

## I. Disposiciones generales

DEPARTAMENTOS DE PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES  
Y DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

410

**DECRETO 37/2006, de 7 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión.**

El artículo 35 de nuestra Constitución reconoce el derecho de todos los españoles al trabajo.

El artículo 6.2 del Estatuto de Autonomía de Aragón, establece que corresponde a los poderes públicos aragoneses facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, así como impulsar una política tendente a la mejora y equiparación de las condiciones de vida y trabajo. Asimismo, en su artículo 35.1.24, el Estatuto de Autonomía atribuye a la Comunidad Autónoma de Aragón la competencia exclusiva sobre la planificación y el fomento de la actividad y del desarrollo económico en su ámbito territorial, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional.

Por su parte, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo (BOE nº 301, de 17-12-2003), establece en su artículo 26 que, tanto el Gobierno como las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea, programas específicos destinados a fomentar la ocupación de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo.

La política social debe orientarse a impulsar principios constitucionales como la protección a la familia, la protección social, el derecho a la salud, la cultura, la educación, la vivienda, la justicia o el empleo, intentando evitar al máximo la exclusión social, que imposibilita o dificulta el acceso y el disfrute de todos estos derechos. En este sentido, es prioridad para los poderes públicos promover la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, tal y como recoge el artículo 9 de la Constitución española.

El empleo es uno de los instrumentos necesarios para proteger los llamados derechos sociales, pues a través de él, se alcanza el progreso económico de una sociedad, progreso que será más potente y sólido, cuanto más cohesionada esté la sociedad que lo sustenta y menor sea la exclusión de parte de sus ciudadanos.

Pero el empleo, además del valor económico, tiene sobre todo un valor social, puesto que representa la mejor protección contra la exclusión. La carencia de trabajo acarrea graves problemas al individuo que la padece, ya que la falta de ingresos y de relaciones sociales le impiden participar en la vida económica y social del país y le alejan del ejercicio de otros derechos sociales derivando, en definitiva, en situaciones de marginación. Por ello, el empleo resulta un elemento indispensable para la dignificación de la persona, para la prevención de situaciones de exclusión y para la rehabilitación e inserción de aquellos ciudadanos que desconocen o han abandonado unos mínimos hábitos laborales y sociales.

El compromiso con el empleo, así como con las experiencias socio-económicas que contribuyen a crearlo, es una prioridad del Gobierno de Aragón. Existe general acuerdo entre el Gobierno de la Comunidad Autónoma, los agentes sociales y las entidades que trabajan directamente en la inclusión socio-laboral de los ciudadanos en situación o riesgo de exclusión social, acerca de la necesidad de proporcionar a

estas personas alternativas de urgencia que les permitan escapar del círculo vicioso de la marginación y la pobreza. En este sentido, el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (AESPA), suscrito para el período 2004-2006, entre el Gobierno de Aragón, los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras y las organizaciones empresariales Confederación de Empresarios de Aragón y Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa, aborda, entre las líneas a desarrollar, la integración de los colectivos con riesgo de exclusión del mercado laboral.

Frente a la atención pasiva, las empresas de inserción laboral constituyen una alternativa al asistencialismo tradicional y un instrumento dinamizador de la inserción socio-laboral de aquellos colectivos especialmente sensibles a quedar fuera del tejido social, por presentar en sus perfiles personales o sociales circunstancias agravantes como la marginación, las carencias familiares, el desarraigo cultural, las graves deficiencias educativas, la desmotivación personal, la falta de hábitos sociales o laborales, así como cualquier otra problemática que favorezca su alejamiento del mercado de trabajo.

Las empresas de inserción laboral se vienen mostrando como empresas que participan en la actividad económica y funcionan acordes con las reglas del mercado, produciendo bienes y prestando servicios e intentando, como cualquier otra empresa, ser productivas, competitivas y rentables. Su rasgo distintivo frente a otras empresas es que buscan además, una rentabilidad social y proporcionan a los más desfavorecidos la oportunidad de entrar en el sistema socio-económico a través de un empleo. Se trata, en definitiva, de iniciativas empresariales que consiguen una doble rentabilidad —social y económica—, alcanzando el equilibrio entre la solidaridad y la eficacia empresarial.

