

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJO DE GOBIERNO

CVE-2021-5989 *Decreto 57/2021, de 24 de junio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones destinadas a fomentar la contratación indefinida en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19.*

I

La Organización Mundial de la Salud elevó el 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por la COVID-19 a pandemia internacional. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, ha requerido la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura. Las circunstancias extraordinarias que concurren constituyen, sin duda, una crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud tanto por el muy elevado número de personas afectadas, como por el extraordinario riesgo para sus derechos.

Como consecuencia de la emergencia de salud pública ocasionada por la COVID-19, el Gobierno de España declaró el Estado de Alarma en todo el territorio nacional mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

El impacto que tuvo esta situación de excepcionalidad obligó a los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, a adoptar con la máxima celeridad aquellas medidas tendentes a paliar los efectos que está sufriendo nuestra sociedad.

Tras el periodo estival, ante un contexto cada vez más preocupante en los principales indicadores epidemiológicos y asistenciales, el Gobierno de España aprobó el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el Estado de Alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, con el objetivo de dotar de seguridad jurídica aquellas limitaciones de movilidad y de contactos a través de las cuales las autoridades sanitarias de las Comunidades Autónomas continuaron haciendo frente a la pandemia.

En los meses subsiguientes la situación de pandemia generada por la propagación del virus SARS-CoV-2 permaneció con tal incidencia en la salud y la economía que obligó al conjunto de los poderes públicos, no solo a mantener las medidas ya adoptadas, sino también a adoptar nuevas medidas más restrictivas.

En este contexto, el Gobierno de Cantabria y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Cantabria consideran que debe abordarse un nuevo marco de medidas con las que contrarrestar los efectos de la crisis desatada por la pandemia de COVID-19; de este modo, el 31 de marzo de 2021 han suscrito el II Acuerdo del Diálogo Social en Cantabria COVID-19, que contempla un conjunto de medidas en defensa del empleo organizadas en tres bloques: medidas de apoyo a la contratación; medidas dirigidas a la conciliación; y medidas para el sostenimiento del empleo y la actividad económica.

Dentro del primer bloque, el acuerdo suscrito contempla ayudas destinadas a incentivar tanto la transformación de contratos temporales en indefinidos, como la celebración de contratos indefinidos desde su inicio, que tengan lugar durante 2021.

En el caso de la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos, deberán estar vigentes en el momento de su conversión, pudiendo recibir la ayuda si el contrato transformado lo es con una jornada a tiempo completo o a tiempo parcial según la parcialidad del contrato de origen y nunca menor al 60 % de la jornada. El contrato una vez transformado deberá mantenerse como tal un mínimo de un año y deberá suponer mantenimiento del empleo.

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

En el caso de la formalización de contratos indefinidos iniciales, su alta en Seguridad Social deberá haberse producido o producirse entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021. Se subvencionarán contratos a jornada completa, o a jornada parcial nunca menos al 60 %, debiendo mantenerse un mínimo de un año y suponer mantenimiento del empleo.

El nuevo régimen de incentivos tendrá un marco temporal, por tanto, limitado; no obstante, en el marco de los órganos del Diálogo Social y en función de la evolución de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19 y de la eficacia de las medidas que incorpora, podrá acordarse su revisión.

Con la entrada en vigor de este régimen de incentivos no se derogan las ayudas reguladas 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, si bien las empresas solo podrán optar por las ayudas previstas en uno de los dos regímenes.

II

En la Comunicación de la Comisión Europea de 20 de mayo de 2020 al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones, se indica que la crisis por la COVID-19 tendrá un impacto significativo en las condiciones sociales, en particular para grupos vulnerables. Se constata que es una prioridad mitigar los impactos sociales y evitar un permanente aumento de la pobreza y las desigualdades. Las medidas presentes y futuras deben proteger a todas las personas trabajadoras. Y propone brindar una respuesta inmediata de política económica para abordar y mitigar el impacto sanitario y socioeconómico de la COVID-19 (a corto plazo). Las prioridades implican preservar el empleo y garantizar el apoyo de ingresos a las personas trabajadoras afectadas.

Y en la Comunicación de la Comisión Europea de 17 de septiembre de 2020 al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones, sobre la Estrategia anual de crecimiento sostenible 2021, recuerda que los Estados miembros deben prestar especial atención a los grupos desfavorecidos, a las mujeres y, en particular, a las personas jóvenes que acceden al mercado laboral, creando oportunidades de empleo de calidad.

Las ayudas a la contratación contempladas en este decreto tienen un doble objetivo: por un lado, se intenta revertir la brusca disminución de la contratación indefinida desde que se declarara el primer Estado de Alarma y tuvieran que ser adoptadas las contundentes medidas para la preservación de la salud; por otro lado, busca también disminuir la destrucción de empleo temporal que es el que en toda crisis económica está más expuesto a sus consecuencias.

De esta forma se ayuda a las pequeñas y medianas empresas de nuestra Comunidad Autónoma en el desarrollo de su actividad empresarial, apoyándolas en la creación y mantenimiento de empleo estable en un contexto de crisis abrupta sin precedentes en la historia reciente.

Durante el año 2019 se comunicaron al Servicio Cántabro de Empleo un total de 261.009 contratos de trabajo (132.893 con mujeres; 128.116 con hombres), de los cuales 16.432 fueron indefinidos (7.683 con mujeres; 8.749 con hombres) y 244.577 temporales (125.210 con mujeres; 119.367 con hombres).

Al año siguiente, en 2020, se comunicaron al Servicio Cántabro de Empleo un total de 185.883 contratos de trabajo (89.792 con mujeres; 96.091 con hombres), de los cuales 13.663 fueron indefinidos (6.563 con mujeres; 7.100 con hombres) y 172.220 temporales (83.229 con mujeres; 88.991 con hombres).

Esto supone la disminución de un 28,78 % de la contratación en general y del 16,85 % en la contratación indefinida, que solo representó el 7,35 % del total.

Los efectos de la crisis desencadenada no son iguales entre toda la población trabajadora, afectando de manera más virulenta a mujeres sobre hombres y a personas jóvenes o mayores

CVE-2021-5989

de 45 años sobre otros grupos de edad; por ello es preciso establecer un mayor apoyo cuando la contratación se realice con personas que tienen mayores dificultades de acceso o mantenimiento del empleo, considerando, así mismo, la especial vulnerabilidad que sufren personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y personas en desempleo de larga duración.

Desde la convicción de que la recuperación de la economía y el empleo no puede basarse en un crecimiento meramente cuantitativo de las contrataciones, sin tener en cuenta la fragilidad de los empleos que se crean, las tensiones sociales que ello conlleva y la incertidumbre generada en las personas trabajadoras con contratos temporales, pues los celebrados en 2020 son en un 46,24 % de muy corta duración (menos de un mes de duración), que llegan al 58,31 % al considerar los de corta duración (menos de tres meses de duración), el Gobierno de Cantabria considera que estamos en presencia de singulares circunstancias y razones de interés público, económico y social que justifican el otorgamiento de estas subvenciones en régimen de concesión directa.

