

6. SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJO DE GOBIERNO

CVE-2026-7364 *Decreto 67/2026, de 17 de septiembre, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de las subvenciones dirigidas a apoyar la implantación de planes de igualdad en PYMES.*

I

El artículo 14 de la Constitución Española prevé que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; estableciendo en su artículo 9.2 que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Asimismo, dentro de los principios rectores de la política social y económica, el artículo 40 de la Constitución Española establece que los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico, realizando, de manera especial, una política orientada al pleno empleo.

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

Así, de acuerdo con lo previsto en dicha ley, todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deben negociar, y en su caso acordar con la representación legal de las personas trabajadoras. En el momento de su publicación, la ley contemplaba que, en el caso de empresas de doscientas cincuenta o más personas trabajadoras, estas medidas debían incluir la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Posteriormente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad, ampliando así el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad.

Estas disposiciones legales han sido desarrolladas reglamentariamente a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se complementa con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que contiene medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Desde el punto de vista competencial, la Constitución Española en el artículo 149.1.13.ª, reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, mientras que el artículo 149.1.7.ª señala que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

El Estatuto de Autonomía para Cantabria, aprobado por Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, establece en su artículo 26.11 que corresponde a la Comunidad Autónoma de Cantabria, en los términos que establezcan las leyes y normas reglamentarias que en desarrollo de su legislación dicte el Estado, la función ejecutiva en materia laboral.

El Servicio Cántabro de Empleo, tal y como dispone la Ley de Cantabria 1/2003, de 18 de marzo, de creación del Servicio Cántabro de Empleo, tiene como finalidad esencial ordenar de manera integral y coordinada la gestión de una política orientada al pleno empleo estable y de calidad, garantizando una actuación eficaz en la búsqueda de empleo de los trabajadores y la cobertura apropiada de las necesidades de los empleadores, todo ello de manera pública y gratuita, y asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la libre circulación de los trabajadores, la unidad del mercado de trabajo, la igualdad de trato y la coordinación con el sistema nacional de empleo.

Por su parte, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, integra de manera transversal el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, disponiendo en su artículo 4.a) que es objetivo de la política de empleo favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, procurando, en particular, la presencia equilibrada de personas trabajadoras de ambos sexos en cualesquiera sectores, actividades o profesiones, así como condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, articulada en torno a siete ejes de las políticas de activación para el empleo, recoge en el eje 5 la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, comprendiendo actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Igualmente, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno incluye en el eje 4 la promoción de la igualdad en el acceso al empleo, entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

II

La aprobación del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, modificado por el Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre, ha supuesto, además de la inclusión en un marco normativo integrado de un conjunto de programas comunes de políticas activas de empleo, la culminación del proceso de revisión de determinados programas comunes, debido al cambio del marco normativo y competencial y también a la necesidad de adecuación a las circunstancias cambiantes del mercado laboral y de los instrumentos de gestión, todo ello con el fin de conseguir la máxima eficiencia.

Así, el Capítulo V del citado Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, regula los distintos programas comunes de políticas activas de empleo, cuya estructura se divide en seis secciones, que se corresponden con los ejes en que se ordenan las políticas de activación para el empleo en la Estrategia Española de activación para el Empleo y de los Planes Anuales. La Sección 4.^a, denominada "Igualdad en el empleo", recoge en la subsección 1.^a el programa para la igualdad entre hombres y mujeres, refiriéndose el artículo 69 del citado real decreto al impulso de los planes de igualdad en las empresas.

La disposición adicional segunda del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, permite a las comunidades autónomas desarrollar programas propios adaptados a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial. Este programa ha sido desarrollado como programa propio, adaptado a las circunstancias del mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, que será incluido en el Plan Anual de Fomento del

Empleo Digno dentro de su Eje 4: Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y a ejecutar a través de subvenciones públicas.

El artículo 3.2 del Estatuto del Servicio Cántabro de Empleo, aprobado mediante la disposición adicional primera de la Ley de Cantabria 1/2003, de 18 de marzo, atribuye a este organismo las funciones de diseño, planificación, gestión y evaluación de las políticas de empleo de la Comunidad Autónoma y, en particular, la elaboración, definición de objetivos y gestión de los programas de apoyo y fomento del empleo.