La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (B.O.E. nº 276 de 18/11/2003), establece en su artículo 22 que el procedimiento ordinario para la concesión de subvenciones será el de concurrencia competitiva. No obstante, el presente decreto, dada la naturaleza de las subvenciones reguladas en su título II, prescinde de este procedimiento de concurrencia competitiva. Existen claras razones de interés social y humanitario que aconsejan un sistema de concesión de subvenciones basado en la libre concurrencia de entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción laboral, pero sin el sometimiento a los procedimientos comparativos que, para la concesión de subvenciones, prevé el sistema ordinario de concurrencia competitiva. Valorando que la integración socio-laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social es la finalidad principal del Programa ARINSER, y dada la atención permanente que estas personas requieren por parte de la Administración que ha de buscar fórmulas ágiles que garanticen la inclusión de aquéllos en la sociedad y en el mercado laboral, la presente norma, en el marco de convocatorias anuales, establece el orden cronológico de entrada como único criterio seleccionador de las solicitudes formuladas. Así, en su artículo 31, el presente decreto garantiza la libre concurrencia de los potenciales beneficiarios a partir de la publicación de las correspondientes convocatorias y durante la vigencia de las mismas, y establece un sistema de convocatoria abierta de estas subvenciones para quienes realicen las actividades y reúnan los requisitos fijados para cada tipo de subvención. Ello, por tanto, permitirá a la Administración decidir sobre el otorgamiento de las subvenciones, según reciba las peticiones y hasta que las dotaciones presupuestarias lo permitan, garantizando, al mismo tiempo, los principios de publicidad, transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

Por último, y en lo que se refiere al límite de las ayudas a percibir por las empresas de inserción laboral, el Programa ARINSER regulado en el título II del presente decreto recoge

un conjunto de subvenciones acogidas al régimen de ayudas de «minimis» establecido en el Reglamento CE nº 69/2001 de la Comisión Europea (D.O.C.E. nº L10, de 13/1/2001), en virtud del cual, ningún beneficiario de estas ayudas podrá percibir más de 100.000 euros en un período de tres años. No obstante, el Programa ARINSER incluye, entre sus subvenciones, una por creación de empleo para personas desfavorecidas que queda acogido al régimen de ayudas a la contratación de trabajadores desfavorecidos y discapacitados, regulado en el Reglamento CE nº 2204/2002, de la Comisión Europea (D.O.C.E. nº L337, de 13/12/2002). Ambos regímenes de ayudas, «-»minimis» y contratación de trabajadores desfavorecidos-, deben entenderse compatibles y acumulables conforme se desprende de los dos reglamentos comunitarios citados. Así, el Reglamento 69/2001 señala en su parte expositiva que la norma de «minimis» se entiende sin perjuicio de la posibilidad de que las empresas reciban, también para el mismo proyecto, ayudas estatales autorizadas por la Comisión o cubiertas por un reglamento de exención de categorías como, en este caso, lo es el citado Reglamento 2204/2002. En el mismo sentido, el Reglamento 2204/2002, recoge en el párrafo 28 de su parte expositiva, la posibilidad de acumulación de ayudas a la creación de empleo, así como a las inversiones con las que esté relacionado el citado empleo, cuando se trate de ayudas a la contratación de trabajadores desfavorecidos o discapacitados.

El tratamiento de datos de carácter personal de los trabajadores subvencionados, por su pertenencia a colectivos de personas en situación o riesgo de exclusión social, requiere la modificación del fichero «Base de datos Apoyo al empleo en Aragón», creado por el Decreto 98/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan los ficheros de datos de carácter personal gestionados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón («Boletín Oficial de Aragón» de 4 de junio de 2003). Por ello, y en virtud de lo previsto en su artículo 1, por medio de la disposición adicional y del anexo III de la presente norma, se procede a la modificación del citado fichero.