Por otra parte, las posibilidades de contratación para las empresas dependen de muchas variables que difícilmente pueden coincidir con el ámbito temporal de una convocatoria que tiene unos plazos limitados. Además, es preciso adoptar medidas para que los tiempos en desempleo no se prolonguen en el tiempo, evitando que, en lo posible, se den situaciones de riesgo de exclusión social. La mejor satisfacción de las necesidades empresariales a través de la contratación indefinida o la conversión en indefinidos de contratos temporales cuyo fomento se busca con la presente medida, exige la configuración de herramientas que concilien la consecución del objetivo público dirigido a la estabilidad, el mantenimiento y la calidad del empleo con la necesidad de proporcionar adecuados instrumentos que no impidan frustrar el fin de incentivar la contratación indefinida 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 la contratación o el mantenimiento del empleo de grupos de personas el tener que esperar a la apertura de un procedimiento formal de ayudas en régimen de concurrencia, que pueden suponer la pérdida de oportunidades de estos colectivos.

El otorgamiento de estas ayudas, que tendrán la consideración de subvenciones públicas, se realizará a través del procedimiento de concesión directa, de conformidad con lo previsto en el artículo 22.2 c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, así como en el artículo 22.3 c) de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, en relación con su artículo 29, por así disponerlo el apartado primero de la disposición final primera de la Ley de Cantabria 3/2021, de 26 de abril, de concesión de ayudas dirigidas a las empresas y las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo, para el sostenimiento del empleo y la actividad económica en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19, atendiendo al carácter excepcional y único de la situación de emergencia originada por la pandemia de COVID-19 y de la inaplazable necesidad de paliar los negativos efectos económicos de la crisis sanitaria sobre las personas trabajadoras y las pequeñas y medianas empresas.

De conformidad igualmente con lo establecido en dicha disposición final, en su apartado segundo, la concesión, el reconocimiento de la obligación y el pago de las ayudas estarán exentos de función interventora, por lo que se someterán a control financiero posterior.

Los trámites de presentación de las solicitudes y documentación requerida en este decreto, así como su subsanación y mejora, se realizará todo ello mediante firma y registro electrónico, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La obligación de relacionarse con la Administración exclusivamente a través de medios electrónicos será aplicable también a las personas físicas no obligadas por ley a la utilización de medios electrónicos, de conformidad con lo previsto en el apartado 3 del mismo precepto, dado que, como empleadoras, dichas personas, ya tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, el Servicio Público de Empleo Estatal o el propio Servicio Cántabro de Empleo para la comunicación electrónica de los contratos celebrados.

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

III

Las subvenciones contempladas en este decreto se inscriben dentro de la programación del Fondo Social Europeo Plus para el periodo 2021-2027, que podrá cofinanciar al 60 % estas actuaciones, siempre y cuando se ajusten a los criterios de selección de operaciones que se determinen, a través del Programa FSE+ Cantabria 2021-2027.

La cofinanciación del Fondo Social Europeo Plus conlleva el establecimiento de una serie de obligaciones para las empresas beneficiarias, relacionadas con la publicidad y transparencia, así como con el suministro de información sobre indicadores de seguimiento de las personas contratadas, necesaria para que pueda ser realizada una evaluación de esta medida por los servicios de la Comisión Europea.

De otro lado, por su configuración, las ayudas reguladas en este decreto forman parte del Eje 3: Oportunidades de empleo, del Plan Anual de Política de Empleo 2021, de conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

En la elaboración de esta norma han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Cantabria y 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 de la consejera de Empleo y Políticas Sociales, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 24 de junio de 2021,

DISPONGO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto, ámbito de aplicación y régimen jurídico.

1. El presente Decreto tiene por objeto regular la concesión directa de subvenciones destinadas a fomentar la contratación indefinida en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19, a través de los siguientes programas:

Programa I: Fomento de la contratación indefinida inicial.

Programa II: Fomento de la estabilidad en el empleo, mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos.

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

3. 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.

4. Las subvenciones contempladas en este decreto tienen el carácter de ayudas de minimis y están sujetas, 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) número 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 número L 352/1, de 24 de diciembre de 2013, 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

CVE-2021-5989

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

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 (UE) número 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 número L 190/45, de 28 de junio de 2014, 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 (UE) número 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 número L 352/9 de 24 de diciembre de 2013, en virtud del cual la cuantía total de las ayudas de minimis concedidas a una empresa del sector de la producción primaria de productos agrícolas no podrá exceder de 15.000 euros en un período de tres ejercicios fiscales.

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.

5. Estas ayudas son únicamente compatibles con las reducciones y las bonificaciones de cuota de empresa de la Seguridad Social y aquellos programas que se promuevan por el Servicio Cántabro de Empleo destinados a la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y que expresamente se declaren compatibles.

Se declaran expresamente incompatibles con las ayudas previstas en este decreto las reguladas 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.

6. En el caso de que el hecho que motive la solicitud (contratación o transformación en indefinido) pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos o programas para los que están previstas subvenciones en este decreto, sólo será posible solicitarla respecto de uno de ellos.

Artículo 2. Financiación.

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

En los expedientes administrativos de gasto que se tramiten una vez en vigor este decreto, se hará constar la referencia al crédito al que se imputen las subvenciones que se vayan concediendo, que tendrá carácter de ampliable.

2. Las subvenciones contempladas en este decreto se inscriben dentro de la programación del Fondo Social Europeo Plus para el período 2021-2027, que cofinancia al 60% estas actuaciones, a través del Programa FSE+ Cantabria 2021-2027.

3. De conformidad con lo establecido en el apartado segundo de la disposición final primera de la Ley de Cantabria 3/2021, de 26 de abril, de concesión de ayudas dirigidas a las empresas y las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo, para el sostenimiento del empleo y la actividad económica en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19, la concesión, el reconocimiento de la obligación y el pago de las ayudas estarán exentos de función interventora, por lo que se someterán a control financiero posterior.

Artículo 3. Empresas beneficiarias.

1. Podrán ser beneficiarias de las subvenciones establecidas en el presente decreto, siempre y cuando cumplan los requisitos del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, ya sean personas físicas o jurídicas, las pequeñas y medianas empresas del sector privado (PYMES), incluyendo autónomos, autónomas y mutualistas de colegio profesional, así como las entidades privadas sin ánimo de lucro.

2. Las personas físicas o jurídicas solicitantes, para ser beneficiarias, deberán desarrollar su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria y concertar los contratos de trabajo subvencionables con las personas a que se hace mención, para cada programa, en el capítulo II. La ejecución de sus trabajos habrá de realizarse en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y deberán reunir los demás requisitos y condiciones establecidos en este Decreto.

3. En todos los casos las solicitantes 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.

4. En orden a la determinación del número de personas trabajadoras contratadas de la empresa o entidad peticionaria, se tendrá en cuenta el número de personas que figuran en la Vida Laboral de la Empresa el día de alta del contrato o de la conversión en Seguridad Social, computando la persona trabajadora por cuyo contrato se solicita la subvención.

5. A los efectos establecidos en este decreto:

a) Cuando se utilice el término "empresa" se estará haciendo referencia a las personas físicas y jurídicas que pueden ser beneficiarias, esto es: pequeñas y medianas empresas del sector privado (PYMES), incluyendo autónomos, autónomas y mutualistas de colegio profesional, así como las entidades privadas sin ánimo de lucro.

b) Para la consideración como PYMES, se estará a lo establecido en el anexo I del Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado.

c) Se entenderá por grupo de empresas el conjunto de entidades empresariales que se encuentren bajo una dirección unitaria y en la que se conjuguen los siguientes elementos, que concurren en la construcción jurisprudencial relativa al concepto de grupo de empresas a efectos laborales:

1º. Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo.