Este decreto tiene por objeto regular el procedimiento de concesión directa de las subvenciones dirigidas a apoyar la implantación de planes de igualdad en PYMES, siendo una prioridad para el Gobierno de Cantabria, a través de las acciones que desarrolla en la implantación de la política de empleo, impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y realizar cuantas actividades favorezcan la participación de las mujeres en la actividad económica y en el mercado de trabajo, reduciendo la segregación sexista en el mercado de trabajo.

Según datos del Instituto Cántabro de Estadística (ICANE) referidos a los ejercicios 2025 y 2026, se hace necesario trabajar por facilitar e incrementar la presencia y participación de las mujeres en el mercado laboral y reducir las diferencias retributivas. La tasa de empleo de hombres en el primer trimestre de 2026 se situó en el 77,24 % mientras que en el caso de mujeres lo hizo en el 69,40 %, existiendo la diferencia de tasa de empleo entre hombres y mujeres en todos los grupos de edades, y esta diferencia es especialmente mayor entre la franja de 16 a 24 años. Lo mismo sucede respecto de la tasa de paro, donde las mujeres presentan una mayor tasa de paro en todos los grupos de edad.

Si analizamos la tasa de temporalidad en el empleo, durante todos los trimestres de 2025 la tasa de temporalidad de mujeres superó en más de 3 puntos porcentuales a la de hombres. Y si atendemos al porcentaje de personas trabajadoras a tiempo parcial, en el primer trimestre de 2026 las mujeres alcanzaron el 21,47 % mientras que en el caso de los hombres este porcentaje se situó en el 8,14 %.

Respecto de las condiciones retributivas, los datos del Instituto Nacional de Estadística muestran la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres. Atendiendo a 2024 y utilizando como fuente el INE, en Cantabria, la media del salario de las mujeres se situó en 23.863,21 euros, mientras que la media del salario de los hombres fue de 30.052,78 euros. Esta diferencia retributiva entre sexos se puede deber a varios factores, pero en todo caso requiere de la actuación de los poderes públicos para avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, por ello es importante el impulso y apoyo a los planes de igualdad en PYMES, siendo uno de los contenidos mínimos que debe figurar en un plan de igualdad el resultado de la auditoría retributiva.

En este sentido, considerando la situación descrita del mercado de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma, resulta oportuno adaptar las subvenciones que se conceden para la implementación de Planes de Igualdad en PYMES, eliminando cargas administrativas y simplificando la solicitud de las entidades interesadas, que facilite a las pequeñas y medianas empresas el acceso a financiación y apoyo para la implantación de planes de igualdad. A este respecto, es necesario precisar que las PYMES concentran la mayor parte del tejido empresarial de nuestra comunidad autónoma, según datos del ICANE referidos al ejercicio 2025, el 99,13 % de las empresas de la región tienen menos de 50 personas trabajadoras a su cargo.

Al mismo tiempo, es necesario poner de manifiesto que el actual decreto que subvenciona la elaboración de planes de igualdad, el Decreto 76/2017, de 13 de octubre, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, está sujeto al Programa Operativo de Cantabria FSE para el periodo 2014-2020, aprobado mediante Decisión de ejecución de la Comisión Europea de 8 de diciembre de 2015, un programa que ya no se encuentra vigente y, por tanto, ya no son exigibles gran parte de

los requisitos y obligaciones que incluye el citado decreto, siendo necesaria una actualización de la normativa reguladora y de las obligaciones a cumplir.

Además, el nuevo decreto permitirá simplificar la gestión de estas subvenciones, permitiendo una mayor seguridad jurídica para las empresas, en la medida que la concesión de la subvención se hará tras la inscripción de los planes de igualdad en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad. De este modo se reduce el plazo de concesión y se agilizan los trámites para las entidades solicitantes puesto que ya no es necesario solicitar informe a la dirección general competente en materia de igualdad del Gobierno de Cantabria para comprobar la documentación aportada por las empresas.

Además, con este decreto también se promueve la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa, en la medida que se incrementa la financiación a percibir por la implantación de un plan de igualdad cuando la empresa haya adoptado un conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI y un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI.