Por todo lo expuesto, el Gobierno de Aragón, en el absoluto convencimiento de que el trabajo constituye un medio fundamental para adquirir derechos respecto de la sociedad y de que la participación activa en el sistema productivo es el punto de partida para favorecer la inclusión social, aprueba el presente decreto por el que se regulan las empresas de inserción laboral y se aprueba el Programa ARINSER (Aragón inserta), que enmarca un conjunto de subvenciones cuyo objetivo último es propiciar la participación en el empleo de aquellos grupos de personas más vulnerables y desfavorecidas, ofreciéndoles, de este modo, oportunidades de inserción.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo y del Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales, previa deliberación del Gobierno de Aragón, en su reunión del día 7 de febrero de 2006,

DISPONGO:

## TITULO I. DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

### LABORAL

#### Capítulo I.

#### Disposiciones generales

##### *Artículo 1. Finalidad.*

1. El presente decreto tiene por objeto potenciar la inserción socio-laboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social, a través de su contratación por empresas de inserción laboral dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

No obstante, el objetivo último del trabajo de estas personas

en las empresas de inserción laboral, es lograr su integración en el mercado laboral ordinario, para lo cual, la empresa de inserción laboral contratante facilitará a sus trabajadores el acceso a la formación y a la orientación a través de las acciones y medidas que considere oportunas.

2. Asimismo, el presente decreto regula el necesario procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral, así como su registro administrativo, como elementos necesarios para la ordenación del sector.

##### *Artículo 2. Ambito de aplicación.*

El presente decreto será de aplicación a las empresas de inserción laboral que tengan su domicilio social y desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón, así como a las entidades sin ánimo de lucro que las promuevan y participen en el capital social de las mismas.

## Capítulo II

### Empresas de Inserción Laboral

##### *Artículo 3. Concepto de empresa de inserción laboral.*

1. Las empresas de inserción laboral son aquellas que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones del mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, tienen como fin primordial de su objeto social la integración socioprofesional de personas en situación o amenaza de exclusión social y excluidas, por tanto, de los circuitos tradicionales del empleo, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral ordinario.

2. Podrán ser calificadas como empresas de inserción laboral las sociedades mercantiles y cooperativas de trabajo asociado de iniciativa social legalmente constituidas que cumplan los requisitos exigidos en el artículo siguiente.

##### *Artículo 4. Requisitos de calificación.*

Para obtener la calificación de empresa de inserción laboral habrá de acreditarse el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Estar constituida legalmente e inscrita en el registro que exija su forma jurídica.

b) Estar promovidas y participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro que, entre sus objetivos, persigan la integración social de personas desfavorecidas o de colectivos amenazados de exclusión social. Dicha participación deberá ser mayoritaria, salvo que se trate de cooperativas de trabajo asociado de iniciativa social o de sociedades laborales. En caso de sociedades laborales, la participación será, al menos, de un 49% del capital social.

c) Recoger como fin primordial de su objeto social, la integración sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión social y con graves dificultades de acceso al mercado de trabajo.

d) Mantener como mínimo un 30% de trabajadores en proceso de inserción respecto al total de la plantilla. En ningún caso, el número de trabajadores en proceso de inserción podrá ser inferior a tres. Se entenderán en proceso de inserción aquellos trabajadores pertenecientes a alguno de los colectivos enumerados en el artículo 5 del presente decreto. En el supuesto de sociedades laborales o cooperativas, para acreditar el porcentaje del 30% exigido, se computarán tanto los trabajadores por cuenta ajena como los socios trabajadores integrantes de este tipo de empresas. Tanto el 30% de representación sobre el total de la plantilla, como el mínimo de 3 trabajadores en proceso de inserción, deberá entenderse en cómputo horario a tiempo completo.

##### *Artículo 5. Colectivos de difícil inserción.*

1. La oferta de trabajo para iniciar un proceso de inserción en una empresa de inserción laboral irá dirigida a aquellas

personas desfavorecidas que presenten graves dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo normalizado debido a su bajo nivel de empleabilidad o a su deficitario rendimiento laboral.