2º. Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo por parte de las personas trabajadoras.

3º. Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales.

4º. Confusión de plantillas, confusión de patrimonios o apariencia externa de unidad empresarial.

6. No podrán ser beneficiarias de estas subvenciones:

a) Las empresas que habiendo sido beneficiarias de subvenciones del Decreto 31/2017, de 18 de mayo, haya recaído sobre ellas o sobre un cargo societario de las mismas, en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, resolución firme en vía administrativa de revocación y, en su caso, reintegro de subvenciones por incumplimiento de las condiciones establecidas en las respectivas normas reguladoras en cuanto a las obligaciones de comunicación de cualquier variación, incidencia o baja de la persona trabajadora o del contrato subvencionado.

b) Las empresas que durante los doce meses anteriores al alta en Seguridad Social del contrato o de la conversión, objeto de solicitud, hayan extinguido contratos indefinidos de personas trabajadoras pertenecientes a centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria, cuando dicha extinción se derive de alguno de los siguientes casos:

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

- 1º. Despido nulo.
- 2º. Despido por causas objetivas.
- 3º. Despido reconocido o declarado improcedente.
- 4.º Despido colectivo.

A los efectos del presente apartado toda baja no voluntaria se considerará como improcedente salvo acreditación documental en contra.

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

— 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; o bien

— Tengan en trámite de autorización las medidas alternativas citadas.

d) Las empresas sobre las que haya recaído sanción firme en vía administrativa en los dos años anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, por la comisión de infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo o por la comisión de infracción grave en materia de relaciones laborales consistente en la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

Esta exclusión será también de aplicación a las empresas cuyo personal directivo haya sido sancionado en los términos descritos en el párrafo anterior.

También será de aplicación esta exclusión a las personas solicitantes que fueran, en el momento de comisión de la infracción, directivos y directivas de empresas sancionadas en dichos términos.

e) Las empresas que hayan sido sancionadas con la exclusión automática del acceso a beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 46 y 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, durante el tiempo establecido en la resolución sancionadora.

Esta exclusión será también de aplicación, en los mismos términos, a las empresas cuyo personal directivo haya sido sancionado en la forma descrita en el párrafo anterior.

También será de aplicación esta exclusión a las personas solicitantes que fueran, en el momento de comisión de la infracción, directivos y directivas de empresas sancionadas con la exclusión automática del acceso a beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

f) Las empresas que hayan sido objeto de sanción firme en los dos años anteriores a la fecha de presentación de la solicitud por la comisión de cualquiera de las siguientes infracciones:

1.º Infracción muy grave tipificada en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2.º Infracción muy grave tipificada en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3.º Infracción muy grave tipificada en la Ley de Cantabria 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género.

g) Los centros especiales de empleo, definidos en el artículo 43 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que figuren inscritos como tales en el registro correspondiente.

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

Artículo 4. Supuestos excluidos.

No serán subvencionables los siguientes supuestos:

a) Las contrataciones efectuadas por las Administraciones Públicas, entidades y empresas de ellas dependientes.

b) Las contrataciones que afecten a la o el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empleador o empleadora o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la contratación de personas que reúnan las condiciones previstas en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

c) Las contrataciones indefinidas que deriven de una sucesión en la titularidad de la empresa o cambio de forma jurídica de ésta.

d) Las contrataciones de personas trabajadoras que hayan estado vinculadas laboralmente con la misma empresa o grupo de empresas y no hayan transcurrido al menos veinticuatro meses entre la baja en Seguridad Social del último contrato indefinido y el alta en Seguridad Social del contrato por el que se solicita la subvención.

e) Las contrataciones de personas trabajadoras que hayan estado vinculadas laboralmente con la misma empresa o grupo de empresas y no hayan transcurrido al menos seis meses entre la baja en Seguridad Social del último contrato temporal y el alta en Seguridad Social del contrato por el que se solicita la subvención.

No se tendrán en cuenta los contratos temporales que se hayan celebrado bajo la modalidad de contrato de interinidad.

Este apartado e) no será de aplicación para el supuesto de que la solicitud de subvención lo sea por la conversión en indefinido de un contrato de trabajo.

f) Las contrataciones realizadas al amparo de una relación laboral de carácter especial, a que se refiere el artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 5. Requisitos para obtener la subvención.

1. Las personas que sean contratadas deberán cumplir los requisitos establecidos, para cada programa, en el capítulo II.

2. La apreciación de los requisitos que deben reunir las personas contratadas se realizará de la siguiente forma:

a) Los relativos a la inscripción como demandantes de empleo y servicios en el Servicio Cántabro de Empleo, de oficio, mediante consulta del informe sobre períodos de inscripción. No obstante, con carácter previo a la contratación, la empresa, con el fin de verificar dichos requisitos, podrá presentar oferta de empleo ante la oficina de empleo que corresponda.

b) El relativo a estar en desempleo, así como la fecha de alta en Seguridad Social, a través del informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

c) Cualquier otro dato que conste en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, de oficio, a través de consulta en la referida base de datos.

3. A efectos de determinar el tiempo de permanencia en desempleo, así como la edad de la persona trabajadora por cuya contratación o conversión de contrato en indefinido se solicita la subvención, se tomará como referencia la fecha que figure como alta en la Seguridad Social en su informe de vida laboral.

4. A efectos de determinar la fecha de conversión de un contrato en indefinido, se tomará como referencia la fecha de conversión del contrato que figure en el informe de vida laboral.

5. Para que la subvención pueda ser otorgada, la empresa deberá presentar un cuestionario con información de los indicadores de acuerdo con la normativa del Fondo Social Europeo Plus.

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, así como en el artículo 22.3 c) de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, en relación con su artículo 29, al así disponerlo el apartado primero de la disposición final primera de la Ley de Cantabria 3/2021, de 26 de abril, atendiendo al carácter excepcional y único de la situación de emergencia originada por la pandemia de COVID-19 y de la inaplazable necesidad de paliar los negativos efectos económicos de la crisis sanitaria sobre las personas trabajadoras y las pequeñas y medianas empresas conforme ha quedado expuesto en el preámbulo.

2. El procedimiento se iniciará a solicitud de las empresas y entidades interesadas.

3. Los trámites de presentación de las solicitudes y documentación requerida en este decreto, así como su subsanación y mejora, se realizará todo ello mediante firma y registro electrónico, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La obligación de relacionarse con la Administración exclusivamente a través de medios electrónicos será aplicable también a las personas físicas no obligadas por ley a la utilización de dichos medios, de conformidad con lo previsto en el apartado 3 del mismo precepto.

Artículo 7. Presentación de solicitudes.

1. Se presentará una solicitud por cada contratación o conversión realizada.

2. 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.es) o será facilitado por este organismo, debiendo ser dirigidas a la Dirección del Servicio Cántabro de Empleo y presentadas a través de cualquiera de los medios electrónicos establecidos en el artículo 134.8 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

3. El plazo de admisión de solicitudes por parte del Servicio Cántabro de Empleo permanecerá abierto de forma continuada, debiendo presentarse cada solicitud de subvención en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la fecha en que se haya producido en Seguridad Social el alta del contrato o la conversión.