Por tanto, y en vista de lo expuesto, y de la necesidad de llevar a cabo una reordenación normativa en cumplimiento del principio de seguridad jurídica, procede la elaboración de una nueva norma, en sustitución del Decreto 76/2017, de 13 de octubre, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

III

Dado que las ayudas previstas en este Decreto tienen la naturaleza jurídica de subvenciones, 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 por la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

En cuanto a la financiación de estas ayudas, podrá estar constituida tanto con fondos de empleo de ámbito nacional, distribuidos para su gestión por las Comunidades Autónomas por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como por fondos de empleo autonómicos habilitados por el Gobierno de Cantabria.

De igual forma, las subvenciones concedidas al amparo de 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 y que se relacionan a continuación:

a) Reglamento (UE) n.º 2023/2831 de la Comisión, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis.

b) Reglamento (UE) n.º 1408/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola.

c) Reglamento (UE) n.º 717/2014 de la Comisión, de 27 de junio de 2014, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector de la pesca y de la acuicultura.

IV

El Esquema Nacional de Seguridad, aprobado por el Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad, tiene como meta hacer evolucionar

la política de seguridad de todas las entidades del sector público español, tomando en cuenta las regulaciones de la Unión Europea dirigidas a incrementar el nivel de ciberseguridad de los sistemas de información. Su capítulo III se refiere a la Política de Seguridad y los requisitos mínimos para permitir una protección adecuada de la información y los servicios.

Por su parte, el Decreto 79/2021, de 30 de septiembre, por el que se aprueba la Política Integral de Seguridad de la Información y la Organización competencial para la Protección de Datos Personales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, establece los objetivos, principios básicos y la estructura organizativa para la gestión de la seguridad de la información en la Administración de Cantabria. En su artículo 29 dispone que: "Todos los tratamientos de datos personales, ya sean realizados de manera automatizada, no automatiza o mixta, así como los sistemas de información empleados para el tratamiento de datos personales, se ajustarán a los requisitos de seguridad requeridos por la normativa en materia de Protección de Datos Personales. Los realizados de manera automatizada, deberán también cumplir con los requisitos de seguridad establecidos por el Esquema Nacional de Seguridad.

Toda información en soporte no electrónico, que haya sido causa o consecuencia directa de la información electrónica, y por lo tanto afectada por el Esquema Nacional de Seguridad, deberá estar protegida con el mismo grado de seguridad que ésta"; añadiendo en el artículo 33, apartado 1: "Cuando la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria preste servicios a otras entidades de derecho público o ceda información a terceros:

a) Se les hará partícipes de la Política de Seguridad de la Información y de Protección de Datos Personales establecida en el presente Decreto y de las normas de Seguridad de la Información o procedimientos de Seguridad de la Información relacionados con el servicio o la información afectados.

b) Se establecerán canales de información y coordinación entre los respectivos Responsables de la Seguridad de la Información y se establecerán procedimientos de seguridad para la reacción ante incidentes".

En la gestión de las ayudas previstas en este decreto es necesario utilizar datos de carácter personal y tratar datos en ficheros automatizados y no automatizados, por lo que de acuerdo a lo definido 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), artículo 4, tendrá la condición de responsable del tratamiento el Servicio Cántabro de Empleo, y tendrán la condición de encargados del tratamiento las entidades beneficiarias.

V

En cuanto al procedimiento de concesión, es de aplicación lo previsto en el artículo 22.2 c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el artículo 22.3 c) de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, según los cuales podrán concederse de forma directa, con carácter excepcional, aquellas subvenciones en que se acrediten razones debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

En las subvenciones a que se refiere este decreto concurren singulares circunstancias y razones de interés público, económico y social que dificultan su convocatoria pública y justifican su otorgamiento en régimen de concesión directa, puesto que las posibilidades de implantar un plan de igualdad para las pequeñas y medianas empresas dependen de muchas variables que difícilmente pueden coincidir con el ámbito temporal de una convocatoria que tiene unos plazos limitados. Además, el objetivo que las medidas que incorpora este decreto, como es el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres, no puede satisfacerse con las limitaciones, no solo temporales, sino presupuestarias que impone una convocatoria de subvenciones, por lo que se hace preciso la configuración de herramientas que armonicen la



consecución de este objetivo público con la necesidad de proporcionar adecuados instrumentos que no impidan frustrar el fin de incentivar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres por la eventualidad de sujetar la solicitud de la ayuda a los rígidos plazos de los procedimientos de concesión de las ayudas en concurrencia.

