que se fijan normas de desarrollo para el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión, y el Reglamento (CE) nº 1080/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional. En la resolución de concesión y en su notificación se hará constar esta circunstancia.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

3. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 del Reglamento (CE) nº 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006, y en el artículo 17.4 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, las personas físicas y jurídicas beneficiarias deberán informar a los destinatarios finales (personas trabajadoras contratadas), de la concesión de la subvención y:

a) Que se trata de una subvención otorgada, por el motivo que según corresponda, por parte del Servicio Cántabro de Empleo de la Consejería de Empleo y Bienestar Social del Gobierno de Cantabria.

b) Que la ayuda recibida por la empresa o entidad empleadora está cofinanciada en un 50% por el Fondo Social Europeo.

c) De las obligaciones que asume la empresa o entidad empleadora frente al Servicio Cántabro de Empleo respecto de las personas trabajadoras contratadas, de acuerdo con lo establecido en esta orden.

En todos los casos, las beneficiarias deberán utilizar los modelos que a tal efecto suministre el Servicio Cántabro de Empleo a través de su Red de Oficinas y de su página Web (www.empleacantabria.com), devolviendo a este organismo, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de notificación de la resolución el comprobante firmado por la persona trabajadora de haber recibido dicha información.

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, de Subvenciones de Cantabria, y las demás establecidas en esta orden. 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) 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.

c) El sometimiento a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control subvencional a efectuar por el Servicio Cántabro de Empleo y las de control financiero que correspondan a la Intervención General de la Administración del Estado y la Intervención General de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo establecido en esta orden y la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, 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, 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.

d) 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, debiendo comunicar asimismo las que puedan proceder de algún otro programa financiado por el Servicio Cántabro de Empleo. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada los fondos percibidos.

e) Acreditar con carácter previo al pago que se hayan al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y que no se es deudor por resolución de procedencia de reintegro.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

f) 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.

g) Comunicar por escrito al Servicio Cántabro de Empleo en el plazo improrrogable de un mes desde que se produzca, cualquier variación, incidencia, baja o sustitución de la persona trabajadora sustituta del titular de un permiso parental, o de éste mismo, en los términos contemplados en esta orden, acompañando la documentación probatoria que acredite debidamente tales circunstancias.

h) Facilitar al Servicio Cántabro de Empleo cuanta información requiera el seguimiento de las ayudas y, en particular, la intervención del Fondo Social Europeo, al tratarse de ayudas cofinanciadas, y sujetarse a las normas de información y publicidad que establecen las disposiciones comunitarias.

i) Cuando se trate de beneficiarias del Programa III, cumplir el período mínimo de mantenimiento de los contratos subvencionados a que se refiere el segundo párrafo del artículo 31.1, que será de dos años contados desde:

1.º El día en que se hubiesen celebrado, en el caso de contratos indefinidos iniciales.

2.º El día en que se hubieran transformado en indefinidos, en el resto de supuestos.

En todos los casos previstos en este apartado i), la beneficiaria de la ayuda deberá comunicar por escrito al Servicio Cántabro de Empleo, en el plazo máximo e improrrogable de un mes desde que se produzca, cualquier variación, incidencia o baja de la persona trabajadora o contrato subvencionado, así como su sustitución o subrogación del contrato, en su caso, acompañando la documentación probatoria que acredite debidamente tales circunstancias. En caso contrario, la beneficiaria vendrá obligada a reintegrar las ayudas percibidas conforme a lo previsto en esta orden y en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

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

Artículo 13. Pago y justificación.

1. Como norma general, el pago a la persona beneficiaria de la ayuda se efectuará de una sola vez previa realización y justificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente orden y sin perjuicio de las obligaciones inherentes a su concesión.

Los gastos subvencionables deberán quedar justificados con anterioridad a la propuesta de resolución.

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, mientras no se satisfaga o se garantice la deuda en la forma prevista en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Artículo 14. Seguimiento y control de las actuaciones subvencionadas.

1. A efectos de seguimiento de las actuaciones subvencionadas, las entidades beneficiarias deberán presentar ante el Servicio Cántabro de Empleo:

a) Si lo son de una subvención del Programa I: con periodicidad semestral, a contar desde la fecha en que se ha producido el ascenso, los recibos de salarios y documentos TC que acrediten el mantenimiento del ascenso incentivado durante los tres años siguientes.

b) Si lo son de una subvención del Programa II: memoria anual de las actividades desarrolladas, evaluación del plan de acción positiva, indicando los resultados alcanzados y fichas de evaluación de cada una de las personas asistentes a las actividades que hayan sido objeto de

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

subvención así como ficha en la que se relacione la totalidad de dichos asistentes. Deberá presentarse anualmente antes del 1 de diciembre de cada año, durante tres ejercicios contados a partir de la iniciación del plan.

2. El Servicio Cántabro de Empleo podrá solicitar a las beneficiarias de las ayudas que aporten cuantos datos y documentos resulten necesarios a efectos de la justificación o del seguimiento y control de las actuaciones subvencionadas.

3. 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 y establecidas para su otorgamiento.