No obstante, para el caso de contrataciones indefinidas iniciales que hayan causado alta entre el 1 de enero de 2021 y el día de entrada en vigor de este decreto, el plazo será de un mes contado a partir del día siguiente a esta última fecha.

No será posible la presentación de más de una solicitud por supuesto de hecho subvencionable sin que previamente se haya desistido de las anteriores.

Asimismo, la solicitud no podrá ser presentada hasta que el contrato o la conversión en indefinido hayan sido dados de alta en Seguridad Social.

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

4. De conformidad con el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el Servicio Cántabro de Empleo podrá consultar o recabar, en ausencia de oposición expresa de las personas interesadas, la documentación que se indica a continuación:

a) Los datos o documentos emitidos o en poder de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

b) Documento Nacional de Identidad o documento acreditativo de la identidad o tarjeta equivalente de las personas extranjeras residentes en territorio español, de quien ejerza la representación de la empresa solicitante, caso de ser necesario.

c) Informe del número medio anual de trabajadores/as en situación de alta en la Seguridad Social.

d) Vida laboral de empresa.

e) Cumplimiento de obligaciones con la Seguridad Social.

f) Cumplimiento de obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

5. Además, las personas interesadas podrán autorizar expresamente al Servicio Cántabro de Empleo para recabar datos de carácter tributario a la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) sobre el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

6. El tratamiento de datos de carácter personal a que se refieren los apartados anteriores figurará en la solicitud y alcanzará a todas aquellas actuaciones de comprobación sobre los referidos datos que la Administración deba efectuar, tanto durante la tramitación del procedimiento, como posteriormente durante el seguimiento y control de la subvención que pueda ser otorgada. No obstante, cada interesada podrá oponerse de forma expresa en cualquier momento, a través de comunicación escrita al Servicio Cántabro de Empleo en tal sentido. En este supuesto la solicitante deberá aportar los documentos acreditativos correspondientes según sean necesarios a efectos de tramitación, seguimiento y control de la subvención, 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.

Este tratamiento de datos de carácter personal alcanzará a los datos y documentos concernientes a las personas trabajadoras contratadas, siempre que conste su autorización expresa. El alcance de este tratamiento será el mismo que el previsto en el párrafo anterior. En caso contrario, la persona solicitante deberá aportar los documentos acreditativos correspondientes según sean necesarios a efectos de tramitación, seguimiento y control de la subvención, 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 ayudas, debidamente cumplimentadas, deberán presentarse en modelo oficial, que contendrá, al menos:

a) Declaración responsable de que la solicitante no incurre en ninguna de las circunstancias que impiden obtener la condición de beneficiaria de acuerdo con el artículo 12, apartados 2 y 3, de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

b) La información sobre el tratamiento de datos de carácter personal, de acuerdo con los apartados 4, 5 y 6 del artículo 7, o en caso de oposición a la consulta o no autorización, la obligación de aportar la documentación acreditativa correspondiente en cada caso.

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

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

2. Las solicitudes se presentarán acompañadas de la siguiente documentación, presentando el original o copia simple:

a) BLOQUE A). Documentación relativa a la empresa solicitante:

1.º Documento A1: Declaración sobre otras ayudas: En el supuesto caso de haber percibido o solicitado otras ayudas para igual finalidad o ayudas de minimis para igual o distinta finalidad, declaración responsable comprensiva de los siguientes aspectos:

— Obtención de cualquier otra ayuda de minimis recibida durante los dos ejercicios fiscales anteriores y durante el ejercicio fiscal en que se presenta la solicitud.

— Identificación de las subvenciones, ayudas, ingresos o recursos solicitados y/u obtenidos para la misma finalidad, excepto aquellas ayudas que consistan en reducciones o bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social, que no será necesario declarar. Cada solicitante deberá, asimismo, comunicar por escrito la concesión o nueva solicitud de subvenciones, ayudas ingresos o recursos o las nuevas situaciones que puedan producirse durante la fase de instrucción. En ambos casos se indicará si están acogidas al régimen de minimis.

2.º Documento A2: En caso de haberse producido en la empresa solicitante, en los doce meses anteriores al alta en Seguridad Social del contrato o de la conversión, objeto de soli-

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

cidad, despidos procedentes de personas trabajadoras con contrato indefinido pertenecientes a centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria, deberá justificarse documentalmente mediante la presentación de original o copia auténtica de la carta de despido y certificación negativa del ORECLA de que la persona trabajadora despedida ha presentado una reclamación ante dicho organismo, u otra documentación justificativa según sea la causa de la baja no voluntaria.

b) BLOQUE B). Documentación relativa a la persona trabajadora cuyo contrato o conversión en indefinido es objeto de solicitud de subvención:

1.º Documento B1: Contrato de trabajo objeto de solicitud de subvención. En el caso de tratarse de una conversión en indefinido, se presentarán también las prórrogas que pudieran haberse realizado.

2.º Documento B2: Autorización de la persona contratada para consultar los siguientes datos:

- Documento Nacional de Identidad o documento de identidad acreditativo equivalente.

- Vida Laboral.

- Las circunstancias personales que pueden motivar el otorgamiento de un importe mayor de subvención: condición de mujer víctima de violencia de género; condición de persona con discapacidad; contrato con empresa de inserción; o titulación en formación profesional dual.

3.º Documento B3: Cuestionario de recogida de información de los indicadores sobre la persona contratada, según modelo aprobado por el Servicio Cántabro de Empleo.

c) BLOQUE C: Documentación relativa a la persona trabajadora contratada, en el supuesto caso de que ésta no preste la autorización a que se refiere el documento B2:

1.º Documento C1: Informe de vida laboral actualizado.

2.º Documento C2: Para acreditar su edad, en el caso de que no sea demandante de empleo y servicios, Documento Nacional de Identidad o documento de identidad acreditativo equivalente.

3.º Documento C3: Para acreditar la condición de mujer víctima de violencia de género, cualquiera de los siguientes documentos: sentencia condenatoria; resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares para la protección de la víctima; 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; o certificado de la Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria de estar incluida en los programas de emergencia o acogimiento de dicho centro directivo.

4.º Documento C4: Para acreditar la condición de persona con discapacidad, cualquiera de los siguientes documentos: certificado expedido por el IMSERSO, el Instituto Cántabro de Servicios Sociales u órgano de la Administración autonómica competente, acreditativo de un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

5.º Documento C5: Contrato de trabajo celebrado con una empresa de inserción.

6.º Documento C6: Para acreditar la titulación en Formación Profesional Dual, certificado acreditativo emitido por la Autoridad Educativa.

d) En el caso de que la solicitante se oponga a la consulta o no autorice el acceso a los datos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 7, la documentación correspondiente.

3. Los documentos que se aporten podrán ser originales o copias simples, sin perjuicio de que el Servicio Cántabro de Empleo pueda requerir, en cualquier momento del procedimiento si lo considera necesario, la presentación de documentos originales, para su cotejo con las copias presentadas.