2. A los efectos de este decreto, se considerarán trabajadores desfavorecidos pertenecientes a colectivos de difícil inserción laboral, los que se enumeran a continuación:

- a) Personas con disfunciones intelectuales límite.
- b) Personas con enfermedades mentales y discapacitados psíquicos con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- c) Discapacitados físicos o sensoriales con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- d) Miembros de minorías étnicas cuyas características condicionen su integración socio-laboral.
- e) Inmigrantes en situación legal en España y en posesión de permiso o autorización de trabajo, cuyas características condicionen su integración laboral.
- f) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, y ex-internos que se encuentren en situación de desempleo durante el primer año de libertad definitiva.
- g) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
- h) Ex-toxicómanos, previo informe del centro del que provienen, que no se hallen en situación de Incapacidad Temporal.
- i) Perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción.
- j) Transeúntes.
- k) Jóvenes menores de 30 años procedentes de centros y residencias de menores en dificultad y en situación de conflicto social.
- l) Jóvenes procedentes de programas de garantía social.
- m) Emigrantes españoles retornados con graves necesidades personales o familiares.
- n) Personas que tengan a su cargo una familia monoparental y presenten graves necesidades personales o familiares.
- o) Mujeres víctimas de malos tratos procedentes de casas de acogida o programas de protección.
- p) Personas desempleadas mayores de 50 años que hubiesen permanecido inscritas de forma ininterrumpida como demandantes de empleo en una oficina del Servicio Público de Empleo durante, al menos, doce meses.
- q) Cualquier persona que, a criterio de los Servicios Sociales de la Administración Autonómica o Local y del Instituto Aragonés de Empleo, requiera su inclusión en un proceso de inserción a través de una empresa de inserción laboral.

### Capítulo III

#### Calificación y registro de las empresas de inserción laboral

*Artículo 6. Adquisición de la condición de empresa de inserción laboral.*

Tendrá la consideración de empresa de inserción laboral aquella que, cumpliendo los requisitos enumerados en el artículo 4 del presente decreto, sea calificada como tal por el Instituto Aragonés de Empleo.

*Artículo 7. Solicitud de calificación.*

1. Para obtener su calificación como empresa de inserción laboral, las empresas interesadas deberán presentar su solicitud ante el Instituto Aragonés de Empleo en el modelo que se publica al efecto como anexo I del presente decreto.

2. A la solicitud de calificación, las empresas interesadas acompañarán la siguiente documentación:

- a) Memoria que acredite la viabilidad económica, técnica y financiera del proyecto empresarial, detallando los aspectos técnicos de producción y comercialización, así como el plan de inversiones y la valoración sobre las distintas fuentes de financiación con que cuenta el proyecto.

- b) Escritura de constitución de la sociedad, debidamente registrada, de la que se derive la participación en el capital social de una o varias entidades sin ánimo de lucro en las proporciones establecidas en el apartado b) del artículo 4 del presente decreto.

- c) Relación de trabajadores de alta en la plantilla que justifique el cumplimiento del requisito exigido en el artículo 4. d) del presente decreto, tanto en cuanto al número mínimo exigido de trabajadores pertenecientes a alguno de los colectivos de trabajadores desfavorecidos, de acuerdo con la relación del artículo 5, como al porcentaje que éstos han de representar respecto al total de trabajadores en plantilla. En caso de que todavía no se hayan formalizado los contratos de trabajo, en lugar de la relación de trabajadores en plantilla, será necesaria la presentación de una declaración del responsable o representante de la empresa, en la que exponga la capacidad productiva de la misma y el proyecto de contratación en los tres meses siguientes a la calificación de, al menos, tres trabajadores pertenecientes a alguno de los colectivos de trabajadores desfavorecidos. Dichos contratos habrán de suponer, como mínimo, el 30% de la plantilla total en la empresa.

- d) Cualquier otra documentación que sea requerida en orden a acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos en la normativa aplicable.

*Artículo 8. Resolución sobre calificación como empresa de inserción laboral.*

1. La calificación como empresa de inserción laboral o la denegación de la misma se efectuará mediante resolución de la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, acordándose en su caso, en la misma resolución, la inscripción en el registro administrativo de empresas de inserción laboral creado al efecto.