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 o no adopción del comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención. En particular, procederá el reintegro total en caso de no mantenimiento de la promoción o el ascenso, en el caso del Programa I durante al menos un año.

c) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y seguimiento, o a las de control financiero previstas en la Ley General de Subvenciones y en la Ley de Subvenciones de Cantabria, 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.

A estos efectos tendrá la consideración de obstrucción al control de la Administración la no comunicación en los plazos establecidos de cualquier incidencia que se produzca respecto de la continuidad en la empresa de la persona contratada por la que se ha concedido la subvención.

d) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a quienes hayan resultado beneficiarias, en especial las contenidas en el artículo 12, así como de los compromisos por éstas asumidos con motivo de la concesión de la subvención, siempre que afecten o se refieran al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, ejecutar el proyecto o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención, y siempre y cuando no esté previsto que den lugar a la revocación y el reintegro proporcional.

e) Incumplimiento de la obligación de comunicar la baja cuando se contravenga la obligación de mantener el contrato subvencionado durante el plazo indicado de dos años en el Programa III, y en los términos expuestos en la presente orden.

f) Los demás casos previstos en esta orden y en el artículo 38.1 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

2. Procederá la revocación y el reintegro proporcional 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 reintegren voluntariamente los fondos percibidos o se acuerde la procedencia del reintegro, en el supuesto de incumplimiento de las condiciones impuestas a las beneficiarias con motivo de la concesión que no se encuentren contempladas en el apartado precedente, y en particular, por los siguientes motivos:

a) Incumplimiento de la obligación de mantener la promoción o el ascenso profesional durante tres años, en el caso del Programa I, cuando se haya mantenido, al menos, durante un año.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

b) Excepto en el Programa III, modificación de las condiciones y requisitos fundamentales que determinaron su concesión, producida entre la fecha de concesión y la del pago, adecuándose a aquéllos.

c) En el Programa III, incumplimiento de la obligación de mantener el contrato subvencionado durante el plazo indicado de dos años cuando haya transcurrido al menos un año del período mínimo exigido para el mantenimiento. En caso contrario procederá el reintegro en su totalidad.

En ningún caso procederá el reintegro proporcional cuando se hayan incumplido las obligaciones de las beneficiarias referentes a la falta de comunicación de cualquier variación, incidencia o baja del contrato subvencionado, así como su sustitución o subrogación, en su caso.

c) En general, el incumplimiento de los requisitos establecidos en las normas que regulan estas ayudas y que no den lugar a la revocación total de las mismas, en función del grado de ejecución del proyecto de que se trate o del gasto acreditado.

3. En el caso de subrogación de otra empresa en los contratos subvencionados, deberá presentarse, además de la comunicación, una fotocopia compulsada del acuerdo de subrogación entre la empresa y las personas que figuren en su plantilla debidamente diligenciado por la oficina de empleo correspondiente del Servicio Cántabro de Empleo, en el plazo de un mes desde la fecha de baja en la Seguridad Social de la persona trabajadora contratada por la beneficiaria.

La persona beneficiaria deberá de reintegrar la subvención en cuantía proporcional al tiempo que restase para cumplir el periodo mínimo de mantenimiento. La proporcionalidad en la determinación del importe a reintegrar se mantendrá en estos casos aunque no se hubiere superado período mínimo de mantenimiento exigido, salvo que la beneficiaria incumpla las condiciones, los plazos y los requisitos descritos en esta orden, lo que dará lugar a la revocación y reintegro total de la subvención, más los intereses de demora que correspondan.

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

Artículo 16. Régimen sancionador.

Será de aplicación el régimen de infracciones y sanciones previsto en el Título IV de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

CAPÍTULO II

Programas de subvenciones

SECCIÓN 1ª. PROGRAMA I. FOMENTO DEL ASCENSO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO

Artículo 17. Objeto.

1. El presente programa tiene como objeto incentivar el ascenso profesional de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena que desarrollen su actividad profesional en PYMES o entidades privadas sin ánimo de lucro cuyos centros de trabajo estén radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria y que tengan una plantilla de más de tres personas trabajadoras fijas.

2. Se considera ascenso o promoción profesional, a efectos de esta orden, todo cambio de categoría o grupo profesional según convenio colectivo que conlleve la realización efectiva de funciones de mayor cualificación de las de partida y que suponga un incremento salarial bruto consolidable de al menos 1.800 euros brutos en cómputo bienal y a jornada completa, o en la cuantía proporcional correspondiente si la contratación es a tiempo parcial, cuya jornada deberá ser igual o superior al 50% de la jornada ordinaria pactada en convenio colectivo.

CVE-2010-12466

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

En el supuesto de que la promoción de la mujer en su puesto de trabajo sea consecuencia de que la empresa haya llevado a efecto la puesta en marcha de medidas de acción positiva durante el ejercicio 2010, la cuantía se verá incrementada en un 20%.

Artículo 18. Acción subvencionable.