4. Si la solicitud no reuniese los requisitos establecidos o no se acompañaran los documentos exigidos o éstos presentasen deficiencias, se requerirá a la persona solicitante para que subsane los defectos o acompañe los documentos exigidos en el plazo de diez días hábiles, con indicación de que si así no lo hiciera se le tendrá por desistida de su solicitud, previa resolución que deberá ser dictada conforme lo previsto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

CVE-2021-5989

Artículo 9. Ordenación e instrucción.

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

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, el adecuado examen de la solicitud y la correcta determinación de la subvención que, en su caso, pueda otorgarse.

En especial, si resultara alguna discrepancia entre los datos comprobados de oficio y los datos declarados o comunicados por la persona interesada o fuera procedente aclarar algún aspecto de los mismos, el Servicio de Promoción de Empleo practicará el correspondiente requerimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

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 la relación laboral que es objeto de solicitud de subvención se extinguiera, 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 que es objeto de solicitud de subvención deberá ser comunicada al Servicio de Promoción de Empleo en el plazo de diez días desde que tenga lugar.

4. La falsedad apreciada en alguna de las declaraciones que de acuerdo con lo previsto en este decreto deban presentar las personas interesadas, tanto en la solicitud, como en otros documentos, motivará la denegación de la subvención, sin posibilidad de subsanación.

No obstante, el Servicio de Promoción de Empleo podrá subsanar de oficio los errores de forma en que incurran los interesados en lo referente a la asignación del programa, reasignando las solicitudes presentadas.

5. Completado el expediente, realizados los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución, y apreciado el cumplimiento o no de las condiciones y requisitos establecidos, el Servicio de Promoción de Empleo elevará la correspondiente propuesta de resolución.

Artículo 10. Resolución.

1. La Dirección del Servicio Cántabro de Empleo resolverá motivadamente sobre la solicitud de subvención.

En la resolución se acordará tanto el otorgamiento de las subvenciones, como la desestimación y la no concesión, por desistimiento, la renuncia al derecho o la imposibilidad material sobrevenida.

Igualmente se hará constar que la subvención es objeto de financiación por el Gobierno de Cantabria y de cofinanciación por el Fondo Social Europeo Plus en un 60%.

2. El plazo máximo para notificar la resolución del procedimiento será de tres meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido el citado plazo sin que se haya notificado la resolución, la solicitud podrá entenderse desestimada.

3. La resolución adoptada por la Dirección del Servicio Cántabro de Empleo no agotará la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la consejería competente en materia de empleo 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 ad-

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

ministraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

El importe de las subvenciones en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

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, la Base de Datos Nacional de Subvenciones operará como sistema nacional de publicidad de subvenciones.

Sin perjuicio de lo anterior, las subvenciones concedidas serán publicadas en el Boletín Oficial de Cantabria, con independencia de su cuantía.

No obstante, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas, con el fin de garantizar el derecho a la intimidad de las mujeres víctimas de violencia de género, no se procederá a la publicación de las subvenciones otorgadas a personas que tengan dicha condición y en razón de la misma.

2. Será de aplicación lo previsto en la normativa de la Unión Europea relativa a los fondos estructurales en general y al Fondo Social Europeo Plus en particular, en materia de información y comunicación.

3. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.4 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, las empresas beneficiarias deberán informar a las personas destinatarias finales (personas trabajadoras contratadas), de la concesión de la subvención y:

a) Que se trata de una subvención otorgada, con motivo de su contratación indefinida o conversión de contrato en indefinido, por el Servicio Cántabro de Empleo del Gobierno de Cantabria.

b) Que la ayuda recibida por la empresa está cofinanciada en un 60% por el Fondo Social Europeo Plus.

c) Del periodo mínimo de mantenimiento de su contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en este decreto.

Las beneficiarias deberán utilizar los modelos que a tal efecto facilite el Servicio Cántabro de Empleo a través de su página Web (www.empleacantabria.es), devolviendo a este organismo la documentación probatoria de que la persona trabajadora ha recibido dicha información. Las beneficiarias dispondrán de un plazo de tres meses para presentar dicha documentación, contados a partir del día siguiente a la notificación de la resolución de concesión. El incumplimiento de esta obligación en la forma y plazo establecidos dará lugar a la revocación y el reintegro parcial del 20% de las cantidades percibidas en los términos establecidos en el artículo 16.

4. Las empresas beneficiarias deberán cumplir sus obligaciones de publicidad activa 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, así como de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Cantabria 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública, y el Decreto 83/2020, de 19 de noviembre, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo.

Además, en el caso de empresas beneficiarias de subvenciones por importe mínimo de 10.000 euros, deberán comunicar al Servicio de Promoción de Empleo del Servicio Cántabro de Empleo las retribuciones anuales e indemnizaciones de las personas titulares de los órganos de administración o dirección, tales como la presidencia, secretaría general, gerencia, tesorería y dirección técnica, al efecto de hacerlas públicas. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la revocación de las ayudas o subvenciones y, en su caso, el reintegro de las cantidades percibidas.

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

Artículo 12. Obligaciones de quienes que resulten beneficiarias.

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

a) Cumplir el período mínimo de mantenimiento de los contratos de trabajo subvencionados al amparo de lo dispuesto en el presente decreto, que será de un año contado desde el día de alta en Seguridad Social del contrato indefinido inicial o de la conversión del contrato temporal en indefinido.

La jornada de trabajo deberá ser, como mínimo, la que fue tomada en cuenta para la concesión de la subvención.

La beneficiaria deberá comunicar por escrito al Servicio de Promoción de Empleo del 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 la subrogación del contrato, acompañando la documentación probatoria que acredite debidamente tales circunstancias. En caso contrario, la beneficiaria vendrá obligada a reintegrar la subvención percibida conforme lo previsto en este decreto y en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

b) Justificar ante el Servicio de Promoción de Empleo del 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.

c) El sometimiento a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control subvencional a efectuar por el Servicio de Promoción de Empleo del 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 la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, y a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas, debiendo aportar cuanta información sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores. Asimismo, las beneficiarias 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 Plus.

d) Cumplir con las obligaciones en materias de información y comunicación establecidas por la legislación nacional y autonómica, así como en la normativa europea en razón de la cofinanciación por el Fondo Social Europeo Plus de la subvención percibida.

A efectos del cumplimiento de esta obligación, el Servicio de Promoción de Empleo del Servicio Cántabro de Empleo pondrá a disposición de las personas beneficiarias, a través de medios electrónicos, la documentación y modelos que deberán utilizar.

e) 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.

f) Comunicar en el plazo de un mes desde que se produzca el hecho causante, al Servicio de Promoción de Empleo del Servicio Cántabro de Empleo, toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención (además de las señaladas en el apartado a) de este artículo) y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones y ayudas otorgadas por otras administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, que pueda dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

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

h) 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.

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

i) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo de 16 de este decreto y en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

Artículo 13. Pago.

1. El pago a la persona beneficiaria de la subvención se efectuará tras la concesión, de oficio y de una sola vez.

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.

Artículo 14. Incidencias durante la vigencia del contrato.