Por tales motivos, concurren las circunstancias que permiten otorgar estas ayudas a través del procedimiento de concesión directa.

Además, y de acuerdo a lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, con objeto de facilitar la concesión de subvenciones y en aras a la simplificación administrativa, se procede a desconcentrar en la persona titular de la dirección del Servicio Cántabro de Empleo la competencia de concesión de subvenciones que se gestionen por el Servicio Cántabro de Empleo y que estén reguladas por el procedimiento de concesión directa mediante decreto de Consejo de Gobierno.

En la elaboración de este decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

De conformidad con lo previsto en los artículos 9.2.c), 22.3.c) y 29 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, en la elaboración de este decreto han emitido informe la Dirección General del Servicio Jurídico, así como la Intervención General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Por lo expuesto, vistos los informes favorables emitidos, a propuesta del consejero de Industria, Empleo, Innovación y Comercio y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 17 de septiembre de 2026,

DISPONGO

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. El presente decreto tiene por objeto regular las ayudas destinadas a apoyar la implantación de planes de igualdad en PYMES cuyos centros de trabajo se encuentren en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

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

Artículo 2. Régimen jurídico.

1. 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.

2. Las subvenciones contempladas en este decreto tienen el carácter de ayudas de minimis y están sujetas, atendiendo a la actividad que realice la persona beneficiaria, a uno de los siguientes reglamentos europeos que regulan las ayudas de minimis:

a) Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea n.º núm. 2831, de 15 de diciembre de 2023.

b) Reglamento (UE) n.º 1408/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea n.º L 352 de 24 de diciembre de 2013.

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

Las referencias a los anteriores reglamentos se entenderán realizadas a aquellos que puedan sustituirlos en el futuro.

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

Artículo 3. 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 de cada ejercicio.

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

3. La financiación de estas subvenciones podrá estar constituida con fondos de empleo de ámbito nacional transferidos por la Administración General del Estado, así como con fondos de empleo autonómicos del Gobierno de Cantabria.

Artículo 4. Personas beneficiarias y requisitos.

1. Podrán tener la condición de beneficiarias de la subvención las PYMES que tengan a fecha de solicitud una plantilla superior a tres personas trabajadoras e inferior a cincuenta, todos sus centros de trabajo estén ubicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria y hayan inscrito su plan de igualdad en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

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).

A efectos del cálculo del número de personas trabajadoras de la empresa a fecha de solicitud de la subvención, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

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

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

3. No podrán ser beneficiarias de las subvenciones contempladas en este decreto las PYMES que a fecha de solicitud de la subvención tengan una plantilla inferior a cuatro o igual o superior a cincuenta personas trabajadoras, así como aquellas a las que, aun teniendo menos de cincuenta personas trabajadoras contratadas, la autoridad laboral hubiera acordado en

un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. No podrán tener la condición de beneficiarias aquellas PYMES que a fecha de solicitud de la subvención tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su desarrollo reglamentario.

5. No podrán volver a ser beneficiarias aquellas PYMES que ya hayan sido beneficiarias al amparo del presente decreto.

6. Las subvenciones contempladas en este Decreto serán compatibles con otras ayudas y subvenciones dirigidas a apoyar la implantación de planes de igualdad en PYMES, salvo lo dispuesto en la disposición adicional segunda del presente Decreto.

7. No podrán obtener, con carácter general, la condición de beneficiarias quienes se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Aquellas empresas en quienes concurra alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 13, apartados 2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y el artículo 12 apartados 2 y 3 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

b) Las empresas que no puedan percibir ayudas de minimis según lo establecido en los reglamentos europeos mencionados en el artículo 2.

Artículo 5. Cuantía de la subvención.

1. La cuantía de la subvención se establecerá del siguiente modo:

De 4 a 10 personas trabajadoras – 2.000 euros.