La actividad subvencionable será la novación de contratos de trabajo efectuada a partir del día 1 de octubre de 2009 que suponga con carácter indefinido un ascenso o promoción profesional de la trabajadora, siempre que se den los siguientes requisitos:

- a) Que no haya interrupción entre el contrato preexistente y el que resulte de su novación.
- b) Que la promoción o el ascenso profesional se produzca al menos por un período de 3 años continuados.
- c) Que el incremento salarial bruto consolidable sea al menos de 1.800 euros brutos en cómputo bienal y a jornada completa. Se entiende por salario lo establecido en el artículo 26 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En caso de empleo a tiempo parcial el incremento deberá ser proporcional, siempre que la jornada sea igual o superior al 50% de la establecida en el convenio colectivo de aplicación.
- d) Que el incremento salarial bruto se haya producido directamente por el cambio de categoría o grupo profesional.

Artículo 19. Exclusiones.

Las ayudas contempladas en este programa no se aplicarán a los siguientes supuestos:

- a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. No obstante, sí estará comprendida dentro del ámbito de este programa la promoción profesional regulada en el artículo 9 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- b) Los ascensos o promociones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado inclusive del empresariado individual y, en el caso de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de los socios o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración, gobierno o representación.
- c) Los ascensos y promociones realizados al amparo de medidas de acción positiva incluidas en el plan de igualdad de aquellas empresas que estén obligadas a elaborarlo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 20. Cuantía de la subvención.

1. El importe de la ayuda será de 2.500 euros, salvo que la promoción o ascenso sea en una ocupación en la que la mujer tiene menor índice de representación (ocupación que no conste en el anexo de esta orden), en cuyo caso la cuantía será de 2.950 euros. En caso de jornada a tiempo parcial, el importe de la ayuda será proporcional a dicha jornada.

2. Esta ayuda será compatible con la subvención por contratación regulada en la Orden de la Consejería de Empleo y Bienestar Social por la que se regula y aprueba la convocatoria de ayudas destinadas a promover la contratación de personas en situación de desempleo con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2010.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

Artículo 21. Documentación.

1. La solicitud de subvención se realizará en modelo oficial aprobado por el Servicio Cánabro de Empleo, que además contendrá:

- a) Declaración responsable indicativa del convenio colectivo aplicable al puesto de trabajo de la mujer ascendida.
- b) Declaración responsable de cumplir los requisitos establecidos en este programa de ayudas y no concurrencia de ninguna de las causas de exclusión del artículo 4.
- c) Declaración responsable del solicitante de cumplir los requisitos de los apartados 2 y 3 del artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, para ser beneficiario de la subvención.

2. Las solicitudes deberán presentarse acompañadas de la siguiente documentación, debidamente ordenada, aportando el original y dos copias:

- a) Número de Identificación Fiscal o Código de Identificación Fiscal, según corresponda, del empresario o empresaria individual o empresa y, en su caso, poder de representación.
- b) Vida laboral de la empresa del día en que se produzca el ascenso o promoción.
- c) Acuerdo de novación del contrato de trabajo suscrito entre las partes en el que conste la nueva categoría o grupo profesional e incremento salarial que conlleve el ascenso o promoción.
- d) Modelos de cotización a la Seguridad Social TC-1 y TC-2 sellados de los 3 meses anteriores al ascenso, en todos los códigos de cotización utilizados por la empresa en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- e) Recibo oficial de salarios correspondiente a los 3 meses anteriores a la novación del contrato de trabajo que conlleve el ascenso o promoción.
- f) Modelos de cotización a la Seguridad Social TC-1 y TC-2 sellados del mes posterior a la novación en todos los códigos de cotización utilizados por la empresa en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- g) Recibo oficial de salario del mes posterior al ascenso profesional.
- h) Declaración responsable sobre concurrencia con otras ayudas solicitadas y/o percibidas durante los últimos tres ejercicios acogidas a las condiciones «de minimis».
- i) Plan de Igualdad de la empresa peticionaria cuando el ascenso o promoción se derive del primero.
- j) En el caso de haber revocado el consentimiento a que se refiere el artículo 7.4, certificados actualizados de estar al corriente de sus obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y con la Seguridad Social.
- k) Ficha de terceros diligenciada por la entidad bancaria y firmada y sellada por la solicitante.

No será necesaria la presentación de ficha de terceros en el caso de que la cuenta esté previamente validada en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y no se desee modificar el número de cuenta corriente en que deba abonarse, en su caso, la subvención.

SECCIÓN 2ª. PROGRAMA II. PROMOCIÓN DE LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA EN LAS EMPRESAS DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL FAMILIAR Y PERSONAL, LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y LA IGUALDAD

Artículo 22. Objeto.

El presente programa tiene como objeto incentivar la elaboración e implantación en PYMES y entidades privadas sin ánimo de lucro que tengan una plantilla superior a tres personas trabajadoras fijas en un centro de trabajo radicado en la Comunidad Autónoma de Cantabria de medidas de acción positiva para la conciliación de la vida personal, familiar

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

y laboral, la no discriminación por razón de género y la igualdad, con una vigencia mínima de tres años continuados.

Artículo 23. Acción subvencionable.