2. El plazo máximo para resolver las solicitudes de calificación será de seis meses contados a partir del día siguiente a la fecha de presentación de la correspondiente solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

*Artículo 9. Registro de empresas de inserción laboral.*

1. El Registro de empresas de inserción laboral en Aragón, adscrito al Instituto Aragonés de Empleo, tendrá por objeto la inscripción de las empresas que hayan obtenido la calificación como empresas de inserción laboral., así como de sus trabajadores que se encuentren en proceso de inserción conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de este decreto y por cuya contratación la empresa solicite la correspondiente subvención.

2. En dicha inscripción se hará constar como mínimo la siguiente información:

- a) Número de registro que se le asigne.
- b) Denominación de la empresa.
- c) Tipo de actividad.
- d) Forma jurídica.
- e) Domicilio social.
- f) Domicilio de los centros de trabajo con que cuenta la empresa.
- g) Código de identificación fiscal.
- h) Objeto social.
- i) Identidad de las personas físicas o jurídicas que la constituyen, su participación en el capital social y el total de éste.
- j) Número de trabajadores en plantilla, distinguiendo entre los trabajadores en proceso de inserción y los ordinarios.

- k) Datos de los trabajadores en proceso de inserción: nombre, DNI, colectivo de difícil inserción al que pertenecen de acuerdo con la relación fijada en el artículo 5.2 del presente Decreto, fecha de alta en la empresa y fecha de baja, en caso de producirse.

3. El Registro de empresas de inserción laboral a que se refiere el presente artículo se encuentra integrado en el fichero denominado «Base de datos de Apoyo al empleo en Aragón», creada por el Decreto 98/2003, de 29 abril, del Gobierno de

Aragón, por el que se regulan los ficheros de datos de carácter personal gestionados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

4. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en los expedientes que dan lugar a la calificación y posterior inscripción en el Registro de empresas de inserción laboral quedará sujeto al régimen de especial protección previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. El resto de datos quedará sujeto a lo previsto en el artículo 37 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que regula el derecho de acceso a registros.

5. La inscripción en el Registro de empresas de inserción laboral no producirá efectos constitutivos para las empresas calificadas, ni se considerará transformación social de las mismas.

6. En todo caso, la inscripción en este registro será requisito indispensable para que una empresa de inserción laboral pueda acceder a los programas de ayudas y subvenciones que el Gobierno de Aragón establezca y articule para este tipo de empresas.

*Artículo 10. Obligaciones de las empresas de inserción laboral calificadas.*

1. Presentar en el registro administrativo a que se refiere el artículo anterior la siguiente documentación:

a) La documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten o puedan afectar a su calificación, en el plazo de quince días a contar desde su inscripción en el registro que le corresponda en función de su forma jurídica.

b) La que afecte a cualquiera de los datos consignados en el Registro de Empresas de Inserción Laboral.

c) Un plan previsional de actividades productivas y de promoción socio-laboral de los trabajadores en proceso de inserción y el presupuesto estimativo para cada ejercicio con anterioridad al inicio del mismo.

d) Una auditoría contable y de gestión con carácter anual. Esta documentación se presentará dentro del primer semestre natural del ejercicio inmediatamente siguiente a aquél al que corresponda la auditoría.

2. Dar cuenta en el plazo de quince días, a contar desde la fecha en que se produzcan, de las alteraciones en la plantilla de trabajadores en proceso de inserción sociolaboral.

3. Proporcionar a los trabajadores en proceso de inserción, la formación y el acompañamiento adecuados, en orden a conseguir las competencias profesionales exigidas por el mercado laboral, la adquisición de hábitos laborales y sociales que faciliten su tránsito al mercado de trabajo ordinario.

4. No vincular sus balances, cuentas de resultados, excedentes y patrimonio a otras actividades económicas distintas de las de su objeto social.

5. Aplicar los resultados o excedentes obtenidos en cada ejercicio a la mejora, adaptación o ampliación de sus estructuras productivas o al desarrollo de actividades de inserción sociolaboral, no pudiendo en ningún caso repartir beneficios.