De 11 a 20 personas trabajadoras – 3.600 euros

De 21 a 30 personas trabajadoras – 4.500 euros

De 31 a 40 personas trabajadoras – 5.200 euros

De 41 a 49 personas trabajadoras – 6.000 euros

2. En el caso de que la PYME cuente con un conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la cuantía que le corresponda de acuerdo al apartado anterior se incrementará en 1.000 euros.

En todo caso las medidas planificadas y el protocolo acordado deben encontrarse vigentes a la fecha de solicitud de la subvención, y serán documentos independientes al Plan de Igualdad.

3. El importe de las subvenciones concedidas 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 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, atendiendo a su singularidad derivada de actuación subvencionada, que

permite apreciar la dificultad de convocatoria pública de estas subvenciones, de acuerdo con las razones explicadas en el preámbulo.

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

3. Los trámites de presentación de las solicitudes y documentación requerida en este decreto, así como su subsanación y mejora, se realizará mediante firma y registro electrónico, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. Todas las notificaciones de actos administrativos derivados de la presente norma se realizarán, exclusivamente, a través de medios electrónicos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 41.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 7. Solicitudes.

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.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.

2. La solicitud de subvención deberá presentarse en el plazo máximo de tres meses desde que es dictada la Resolución de comunicación de inscripción del plan de igualdad en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

3. En el caso de presentar más de una solicitud para el mismo objeto de subvención dentro del plazo establecido a tal efecto se atenderá únicamente a la primera presentada.

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, la documentación o información que se indica a continuación:

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

b) El Documento Nacional de Identidad o documento acreditativo de la identidad o tarjeta equivalente de los extranjeros residentes en territorio español, caso de ser necesario.

c) El cumplimiento de obligaciones con la Seguridad Social.

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

5. Además, la entidad interesada podrá autorizar expresamente al Servicio Cántabro de Empleo para verificar el cumplimiento de obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

6. La información sobre el tratamiento de datos de carácter personal a que se refieren los apartados anteriores figurará en la solicitud. Dicho tratamiento alcanzará a todas aquellas actuaciones de comprobación sobre los referidos datos que la Administración deba efectuar, tanto durante la tramitación del expediente de subvención, como posteriormente durante el seguimiento, control y justificación de la subvención que pueda ser otorgada. No obstante, cada solicitante 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 persona interesada deberá aportar los documentos acreditativos correspondientes según sean necesarios a efectos de tramitación, seguimiento, control y justificación de la subvención, siendo la no aportación de éstos causa para requerirle de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Este tratamiento de datos de carácter personal no alcanzará a los datos y documentos concernientes a personas distintas de las solicitantes, pero podrá extenderse a éstas siempre que medie su consentimiento expreso, determinado y por escrito, que deberá presentarse junto con la solicitud. El alcance de este consentimiento será el mismo que el previsto en el apartado anterior. Si no presentara dicho consentimiento, la solicitante deberá aportar los documentos acreditativos correspondientes según sean necesarios a efectos de tramitación, seguimiento, control y justificación de la subvención, siendo la no aportación de éstos causa para requerirle de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Alternativamente a dicha aportación, el Servicio Cántabro de Empleo dará la opción de que pueda ser presentado el citado consentimiento.

7. La solicitud deberá ser firmada electrónicamente por la persona interesada o su representante legal.

Artículo 8. Documentación.

1. En la solicitud figurará, al menos:

- a) La identificación de la persona solicitante y, en su caso, de su representante.
- b) La cuantía de la subvención solicitada.
- c) La declaración responsable respecto de:

1- Que la entidad solicitante no incurre en ninguna de las circunstancias que impiden obtener la condición de beneficiaria de subvenciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

2- Que son ciertos los datos que la contienen y auténticos los documentos cuya copia se acompaña

3- Que tiene la solvencia requerida para cumplir con las obligaciones establecidas en 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

4- Que el plan de igualdad por el que se solicita la subvención no es consecuencia del acuerdo adoptado por parte de la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador que suponga la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5- Que a fecha de solicitud de la subvención la empresa solicitante no tiene obligación legal de elaborar y aplicar un plan de igualdad de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su desarrollo reglamentario.