1. La suspensión del contrato de trabajo producirá los siguientes efectos de cara al mantenimiento de la subvención, cuando se den las siguientes causas y en los siguientes términos:

a) Mutuo acuerdo de las partes:

1.º Por tiempo igual o inferior a 90 días acumulables, producirá la suspensión del cómputo del período mínimo de mantenimiento del contrato, reanudándose tras cesar la situación de suspensión.

2.º Por tiempo superior a 90 días acumulables, producirá los mismos efectos que la extinción contractual.

b) Las consignadas válidamente en el contrato:

1.º Por tiempo igual o inferior a 90 días acumulables, producirá la suspensión del cómputo del período mínimo de mantenimiento del contrato, reanudándose tras cesar la situación de suspensión.

2.º Por tiempo superior a 90 días acumulables, producirá los mismos efectos que la extinción contractual.

c) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1.º Por tiempo igual o inferior a 360 días acumulables, producirá la suspensión del cómputo del período mínimo de mantenimiento del contrato, reanudándose tras cesar la situación de suspensión.

2.º Por tiempo superior a 360 días acumulables, producirá los mismos efectos que la extinción contractual.

d) Resto de causas de suspensión previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: no suspenderán el cómputo del período mínimo de mantenimiento del contrato.

2. La reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, producirá los mismos efectos que la suspensión por esas mismas causas.

Las reducciones de jornada previstas en los artículos 12.6 y 37, apartados 4, 6 y 8, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no conllevarán incumplimiento de la obligación de mantenimiento del contrato por el plazo establecido en este decreto, no suspendiendo su cómputo.

3. Si el contrato de trabajo se extinguiera, no se permitirá su sustitución, debiendo la empresa beneficiaria reintegrar la subvención concedida en su totalidad.

4. En el caso de subrogación de otra empresa en los contratos subvencionados, deberá presentarse, además de la comunicación, copia del acuerdo de subrogación entre la empresa y las personas que figuren en su plantilla, en el plazo de un mes desde la fecha de baja en la Seguridad Social del trabajador o trabajadora en la empresa beneficiaria.

La empresa beneficiaria deberá reintegrar la subvención en cuantía proporcional al tiempo que restase para cumplir el periodo mínimo de mantenimiento.

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

Artículo 15. Seguimiento y control de las actuaciones subvencionadas.

1. El Servicio Cántabro de Empleo podrá solicitar a quienes se beneficien de las subvenciones que aporten cuantos datos y documentos resulten necesarios a efectos de su seguimiento y control, en razón de la cofinanciación del Fondo Social Europeo Plus.

2. El Servicio Cántabro de Empleo podrá realizar las actuaciones necesarias, tendentes a comprobar el cumplimiento de las obligaciones que asumen las personas beneficiarias con motivo de la concesión de la subvención.

3. Lo previsto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por la legislación vigente.

Artículo 16. 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.

Incurrirán en esta causa las empresas beneficiarias respecto de las cuales se haya comprobado la falsedad o la inexactitud en alguna de las declaraciones exigidas en virtud de este decreto sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan haber incurrido por tal motivo. No se entenderán como inexactitudes los meros errores formales al cumplimentar las declaraciones responsables.

b) Incumplimiento total de las obligaciones de adoptar las medidas de difusión y información y publicidad.

c) Incumplimiento total del objetivo o no adopción del comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

d) 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.

Se entenderá incurso en esta causa la empresa beneficiaria que incumpla de la obligación de comunicación de cualquier variación, incidencia o baja del contrato subvencionado, cuando la persona trabajadora no haya prestado su consentimiento para comprobar los datos de su vida laboral.

e) 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 y cuando no esté previsto que den lugar a la revocación y el reintegro proporcional.

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

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 acuerde la procedencia del reintegro, en el supuesto contemplado en el apartado 4 del artículo 14.

3. Conllevará la pérdida automática de las subvenciones concedidas la concurrencia de los supuestos previstos en los artículos 46 y 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

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

Artículo 17. 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.

CAPÍTULO II

Programas de subvenciones

SECCIÓN 1.ª PROGRAMA I: FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL

Artículo 18. Objeto y ámbito.

1. Las subvenciones contempladas en este programa tienen como objeto fomentar la contratación laboral estable de personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo y servicios en el Servicio Cántabro de Empleo, al menos un día con anterioridad y hasta la fecha de alta en la Seguridad Social.

2. Será subvencionable tanto la contratación a tiempo completo, como a tiempo parcial, siempre que en este último caso la jornada no sea inferior al 60 por 100 de la ordinaria.

3. La contratación subvencionada deberá suponer incremento del empleo. A tal efecto se comparará el número medio de personas trabajadoras que hayan permanecido en alta en algún momento durante 2020 en la empresa con el número medio de personas trabajadoras que hayan permanecido en alta en algún momento en 2021 en la empresa.

Este requisito será objeto de comprobación posterior a la concesión y pago de la subvención.

4. A los efectos de este programa se entenderá por personas desempleadas de larga duración:

a) Las personas jóvenes menores de 30 años, desempleadas e inscritas como demandantes de empleo y servicios en el Servicio Cántabro de Empleo durante 180 días en un periodo de 12 meses, con anterioridad y hasta la fecha de alta en la Seguridad Social.

b) Personas con 30 años o más de edad, desempleadas e inscritas como demandantes de empleo y servicios en el Servicio Cántabro de Empleo durante 360 días en un periodo de 18 meses, con anterioridad y hasta la fecha de alta en la Seguridad Social.

5. Las subvenciones contempladas en esta sección se extenderán a los contratos que causen alta en la Seguridad Social entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, inclusive.

Artículo 19. Cuantía de las subvenciones.

1. La cuantía de la subvención estará en función de la pertenencia de la persona contratada a alguno de los colectivos que se indican a continuación:

a) Personas jóvenes mayores de 16 años y menores de 30, sin experiencia laboral previa o que ésta sea inferior a tres meses: 8.000 euros.

b) Personas jóvenes mayores de 16 años y menores de 30, no incluidas en el apartado anterior: 7.000 euros.

c) Personas desempleadas de larga duración, no perceptoras de prestaciones o subsidios: 8.000 euros.

d) Personas desempleadas de larga duración, perceptoras de prestaciones o subsidios: 7.000 euros.

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

e) Personas desempleadas de larga duración mayores de 50 años: 9.000 euros.

f) Mujeres mayores de 45 años: 7.000 euros.

g) Hombres mayores de 45 años: 6.000 euros.

h) Personas que hayan estado previamente contratadas en empresas de inserción por su condición de personas en riesgo de exclusión, siempre que no hayan transcurrido más de tres meses desde la finalización del último de los contratos y el alta del contrato indefinido por el que se solicita la subvención y siempre que figuren como desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Cántabro de Empleo al menos un día con anterioridad y hasta la fecha de alta en la Seguridad Social: 9.000 euros.

i) Resto de personas no incluidas en los apartados anteriores: 4.000 euros.

2. Las cuantías expresadas en el apartado anterior experimentarán un aumento de 1.000 euros adicionales cuando en la persona contratada se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) Ser mujer víctima de violencia de género.

b) Ser persona con discapacidad.

c) Personas que acrediten titulación en Formación Profesional Dual o haber obtenido un certificado de profesionalidad, contratadas por la empresa en que hayan realizado las prácticas.

Los incrementos previstos en este apartado 2 no serán compatibles entre sí.