1. La actividad subvencionable será la puesta en marcha de medidas de acción positiva, con la duración indicada, y quedando sujeta a los siguientes requisitos:

a) Las medidas habrán de referirse y suponer la aplicación en la práctica de, al menos, dos acciones concretas de las referidas en la siguiente relación, tales como:

1.º Sistemas objetivos de selección, ascenso profesional y remuneración.

2.º Formación para los empleados y las empleadas que se incorporen a las empresas después de excedencias o permisos debidos a cuidados de familiares.

3.º Flexibilización de horarios laborales o implantación de estrategias que permitan al personal empleado con hijos y/o hijas menores o familiares dependientes con discapacidad compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales.

4.º Servicios o ayudas para el personal empleado con hijos y/o hijas menores o familiares dependientes o con discapacidad.

5.º Eliminación de manifestaciones sexistas en el lenguaje, la imagen y el trato, tanto en el interior de la empresa como en su imagen exterior.

6.º Facilitar la incorporación de las empleadas a puestos de responsabilidad intermedia y superior, así como a categorías en las que estén subrepresentadas en la empresa.

7.º Medidas de acción positiva que fomenten la revisión de la evaluación de riesgos laborales tanto físicos, como psíquicos y de los planes de prevención con perspectiva de género.

8.º Medidas para prevenir el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y medidas de apoyo para las mujeres víctimas de violencia de género.

9.º Medidas de acción positiva que fomenten el uso del permiso de paternidad.

10.º Medidas que fomenten en trabajadores varones un mayor uso de los permisos dirigidos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

11.º Cualquiera otra que pueda calificarse de acción positiva para la igualdad, la no discriminación y la conciliación de la vida laboral y familiar.

b) Las medidas de acción positiva para ser subvencionadas deberán ser informadas favorablemente, a petición del Servicio Cántabro de Empleo, por la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria, que se pronunciará sobre la consideración de las medidas contenidas como positivas en esta materia.

c) Las medidas deberán reflejarse en una memoria que contenga:

1.º Ámbito de aplicación.

2.º Diagnóstico cuantitativo y cualitativo sobre la situación inicial de la empresa en materia de igualdad.

3.º Figuras suscriptoras del mismo (incluyendo representantes legales de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras).

4.º Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación que deberá iniciarse a partir del 1 de octubre de 2009.

5.º Medidas de acción positiva pactadas y compromisos adquiridos. Las medidas deberán ser coherentes con los resultados obtenidos en el diagnóstico y han de incluir la programación de las actuaciones.

6.º Medios y recursos para su puesta en marcha.

7.º Sistemas de evaluación y seguimiento.

8.º En aquellos casos en que se solicite la ayuda para programas que hayan sido subvencionados en convocatorias anteriores y que cuenten con una evaluación positiva, será necesario que se especifiquen claramente las novedades, modificaciones y mejoras en relación con los programas ya subvencionados.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

2. También será subvencionable la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad regulados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por aquellas empresas que no estén obligadas a elaborarlos en virtud de lo establecido en su artículo 45.

Los planes de igualdad para ser subvencionados deberán ser elaborados siguiendo el manual aprobado a tal efecto por el Instituto de la Mujer y deberán ser informados favorablemente, a petición del Servicio Cántabro de Empleo, por la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria.

Artículo 24. Exclusiones.

No serán subvencionables las medidas de acción positiva incluidas en el plan de igualdad de aquellas empresas que estén obligadas a elaborarlo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 25. Cuantía de la subvención.

La ayuda para la aplicación y puesta en marcha de medidas de acción positiva y planes de igualdad será de 6.000 euros cuando la empresa solicitante supere los quince trabajadores/as en el centro de trabajo radicado en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el importe proporcional cuando el número de trabajadores/as sea menor.

Artículo 26. Documentación.

1. La solicitud de subvención se realizará en modelo oficial aprobado por el Servicio Cántabro de Empleo, que además contendrá:

a) Declaración responsable sobre la actividad de la empresa y número de personas empleadas fijas y temporales desglosada por hombres y mujeres y referida a las distintas categorías existentes en la empresa.

b) Declaración responsable de cumplir los requisitos establecidos en este programa de ayudas y no concurrencia de ninguna de las causas de exclusión del artículo 4.

c) Declaración responsable del solicitante de cumplir los requisitos de los apartados 2 y 3 del artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, para ser beneficiario de la subvención.

2. Las solicitudes deberán presentarse acompañadas de la siguiente documentación, debidamente ordenada, aportando el original y dos copias:

a) Número de Identificación Fiscal o Código de Identificación Fiscal, según corresponda, del empresario o empresaria individual o empresa y, en su caso, poder de representación.

b) Vida laboral de la empresa de la fecha en que se ponga en marcha la medida de acción positiva o el plan de igualdad.

c) Memoria comprensiva de las medidas de acción positiva de la empresa suscrita con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, con los trabajadores y trabajadoras

d) Plan de igualdad de la empresa, en su caso.

e) Declaración responsable sobre concurrencia con otras ayudas solicitadas y/o percibidas durante los últimos tres ejercicios acogidas a las condiciones «de minimis».

f) En el caso de haber revocado el consentimiento a que se refiere el artículo 7.4, certificados actualizados de estar al corriente de sus obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y con la Seguridad Social.

g) Ficha de terceros diligenciada por la entidad bancaria y firmada y sellada por la solicitante.