6- La concurrencia con otras ayudas solicitadas y/o percibidas para igual finalidad y declaración responsable sobre ayudas solicitadas y/o percibidas durante los últimos tres años acogidas a las condiciones de minimis.

d) La información sobre el tratamiento de datos de carácter personal, de acuerdo con los apartados 4 y 5 del artículo 7 de este decreto o, en caso de oposición a la consulta o no autorización, la documentación acreditativa correspondiente en cada supuesto, en los términos previstos en el apartado 2.d) de este artículo.

e) Los datos de la cuenta bancaria en la que será ingresada la subvención, en caso de concesión.

f) La firma electrónica de la persona solicitante o de su representante legal.

2. La solicitud deberá acompañarse de la siguiente documentación:

a) Informe de vida laboral de la entidad solicitante por todas las cuentas de cotización de las que sea titular. Este informe deberá referirse a la fecha de solicitud de la subvención.

b) Resolución de comunicación de inscripción del plan de igualdad por el que se solicita la subvención en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

c) En su caso, documentación acreditativa y vigente de la adopción de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Se deberá aportar a tal efecto el convenio colectivo de aplicación cuando las medidas se hayan negociado en este marco, o bien el acuerdo de empresa cuando las medidas planificadas se negocien mediante acuerdos de empresa, debiendo este acuerdo estar firmado válidamente por todos los miembros de la comisión negociadora.

d) En el caso de oposición al acceso por parte del Servicio Cántabro de Empleo a la información a que hace referencia el apartado 4 del artículo 7, o en el caso de no autorización a la información a que hace referencia el apartado 5 del artículo 7, así como en el supuesto de imposibilidad de obtención de dicha información a través de la plataforma de intermediación de las Administraciones Públicas, deberán presentarse los documentos correspondientes, según sea necesario:

1.º Documento Nacional de Identidad o documento acreditativo de la identidad o tarjeta equivalente de los extranjeros residentes en territorio español.

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

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

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

e) En caso de presentación de la solicitud por parte de representante, deberá aportarse la documentación válida en derecho que acredite de manera fidedigna la representación legal.

f) Certificado de titularidad bancaria de la cuenta bancaria que se indique para realizar el pago de la subvención en caso de concesión; este certificado debe estar firmado electrónicamente por la entidad financiera, de forma tal que su autenticidad pueda ser comprobada digitalmente.

3. 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, 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 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La presentación de las solicitudes fuera del plazo establecido para cada actuación dará lugar a la inadmisión de las mismas sin más trámites, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Artículo 9. Ordenación e instrucción.

1. La Unidad de Igualdad de Oportunidades del Servicio Cántabro de Empleo será el órgano competente para la ordenación e instrucción del procedimiento.

2. La Unidad de Igualdad de Oportunidades 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, la Unidad de Igualdad de Oportunidades practicará el correspondiente requerimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3. 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 órgano instructor elevará la correspondiente propuesta de resolución.

Artículo 10. Resolución.

1. La competencia para resolver corresponderá a la persona titular de la Dirección del Servicio Cántabro de Empleo de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

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

2. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de tres meses, contados a partir del día siguiente a la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el Registro Electrónico General. Transcurrido el citado plazo sin que se haya notificado la resolución, la solicitud podrá entenderse desestimada.

3. La resolución, pone fin a la vía administrativa, y contra la misma podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante este mismo órgano en el plazo de un mes desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la recepción de esta notificación, ante la Sección de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal de Instancia de Santander, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 149 de la Ley 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 así como en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa. No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente, o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

4. Las subvenciones reguladas en la presente norma no podrán ser, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas concedidas por otras Administraciones públicas o entes públicos o privados, de tal cuantía que superen el 100 por 100 del coste de la actividad subvencionada.

La cuantía de las ayudas reguladas en esta norma 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. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, y en todo caso la obtención concurrente de otras aportaciones fuera de los casos permitidos en esta norma podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

5. 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.

Artículo 11. Pago y justificación.

1. El pago a la entidad beneficiaria de la subvención se efectuará tras su concesión, de una sola vez y sin necesidad de constituir garantías a favor de la Administración.

2. No podrá realizarse el pago de la subvención en tanto la persona 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.

3. La justificación de la subvención se efectuará mediante la comprobación por el Servicio Cántabro de Empleo del cumplimiento de las obligaciones asociadas a su otorgamiento.