3. Las cuantías expresadas en los apartados anteriores experimentarán un aumento de 1.000 euros adicionales más cuando la contratación sea llevada a cabo por microempresas, entendiéndose por tales las que tengan una plantilla inferior a 10 personas, computando la que se contrata y por la que se solicita la subvención.

4. En el caso de jornadas a tiempo parcial, la cuantía de la subvención será proporcional a la misma.

SECCIÓN 2.^a PROGRAMA II: FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO MEDIANTE LA CONVERSIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES

Artículo 20. Objeto y ámbito.

1. Las subvenciones contempladas en este programa tienen como objeto fomentar la contratación estable a través de la conversión en indefinidos, sin solución de continuidad, de contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

2. Será subvencionable tanto la conversión a tiempo completo, como a tiempo parcial, siempre que en este último caso la jornada no sea inferior al 60 por 100 de la ordinaria, ni inferior a la jornada de trabajo del contrato temporal objeto de transformación.

3. La transformación subvencionada deberá suponer mantenimiento del empleo. A tal efecto se comparará el número medio de personas trabajadoras que hayan permanecido en alta en algún momento durante 2020 en la empresa con el número medio de personas trabajadoras que hayan permanecido en alta en algún momento en 2021 en la empresa.

Este requisito será objeto de comprobación posterior a la concesión y pago de la subvención.

4. Las subvenciones contempladas en esta sección se extenderán a las transformaciones que causen alta en la Seguridad Social entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, inclusive.

Artículo 21. Cuantía de las subvenciones.

1. La cuantía de la subvención será:

a) En el caso de contratos en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje: de

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

4.500 euros en el caso de hombres y de 5.500 euros en el caso de mujeres.

b) En el caso del resto de contratos temporales: de 2.500 euros en el caso de hombres y 3.000 euros en el caso de mujeres.

2. La cuantía se incrementará en 1.000 euros adicionales cuando en la persona contratada a tiempo completo se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Ser mujer víctima de violencia de género.
- b) Ser persona con discapacidad.
- c) Ser persona joven menor de 30 años.
- d) Tener 55 ó más años de edad.

Los incrementos previstos en este apartado 2 no serán compatibles entre sí.

3. Las cuantías expresadas en los apartados anteriores experimentaran un aumento de 1.000 euros adicionales más cuando la contratación sea llevada a cabo por microempresas, entendiéndose por tales las que tengan una plantilla inferior a 10 personas, computando la que se contrata y por la que se solicita la subvención.

4. En el caso de jornadas a tiempo parcial, la cuantía de la subvención será proporcional a la misma.

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

1. El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, Reglamento General de Protección de Datos, RGPD), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, son de aplicación al tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales, así como al tratamiento no automatizado de datos personales contenidos o destinados a ser incluidos en un fichero.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Reglamento General de Protección de Datos, se entenderá por:

a) "Datos personales": toda información sobre una persona física identificada o identificable ("el/a interesado/a"); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona;

b) "Tratamiento": cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción;

c) "Fichero": todo conjunto estructurado de datos personales, accesibles con arreglo a criterios determinados, ya sea centralizado, descentralizado o repartido de forma funcional o geográfica;

d) "Responsable del tratamiento" o "responsable": la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento; si el Derecho de la Unión, del Estado o de la Comunidad Autónoma determina los fines y medios del tratamiento, el responsable del tratamiento o los criterios específicos para su nombramiento podrá establecerlos el Derecho de la Unión, del Estado o de la Comunidad Autónoma;

e) "Encargado del tratamiento" o "encargado": la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que trate datos personales por cuenta del responsable del tratamiento;

CVE-2021-5989

f) "Consentimiento del interesado": toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que el/la interesado/a acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen;

3. De conformidad con lo establecido en el RGPD, tendrá la condición de "responsable del tratamiento" el Servicio Cántabro de Empleo, respecto de los datos de carácter personal necesarios para la correcta gestión de las ayudas previstas en estas bases reguladoras, y tendrán la condición de "encargado del tratamiento" de estos mismos datos, las entidades solicitantes y las que resulten beneficiarias en las mismas.

4. Las entidades solicitantes y las que resulten beneficiarias quedan informadas de:

a) Que los datos personales a los que tengan acceso por su condición de "encargado del tratamiento", deben ser tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con la persona interesada.

b) No serán tratados de manera incompatible a los fines determinados, explícitos y legítimos para los que fueron recogidos.

c) Las entidades beneficiarias, como encargadas del tratamiento, reconocerán expresamente que los datos a los que tengan acceso son de exclusiva propiedad del Servicio Cántabro de Empleo, por lo que no podrán aplicarlos o utilizarlos con fines distintos a los previstos en las bases reguladoras; además, deberán tratar los datos de carácter personal conforme a las instrucciones que reciban del Servicio Cántabro de Empleo.

5. Cuando las personas interesadas solicitasen, ante una entidad beneficiaria que actúa como encargada del tratamiento el ejercicio de su derecho de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad, limitación y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, ésta deberá dar traslado de la solicitud al Servicio Cántabro de Empleo para que resuelva.

6. La entidad beneficiaria en su condición de encargada del tratamiento, debe garantizar suficientemente su capacidad para aplicar medidas técnicas y organizativas apropiadas, de manera que el tratamiento sea conforme con los requisitos del RGPD y garantice la protección de los derechos de la persona interesada.

7. El "encargado del tratamiento" no recurrirá a otro "encargado" sin la autorización previa por escrito, específica o general, del "responsable". En este último caso, el "encargado" informará al "responsable" de cualquier cambio previsto en la incorporación o sustitución de otros encargados, dando así al "responsable" la oportunidad de oponerse a dichos cambios.

Cuando un "encargado del tratamiento" recurra a otro "encargado" para llevar a cabo determinadas actividades de tratamiento por cuenta del "responsable", se impondrán a este otro "encargado", mediante contrato u otro acto jurídico establecido con arreglo al Derecho de la Unión, del Estado o de la Comunidad Autónoma, las mismas obligaciones de protección de datos que se deriven de la relación jurídica existente entre el "responsable" y el "encargado", en particular la prestación de garantías suficientes de aplicación de medidas técnicas y organizativas apropiadas de manera que el tratamiento sea conforme con las disposiciones del RGPD. Si ese otro "encargado" incumple sus obligaciones de protección de datos, el "encargado" inicial seguirá siendo plenamente responsable ante el "responsable del tratamiento" por lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones del otro "encargado".

8. El tratamiento por el "encargado" se regirá por la relación jurídica derivada de la solicitud de subvención, que vincula al "encargado", como beneficiario, respecto al "responsable", como órgano concedente o encargado de su gestión, que conllevará las siguientes obligaciones para el primero de ellos:

a) Tratará los datos personales únicamente siguiendo instrucciones documentadas del "responsable", inclusive con respecto a las transferencias de datos personales a un tercer país o una organización internacional, salvo que esté obligado a ello en virtud del Derecho de la Unión, del Estado o de la Comunidad Autónoma, que se aplique al "encargado"; en tal caso, el "encargado" informará al "responsable" de esa exigencia legal previa al tratamiento, salvo que tal Derecho lo prohíba por razones importantes de interés público.

b) Garantizará que las personas autorizadas para tratar datos personales se hayan comprometido a respetar la confidencialidad o estén sujetas a una obligación de confidencialidad de naturaleza estatutaria.