CVE-2010-12466

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

No será necesaria la presentación de ficha de terceros en el caso de que la cuenta esté previamente validada en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y no se desee modificar el número de cuenta corriente en que deba abonarse, en su caso, la subvención.

SECCIÓN 3ª. PROGRAMA III.- FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE MUJERES TRABAJADORAS
POR CUENTA PROPIA

Artículo 27. 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 permisos por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

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

a) Ser mujer y disfrutar de la situación de baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

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 o mutualidad de colegio profesional.

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 28. 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 la baja laboral de la beneficiaria por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, que cumpla los siguientes requisitos:

a) Que el contrato de trabajo se efectúe a tiempo completo con una persona desempleada e inscrita como demandante de empleo con anterioridad y hasta la fecha de la contratación por la que se solicita la subvención en el Servicio Cántabro de Empleo o agencia de colocación debidamente autorizada de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

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 la baja laboral de la beneficiaria por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

2. Serán subvencionables las contrataciones realizadas entre el 1 de octubre de 2009 y el 30 de septiembre de 2010.

Artículo 29. Sustitución de la persona trabajadora contratada.

En caso de que la persona trabajadora contratada cause baja de forma voluntaria o motivada por despido procedente así declarado por el orden jurisdiccional social, se permitirá su sustitución, hasta en dos ocasiones, cumpliendo los requisitos exigidos en este artículo para la contratación de la persona trabajadora sustituida, sin que dichas sustituciones puedan ser en ningún caso objeto de una nueva subvención.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

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 trabajador/a que sustituye al anterior.

El incumplimiento de esta obligación o de 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 30. Exclusiones.

No será subvencionable la contratación de trabajadores/as que hayan estado vinculados a la empresaria solicitante, cuando ésta en anteriores convocatorias hayan percibido por el mismo trabajador o trabajadora algún tipo de subvención al amparo de las órdenes de convocatoria de ayudas de fomento del empleo de la consejería del Gobierno de Cantabria competente en materia de empleo.

Artículo 31. Modalidad y cuantía de la subvención.

1. La cuantía de la subvención por la realización de las acciones previstas en este programa ascenderá a la cantidad de 1.000 euros.

Si el contrato celebrado fuera indefinido o, siendo inicialmente de duración determinada o temporal, hubiera sido transformado en indefinido antes de presentarse la solicitud, la subvención ascenderá a 2.000 euros, quedando obligada la beneficiaria en estos casos a mantener la contratación durante un plazo de dos años.

2. Esta ayuda será compatible con la subvención por contratación regulada en la Orden de la Consejería de Empleo y Bienestar Social por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria de subvenciones para el año 2010 destinadas a incentivar la contratación estable de personas en situación de desempleo y promover el mantenimiento y posterior conversión en indefinidos de contratos de duración determinada o temporales.

Artículo 32. Documentación.

1. La solicitud de subvención se realizará en modelo oficial aprobado por el Servicio Cántabro de Empleo, que además contendrá:

- a) Declaración responsable sobre el periodo de baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, según modelo aprobado por el Servicio Cántabro de Empleo, en la que se haga constar las fechas de inicio y fin del periodo de baja.
- b) Declaración responsable de cumplir los requisitos establecidos en este programa de ayudas y no concurrencia de ninguna de las causas de exclusión del artículo 4.
- c) Declaración responsable del solicitante de cumplir los requisitos de los apartados 2 y 3 del artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, para ser beneficiario de la subvención.

2. Las solicitudes deberán presentarse acompañadas de la siguiente documentación, debidamente ordenada, aportando el original y dos copias:

- a) Declaración Censal en la que figure el alta de la actividad (modelo 036 ó 037 ó certificación expedida por la Agencia Estatal de Administración Tributaria) o, en defecto de la anterior, Alta en el Impuesto de Actividades Económicas (I.A.E.).
- b) Contrato de trabajo de la persona desempleada contratada que se hará cargo de la explotación o actividad durante el periodo de la baja laboral de la beneficiaria por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.
- c) Informe de 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.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

d) Declaración responsable sobre concurrencia con otras ayudas solicitadas y/o percibidas durante los últimos tres ejercicios acogidas a las condiciones «de minimis».

e) En el caso de mutualistas, informe o certificado de vida laboral emitido por la mutualidad del colegio profesional.

f) En el caso de haber revocado el consentimiento a que se refiere el artículo 7.4, certificados actualizados de estar al corriente de sus obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y con la Seguridad Social.

g) Ficha de terceros diligenciada por la entidad bancaria y firmada y sellada por la solicitante.

No será necesaria la presentación de ficha de terceros en el caso de que la cuenta esté previamente validada en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y no se desee modificar el número de cuenta corriente en que deba abonarse, en su caso, la subvención.

SECCIÓN 4ª. PROGRAMA IV.- FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO

Artículo 33. Objeto.