Artículo 12. Seguimiento y control de las actuaciones subvencionadas.

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

El Servicio Cántabro de Empleo podrá inspeccionar las actuaciones objeto de subvención con la finalidad de comprobar su adecuación a las condiciones tenidas en cuenta y establecidas para su otorgamiento.

2. 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 13. Obligaciones de las personas que resulten beneficiarias.

Las entidades que resulten beneficiarias de estas subvenciones tendrán las obligaciones establecidas con carácter general en el artículo 13 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, y en particular las siguientes:

- a) Aceptar su inclusión en los medios de publicidad y transparencia legalmente establecidos.
- b) Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control subvencional a efectuar por el Servicio Cántabro de Empleo y a las de control financiero que correspondan a la Intervención General de la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma, 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.
- c) 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.
- 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.
- e) Dar la adecuada publicidad de la financiación por parte del Servicio Cántabro de Empleo de esta actuación que es objeto de subvención.
- f) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 15 de este decreto.

Artículo 14. Devolución de la subvención a iniciativa del beneficiario.

1. La entidad beneficiaria que proceda a la devolución voluntaria total o parcial de la subvención, cualquiera que sea su causa, sin previo requerimiento por parte del Servicio Cántabro de Empleo, deberá solicitar a la Unidad de Igualdad de Oportunidades la emisión del modelo de autoliquidación 046, indicando que responde a la devolución de una subvención, el número del expediente, línea de subvención y año de la concesión de la misma.

2. Cuando se produzca el ingreso de dicha devolución, la Unidad de Igualdad de Oportunidades calculará los intereses de demora de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y concordante con la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria.

Artículo 15. Revocación y reintegro de cantidades percibidas.

1. Procederá la revocación y el reintegro de las cantidades percibidas con la exigencia de los intereses de demora generados 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, en los siguientes casos:

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

Se entenderá incurso en esta causa la falsedad o la inexactitud en las declaraciones responsables suscritas por la persona interesada. No se entenderán como inexactitudes los meros errores formales al rellenar las declaraciones responsables.

b) Incumplimiento total del objetivo, de la actividad, o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención, salvo que el mismo dé lugar a una revocación y reintegro proporcional.

c) Incumplimiento total de la obligación de justificación o la justificación insuficiente, por causa imputable a la persona beneficiaria, en los términos legalmente establecidos.

d) Incumplimiento total de la obligación de adoptar las medidas de difusión.

e) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en los artículos 13 y 14 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, 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.

f) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las personas beneficiarias, 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 o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención, salvo que el mismo dé lugar a una revocación y reintegro proporcional.

g) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las personas beneficiarias, así como de los compromisos por éstas asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, distintos de los anteriores, 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.

h) Las demás previstas en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

Artículo 16. Régimen sancionador.

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

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;

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 del "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.

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:

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:

— Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

— El Decreto 79/2021, de 30 de septiembre, por el que se aprueba la Política Integral de Seguridad de la Información y la Organización competencial para la Protección de Datos Personales 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. Incompatibilidad con el Decreto 76/2017, de 13 de octubre, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

No podrán ser beneficiarias del presente decreto aquellas PYMES que fueron beneficiarias al amparo del Decreto 76/2017, de 13 de octubre, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en el plazo de cuatro años anteriores a la entrada en vigor de este decreto.

Disposición transitoria única. Normativa aplicable a los expedientes tramitados al amparo del Decreto 76/2017, de 13 de octubre, por el que se regula el procedimiento de concesión



directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

No obstante lo dispuesto en la disposición derogatoria única, los expedientes que estén siendo instruidos o hayan sido ya resueltos al amparo del Decreto 76/2017, de 13 de octubre, a fecha de entrada en vigor del presente decreto, se continuarán rigiendo por lo dispuesto en dicha norma.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

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

Disposición final única. Entrada en vigor.

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

Santander, 17 de septiembre de 2026.

La presidenta del Consejo de Gobierno,

María José Sáenz de Buruaga Gómez.

El consejero de Industria, Empleo, Innovación y Comercio,

Eduardo C. Arasti Barca.

2026/7364

CVE-2026-7364