*Artículo 11. Pérdida de la calificación de empresa de inserción laboral.*

1. Serán causas de descalificación como empresa de inserción laboral:

a) Incumplir su fin primordial definido en el artículo 3 del presente decreto.

b) Dejar de reunir los requisitos enumerados en el artículo 4 del presente decreto o cualquier otra condición que determine su calificación.

c) No cumplir, en el plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de calificación, el proyecto de contratación a que se refiere la letra c) del artículo 7.2 del presente decreto.

d) Incumplir las obligaciones enumeradas en el artículo 10 del presente decreto.

e) Obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas establecidas en los programas de apoyo a la inserción sociolaboral. Todo ello sin perjuicio del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas y de la posible exigencia de otro tipo de las responsabilidades a las empresas infractoras.

2. El procedimiento para la descalificación se ajustará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. La resolución de este procedimiento, previa audiencia de la empresa interesada, será competencia de la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo.

3. Las inscripciones en el registro de empresas de inserción laboral se cancelarán de oficio en todos aquellos supuestos en los que, de acuerdo con los párrafos anteriores, se produzca la descalificación.

4. Asimismo, a solicitud de persona interesada, podrá producirse la descalificación de una empresa de inserción laboral. Dicha solicitud implicará igualmente la cancelación de la inscripción en el Registro.

#### Capítulo IV

##### Proceso de incorporación a una empresa de inserción laboral

*Artículo 12. Inicio del proceso de incorporación.*

1. Para poder acceder a las subvenciones establecidas por el Gobierno de Aragón para incentivar la incorporación a la plantilla de empresas de inserción laboral de personas pertenecientes a alguno de los colectivos enumerados en el artículo 5 del presente decreto, se requerirá la aportación, junto a la solicitud de la ayuda que corresponda, de alguno de los siguientes documentos:

—Certificación por parte de los Servicios Sociales de alguna Administración Pública que acredite la pertenencia a alguno de los colectivos desfavorecidos, del trabajador a contratar o del socio trabajador a incorporar a la sociedad laboral o cooperativa.

—Informe detallado emitido por alguna de las entidades sin ánimo de lucro que promuevan o participen la empresa de inserción laboral, que acredite que el trabajador a contratar o el socio trabajador a incorporar a la cooperativa o sociedad laboral, pertenece a alguno de los colectivos protegidos.

2. En todo caso, tras el estudio de la documentación aportada, será competencia del Instituto Aragonés de Empleo, la valoración de la existencia real de la situación de exclusión y la idoneidad de las características personales y profesionales del trabajador para el puesto de trabajo ofertado y el tipo de actividad a desarrollar.

*Artículo 13. Exclusiones del proceso de inserción.*

1. Con carácter general, no darán derecho a subvenciones aquellos trabajadores o socios trabajadores que, en los tres años anteriores a la formalización de su relación con una empresa de inserción laboral, hayan completado el proceso máximo de inserción subvencionado en la misma, o en cualquier otra empresa de inserción laboral.

2. En aquellos supuestos en que el trabajador hubiese participado con anterioridad en procesos de inserción a través de empresas de inserción laboral y no hubiese completado el proceso máximo, podrá participar nuevamente, siendo subvencionable únicamente el período de tiempo que reste hasta alcanzar el proceso máximo.

3. El proceso máximo de inserción subvencionado tendrá una duración de tres años, salvo en el supuesto excepcional contemplado en el artículo 21.3 del presente decreto.

4. A los efectos de lo señalado en los párrafos anteriores, el Instituto Aragonés de Empleo verificará e informará si el trabajador desfavorecido, con carácter previo a la contratación

que se pretende realizar, o a la incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, ha prestado servicios en una empresa de inserción laboral así como, en su caso, del tiempo de servicios prestados.

*Artículo 14. Contratación en las empresas de inserción laboral.*

1. Los trabajadores en exclusión o riesgo de estarlo, para generar derecho a las subvenciones reguladas por el Gobierno de Aragón, podrán ser contratados al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, no pudiendo ser el período de contratación de duración inferior a 12 meses en ningún caso.

2. El proceso de inserción tendrá una duración mínima de un año y máxima de tres años, de conformidad con lo señalado en el número 3, del artículo 13 de este decreto. Si el contrato se concierda por una duración inferior a la duración máxima del proceso de inserción, dicho contrato, podrá prorrogarse o, en su defecto, podrán formalizarse nuevas contrataciones hasta alcanzar la referida duración máxima.