1. El presente programa tiene como objeto incentivar a las PYMES y entidades privadas sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria para que contraten personas desempleadas que sustituyan a personas trabajadoras titulares de permisos parentales.

2. Se considerarán permisos parentales, a los efectos de este programa de subvenciones, los distintos permisos de trabajo por razones familiares, consistentes en el derecho del trabajador o trabajadora a dejar de trabajar durante un período de tiempo, en los siguientes supuestos:

a) Permisos, reducciones o acumulación de jornada laboral, previstos en el artículo 37, apartados 4, 4 bis, 5 y 7, del Estatuto de los Trabajadores:

1.º Lactancia de un hijo menor de nueve meses.

En caso de acumulación del permiso de lactancia éste será en jornadas completas, siempre y cuando se haya tomado una hora para efectuar el cálculo, y teniendo en cuenta que la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2.º Hijas o hijos prematuros.

3.º Guarda legal y cuidado de familiares.

b) Excedencia para los supuestos de cuidados de hijas e hijos menores de tres años o de otros familiares, del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Quedan excluidas las sustituciones de permisos de maternidad o paternidad biológica, adopción y acogimiento del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, consistentes en un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, así como en el supuesto previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Acción subvencionable.

1. La actividad subvencionable será la contratación por parte de PYMES y entidades privadas sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria de personas desempleadas para sustituir a las personas titulares de permisos parentales citados en el artículo precedente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el contrato de sustitución se efectúe con una persona desempleada e inscrita como demandante de empleo con anterioridad y hasta la fecha de la contratación por la que se so-

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

licita la subvención, en la oficina de empleo correspondiente del Servicio Cántabro de Empleo o agencia de colocación debidamente autorizada de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

b) Que en el contrato de trabajo conste la persona sustituida y el motivo de la sustitución, que habrá de corresponderse con los supuestos del artículo 33.2.

2. Serán subvencionables las sustituciones realizadas a partir del 1 de octubre de 2009, mientras dicha sustitución se mantenga, y hasta el día 30 de septiembre de 2010 como tope, aunque la sustitución se prolongue más allá de esta fecha.

3. En caso de baja de la persona trabajadora sustituta objeto de subvención de forma voluntaria o motivada por despido procedente declarado por el orden jurisdiccional social, se permitirá su sustitución, por una única vez y cumpliendo los requisitos exigidos en este artículo, sin que dicha sustitución pueda ser en ningún caso objeto de una nueva subvención.

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 sustituto/a.
- b) Nuevo contrato del trabajador/a sustituto/a.

El incumplimiento de esta obligación o de 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 35. Exclusiones.

No serán subvencionables las siguientes contrataciones:

a) Aquéllas que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado inclusive del empresario/a individual y, en el caso de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de los socios/as o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración, gobierno o representación.

b) La contratación de trabajadores/as que hayan estado vinculados a una empresa o a un grupo de empresas, cuando éstas en anteriores convocatorias hayan percibido por los mismos trabajadores/as algún tipo de subvención al amparo de las órdenes de convocatoria de ayudas de fomento del empleo de la consejería del Gobierno de Cantabria competente en materia de empleo.

Artículo 36. Cuantía de la subvención.

1. El importe de la ayuda será equivalente a la cantidad abonada a la Seguridad Social en concepto de cuota empresarial por contingencias comunes por el trabajador/a sustituto/a.

2. No obstante, el importe de la ayuda que resulte de aplicar lo dispuesto en el apartado anterior será incrementado en un 20% cuando la persona contratada para realizar la sustitución sea mujer, y en un 30 % si concurre alguno de los siguientes supuestos:

- a) Cuando la persona sustituida que ejercite el derecho al permiso parental sea un varón.
- b) Cuando la persona contratada para realizar la sustitución sea mujer desempleada, inscrita con más de noventa días continuados de antigüedad como demandante de empleo en el Servicio Cántabro de Empleo o agencia de colocación autorizada en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

c) Cuando la persona contratada sustituta y/o la persona sustituida desempeñe una profesión de las incluidas en las de menor índice de ocupación femenina; por tales se entenderán las que no figuren en el anexo de esta orden.

d) Cuando las personas contratadas sustitutas sean mujeres sin recursos o con bajos ingresos, mujeres inmigrantes procedentes de países en vías de desarrollo, mujeres sin estudios, mujeres prostituidas, mujeres madres solas y/o adolescentes, mujeres beneficiarias de

CVE-2010-12466

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

los programas de Renta Activa de Inserción, mujeres con discapacidad o mujeres víctimas de violencia de género.

Artículo 37. Documentación.

1. La solicitud de subvención se realizará en modelo oficial aprobado por el Servicio Cánabro de Empleo, que además contendrá:

a) Declaración responsable de cumplir los requisitos establecidos en este programa de ayudas y no concurrencia de ninguna de las causas de exclusión del artículo 4.

b) Declaración responsable del solicitante de cumplir los requisitos de los apartados 2 y 3 del artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, para ser beneficiario de la subvención.