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

- c) Tomará todas las medidas necesarias de conformidad con el artículo 32 del RGPD.
 - d) Respetará las condiciones indicadas para recurrir a otro "encargado" del tratamiento.
 - e) Asistirá al "responsable", teniendo cuenta la naturaleza del tratamiento, a través de medidas técnicas y organizativas apropiadas, siempre que sea posible, para que este pueda cumplir con su obligación de responder a las solicitudes que tengan por objeto el ejercicio de los derechos de las personas interesadas establecidos en el capítulo III del RGPD.
 - f) Ayudará al "responsable" a garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 32 a 36 del RGPD, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la información a disposición del "encargado".
 - g) A elección del "responsable", suprimirá o devolverá todos los datos personales una vez finalice la relación jurídica que motive el tratamiento, y suprimirá las copias existentes a menos que se requiera la conservación de los datos personales en virtud del Derecho de la Unión, del Estado o de la Comunidad Autónoma.
 - h) Pondrá a disposición del "responsable" toda la información necesaria para demostrar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente disposición, así como para permitir y contribuir a la realización de auditorías, incluidas inspecciones, por parte del "responsable" o de otro órgano auditor autorizado por dicho "responsable".
9. La adhesión del "encargado del tratamiento" a un código de conducta aprobado a tenor del artículo 40 del RGPD o a un mecanismo de certificación aprobado a tenor del artículo 42 del RGPD podrá utilizarse como elemento para demostrar la existencia de las garantías suficientes a que se refieren los apartados 1 y 4 del artículo 28 del RGPD.
10. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 82, 83 y 84 del RGPD, si un "encargado del tratamiento" infringe el RGPD al determinar los fines y medios del tratamiento, será considerado "responsable del tratamiento" con respecto a dicho tratamiento.
11. El "encargado del tratamiento" y cualquier persona que actúe bajo la autoridad del "responsable" o del "encargado" y tenga acceso a datos personales solo podrán tratar dichos datos siguiendo instrucciones del "responsable", a no ser que estén obligados a ello en virtud del Derecho de la Unión, del Estado o de la Comunidad Autónoma.
12. El "encargado del tratamiento" y, en su caso, sus representantes cooperarán con la autoridad de control que lo solicite en el desempeño de sus funciones.
13. El "encargado del tratamiento" aplicará medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo, que en su caso incluya, entre otros:
- a) La seudonimización y el cifrado de datos personales.
 - b) La capacidad de garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento.
 - c) La capacidad de restaurar la disponibilidad y el acceso a los datos personales de forma rápida en caso de incidente físico o técnico.
 - d) Un proceso de verificación, evaluación y valoración regulares de la eficacia de las medidas técnicas y organizativas para garantizar la seguridad del tratamiento.
14. La adhesión a un código de conducta aprobado a tenor del artículo 40 del RGPD o a un mecanismo de certificación aprobado a tenor del artículo 42 del RGPD podrá servir de elemento para demostrar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 32 del RGPD.
15. El "encargado del tratamiento" tomará medidas para garantizar que cualquier persona que actúe bajo su autoridad y tenga acceso a datos personales solo pueda tratar dichos datos siguiendo instrucciones del "responsable", salvo que esté obligada a ello en virtud del Derecho de la Unión, del Estado o de la Comunidad Autónoma.
16. El "encargado del tratamiento" notificará sin dilación indebida al "responsable del tratamiento" las violaciones de la seguridad de los datos personales de las que tenga conocimiento.
17. Las obligaciones en materia de confidencialidad y seguridad de la información de las entidades beneficiarias como encargadas del tratamiento de los datos y ficheros de carácter personal son las siguientes:

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

a) En aquellas tareas en las que necesiten acceder a información de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, independientemente de donde esté alojada, deberán respetar, la legislación vigente en materia de confidencialidad y seguridad de la información y de los sistemas de información, en todo lo que no se oponga al RGPD y, en particular:

— El Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

— El Decreto 31/2015, de 14 de mayo, por el que se aprueba la Política de Seguridad de la Información de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

— Otras disposiciones que las desarrollen o sean de aplicación en materia de seguridad o confidencialidad.

b) Guardar secreto profesional, no revelando ni empleando en uso propio o de terceros, ni para un fin distinto al estipulado las bases reguladoras, la información que conozcan durante la ejecución de las acciones subvencionadas. Esta obligación subsistirá aún después de finalizar las acciones objeto de subvención.

c) No revelar ni compartir con terceras personas credenciales de acceso que le pudieran ser asignadas durante la ejecución de las acciones subvencionadas.

d) Respetar las cláusulas específicas sobre seguridad de la información y confidencialidad establecidas en las bases reguladoras de la subvención.

e) Todo informe, dato o documento calificado de confidencial, que el Servicio Cántabro de Empleo deba transmitir a la entidad beneficiaria con motivo de la concesión de la subvención, incluida la información relacionada con técnicas o metodologías propias, sólo podrá ser utilizada por ésta para el fin indicado, respondiendo, en consecuencia, de los daños y perjuicios que del incumplimiento de esta cuestión puedan derivarse para el Servicio Cántabro de Empleo.

f) Una vez finalizada la actividad, la entidad beneficiaria deberá devolver al Servicio Cántabro de Empleo cualquier información calificada de confidencial a la que haya tenido acceso durante la ejecución de las acciones subvencionadas y que resida en sistemas o soportes bajo su control, y deberá devolver o destruir cualquier soporte o documento que la pueda contener, salvo que exista una previsión legal que exija su conservación, en cuyo caso deberá estar debidamente bloqueada.

18. Secreto profesional:

El "encargado del tratamiento" tiene el deber de secreto profesional respecto de los datos personales objeto de tratamiento, manteniendo absoluta confidencialidad y reserva sobre ellos. Asimismo, se compromete a dar 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 las acciones objeto de subvención.

Disposición adicional segunda. Plazo para acceder a la subvención en su cuantía correspondiente cuando la persona contratada es mujer víctima de violencia de género.

1. El plazo para acceder a las subvenciones en la cuantía prevista en este decreto cuando la persona contratada es 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 veinticuatro 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.

LUNES, 5 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 128

e) En el caso de estar incluida en algún programa de emergencia o acogimiento de la Dirección General de Igualdad y 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, el plazo de presentación de solicitudes será el establecido en el artículo 7.3.

Disposición adicional tercera. Solicitudes presentadas al amparo del 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.

Las empresas solicitantes o beneficiarias de subvenciones reguladas 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, cuyo supuesto subvencionable pudiera ser objeto de desistimiento de la solicitud presentada y no resuelta o de renuncia a la subvención concedida, en su caso, y presentar en su lugar nueva solicitud dentro de los plazos establecidos en esta norma.

La concesión de la nueva ayuda solicitada queda condicionada a que se cumplan los requisitos establecidos en el presente decreto.

Disposición final primera. Régimen supletorio.

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

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, 24 de junio de 2021.

El presidente del Consejo de Gobierno,
Miguel Ángel Revilla Roiz.

La consejera de Empleo y Políticas Sociales,
Ana Belén Álvarez Fernández.

2021/5989

CVE-2021-5989