2. Las solicitudes deberán presentarse acompañadas de la siguiente documentación, debidamente ordenada, aportando el original y dos copias:

a) Número de Identificación Fiscal o Código de Identificación Fiscal, según corresponda, del empresario o empresaria individual o empresa y, en su caso, poder de representación.

b) Documento acreditativo de la concesión del permiso o excedencia de que se trate a la persona sustituida (acuerdo entre las partes en tal sentido), y certificado de la empresa de mantenerlo vigente durante el tiempo por el que se pide la subvención.

c) Documentos de cotización TC 2 correspondientes al periodo de duración y disfrute del permiso.

d) Contrato de trabajo de la persona contratada para realizar la sustitución del permiso o excedencia en el que conste la persona sustituida y la causa de la sustitución.

e) Declaración responsable sobre concurrencia con otras ayudas solicitadas y/o percibidas durante los últimos tres ejercicios acogidas a las condiciones «de minimis».

f) Documentación específica, según las circunstancias de la persona trabajadora contratada:

1.º En el caso de que la persona contratada sea mujer sin recursos o con bajos ingresos, o mujer prostituida, certificado en tal sentido de los Servicios Sociales autonómicos o locales.

2.º En el caso de que la persona contratada sea mujer inmigrante procedente de país en vías de desarrollo, pasaporte en vigor.

3.º En el caso de mujeres sin estudios, certificado en tal sentido de la Autoridad Educativa.

4.º En el caso de ser mujer madre sola (responsable de familia monoparental) y/o adolescente:

— Certificado de convivencia, emitido por el ayuntamiento.

— Libro de familia.

5.º En el caso de ser mujer beneficiaria de la Renta Activa de Inserción, certificado de su percepción.

6.º En el caso de que la persona contratada sustituta sea mujer con discapacidad: certificado de discapacidad expedido por la consejería del Gobierno de Cantabria competente en servicios sociales o por el IMSERSO, acreditativo de un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o bien resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o bien resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

7.º En el caso de que la persona contratada sustituta sea mujer víctima de violencia de género, deberá aportarse uno de los siguientes documentos:

— Sentencia condenatoria.

— Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares para la protección de la víctima.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

- Orden de protección acordada a favor de la víctima.
 - Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.
 - Certificado de percepción de la Renta Activa de Inserción y de que su participación en dicho programa obedece a su condición de víctima de violencia de género.
 - Certificado de la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria de estar incluida en los programas de emergencia o acogimiento de dicho centro directivo.
- g) En el caso de haber revocado el consentimiento a que se refiere el artículo 7.4, certificados actualizados de estar al corriente de sus obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y con la Seguridad Social.
- h) Ficha de terceros diligenciada por la entidad bancaria y firmada y sellada por la solicitante.

No será necesaria la presentación de ficha de terceros en el caso de que la cuenta esté previamente validada en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y no se desee modificar el número de cuenta corriente en que deba abonarse, en su caso, la subvención.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Régimen de minimis

1. Las subvenciones contempladas en esta orden tienen el carácter de ayudas de minimis y estarán sujetas, atendiendo a la actividad que realice la persona física o jurídica beneficiaria, a uno de los siguientes reglamentos comunitarios que regulan las ayudas de minimis:

a) Reglamento (CE) nº 1998/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas de minimis, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea nº L 379, de 28 de diciembre de 2006, en virtud del cual la ayuda total de minimis concedida a una empresa determinada no será superior a 200.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales y la ayuda total de minimis concedida a una empresa que opere en el sector del transporte por carretera no será superior a 100.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales. Estos límites se aplicarán independientemente de la forma de la ayuda de minimis o del objetivo perseguido e indistintamente de si la ayuda concedida por el Estado miembro está financiada total o parcialmente mediante recursos de origen comunitario.

b) Reglamento (CE) nº 875/2007 de la Comisión, de 24 de julio de 2007, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas de minimis en el sector pesquero y que modifica el Reglamento (CE) nº 1860/2004, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea nº L 193 de 25 de julio de 2007, en virtud del cual la ayuda total de minimis concedida a una empresa del sector pesquero no será superior a 30.000 euros brutos durante cualquier período de tres ejercicios fiscales. Este límite máximo se aplicará independientemente de la forma de la ayuda o del objetivo perseguido.

c) Reglamento (CE) nº 1535/2007 de la Comisión, de 20 de diciembre de 2007, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas de minimis en el sector de la producción de productos agrícolas, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea nº L 337 de 21 de diciembre de 2007, en virtud del cual la cuantía total de las ayudas de minimis concedidas a una empresa del sector de la producción de productos agrícolas no podrá exceder de 7.500 euros en un período de tres ejercicios fiscales. Este umbral se aplicará independientemente de la forma de la ayuda o del objetivo perseguido.

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

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA
Consideración de persona con discapacidad

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1 del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100.

Se considerarán afectadas por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100:

- a) Las pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.
- b) Las pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. Las referencias terminológicas a "personas con discapacidad" y al grado de discapacidad presentes en esta orden, se efectúan teniendo en cuenta lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, y en el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA
Plazo para acceder a la subvención en su cuantía correspondiente
cuando la destinataria final es mujer víctima de violencia de género

1. El plazo para acceder a las subvenciones en la cuantía prevista en esta orden cuando la destinataria final sea mujer víctima de violencia de género será el siguiente, en función de la forma de acreditación de la condición de víctima de la violencia de género:

- a) En el supuesto de sentencia condenatoria, durante los 24 meses posteriores a su notificación.
- b) En los supuestos de resolución judicial que hubiere adoptado medidas cautelares o de la orden de protección, durante la vigencia de las mismas.
- c) En el caso del informe del Ministerio Fiscal, hasta que se adopte la resolución que proceda sobre la orden de protección.
- d) En el supuesto de percepción de la Renta Activa de Inserción por su condición de víctima de violencia de género, mientras se mantenga su inclusión en dicho programa.
- e) En el caso de estar incluida en algún programa de emergencia o acogimiento de la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria, mientras dicha participación se mantenga y durante los dos años posteriores a su salida del mismo.

Estos plazos podrán ser concurrentes y de aplicación sucesiva, de acuerdo con la evolución de la situación de la víctima.

2. En todo caso, los plazos de presentación de solicitudes serán los establecidos en el artículo 7.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA
Régimen supletorio

En todo lo no previsto en la presente orden 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.

CVE-2010-12466

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Efectos

Esta Orden surtirá efectos el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 10 de agosto de 2010.
La consejera de Empleo y Bienestar Social,
Dolores Gorostiaga Saiz.

ANEXO

Ocupaciones en las que no existe menor índice de empleo femenino
(Códigos según clasificación nacional de ocupaciones CNO-94, aprobada por Real Decreto
917/1994, de 6 de mayo)

- 2111. Biólogas, Botánicas, Zoólogas y asimiladas.
- 2112. Patólogas, Farmacólogas y asimiladas.
- 212. Médicas y Odontólogas.
- 213. Veterinarias.
- 214. Farmacéuticas.
- 221. Profesoras de Universidades y otros centros de Enseñanza Superior.
- 222. Profesoras de Enseñanza Secundaria.
- 223. Otras profesionales de la enseñanza.
- 23. Profesionales del Derecho.
- 243. Sociólogas, Historiadoras, Filósofas, Filólogas, Psicólogas y asimiladas.
- 252. Archiveras, Bibliotecarias y profesionales asimiladas.
- 2711. Profesionales de nivel medio en Ciencias Biológicas y asimiladas.
- 272. Enfermeras.
- 281. Profesoras de Enseñanza Primaria e Infantil.
- 282. Profesoras de Educación Especial.
- 283. Profesorado Técnico de Formación Profesional.
- 2912. Graduadas Sociales y asimiladas.
- 292. Ayudantes de archivos, bibliotecas y asimiladas.
- 293. Diplomadas en Trabajo Social.
- 31. Técnicas de las Ciencias Naturales y de la Sanidad.
- 321. Técnicas en Educación Infantil y Educación Especial.
- 3314. Agentes de viaje.
- 3411. Secretarías Administrativas y asimiladas.
- 3412. Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares.
- 342. Profesionales de carácter administrativo de aduanas, tributos y asimilados que trabajan en tareas propias de Administraciones públicas.
- 353. Profesionales de apoyo de Promoción social.
- 3541. Decoradoras y Diseñadoras Artísticas.

JUEVES, 19 DE AGOSTO DE 2010 - BOC NÚM. 160

- 4. Empleadas de tipo administrativo.
 - 501. Cocineras y otras preparadoras de comidas.
 - 502. Camareras, bármanes y asimiladas.
 - 511. Auxiliares de Enfermería y asimiladas.
 - 512. Trabajadoras que se dedican al cuidado de personas y asimiladas (excepto Auxiliares de Enfermería).
 - 513. Peluqueras, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadoras asimiladas.
 - 5141. Azafatas o Camareras de avión y barco.
 - 5143. Guías y Azafatas de tierra.
 - 515. mayordomas, ecónomas y asimiladas.
 - 519. Otras trabajadoras de servicios personales.
 - 531. Modelos de moda, arte y publicidad.
 - 533. Dependientas y exhibidoras en tiendas, almacenes, quioscos y mercados.
 - 774. Artesanas de la madera, de textiles, del cuero y materiales similares.
 - 78. Trabajadoras de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
 - 793. Trabajadoras de la industria textil, la confección y asimiladas.
 - 7942. Zapateras, marroquineras y guantería de piel.
 - 8361. Operadoras de máquinas de preparar fibras, hilar y devanar.
 - 8362. Operadoras de telares y otras máquinas tejedoras.
 - 8363. Operadoras de máquinas de coser y bordar.
 - 8364. Operadoras de máquinas de blanquear, teñir, limpiar y tintar.
 - 8366. Operadoras de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel.
 - 8369. Otras Operadoras de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero.
 - 837. Operadoras de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco.
 - 90. Trabajadoras no cualificadas en el comercio.
 - 91. Empleadas domésticas y otro personal de limpieza de interior de edificios.

[2010/12466](#)

CVE-2010-12466