3. El contrato tendrá por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción laboral, que el trabajador presta como parte fundamental de un proceso de inserción personalizado que ha de facilitar su adaptación social y el tránsito al empleo en empresas ordinarias.

## CAPITULO V Obligaciones y competencias

*Artículo 15. Obligaciones del empresario.*

La empresa de inserción laboral deberá cumplir las siguientes obligaciones en relación con sus trabajadores en proceso de inserción:

a) Proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato, así como los medios necesarios para que éste pueda recibir las oportunas medidas de orientación y acompañamiento y adquirir hábitos sociales y laborales.

b) Prestar la colaboración adecuada a la Administración de la Comunidad Autónoma, a fin de que ésta pueda efectuar el oportuno seguimiento de los procesos de inserción de los trabajadores protegidos.

c) Recabar el consentimiento expreso de sus trabajadores en proceso de inserción para que sus datos de carácter personal que hagan referencia a su origen racial o a su salud puedan ser cedidos al Instituto Aragonés de Empleo para el necesario control de las subvenciones otorgadas a las empresas de inserción laboral por la contratación de estos trabajadores.

*Artículo 16. Obligaciones de los trabajadores protegidos.*

Los trabajadores contratados, en el marco de las estipulaciones establecidas en el contrato de trabajo y al objeto de favorecer su inserción socio-profesional, prestarán el trabajo efectivo, recibirán formación teórica y práctica y participarán en el desarrollo de las medidas de orientación y acompañamiento que se establezcan.

*Artículo 17. Competencias.*

1. El Instituto Aragonés de Empleo, llevará a cabo las siguientes funciones:

a) Calificación de las empresas de inserción laboral.  
b) Actualización del Registro de empresas de inserción laboral.

c) Tratamiento estadístico de los datos recogidos en el mencionado registro, de conformidad con los principios y límites recogidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

d) Colaboración en los procesos de inserción laboral, prestando a los trabajadores protegidos servicios de orientación, asesoramiento y formación, bien durante la permanencia en la

empresa de inserción laboral, bien tras la finalización de la prestación de servicios en la misma.

e) Emisión, antes de la formalización del contrato o de la incorporación del socio trabajador, del informe a que se refiere el número 4, del artículo 13 del presente decreto relativo a sí el trabajador, en los tres años anteriores, ha prestado servicios en una empresa de inserción laboral así como, en su caso, el tiempo de servicios prestados.

f) La valoración a que se refiere el número 2, del artículo 12 de este decreto que determine la existencia real de la situación de exclusión y la idoneidad de las características personales y profesionales de los trabajadores para los puestos de trabajo ofertados y el tipo de actividad a desarrollar.

2. El Instituto Aragonés de Servicios Sociales podrá prestar, en el marco del presente decreto, servicios y medidas de acompañamiento durante el proceso de inserción, pudiendo intervenir bien directamente, o bien subvencionando a las entidades sin ánimo de lucro cualificadas, con capacidad técnica y experiencia reconocida que trabajen en la inclusión socio-laboral de colectivos con especiales dificultades de inserción y hayan promovido alguna empresa de inserción laboral.

3. Los Servicios Sociales de Base municipales o el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, en el marco del presente decreto, podrán certificar que concurren en el trabajador contratado, o en el socio trabajador incorporado a la cooperativa o sociedad laboral, alguna de las circunstancias previstas en el artículo 5 del presente decreto, conforme a lo dispuesto en el número 1 de su artículo 12.

## TITULO II PROGRAMA ARINSER

*Artículo 18. Definición.*

1. El Programa ARINSER (Aragón inserta) es el programa público del Gobierno de Aragón que recoge las ayudas y subvenciones establecidas con la finalidad de propiciar la participación en el empleo de aquellos grupos más vulnerables, ofreciéndoles, de este modo, oportunidades de integración a través de empresas de inserción laboral.

2. Estas ayudas se financiarán con cargo a los presupuestos del Instituto Aragonés de Empleo por enmarcarse dentro de las políticas activas de empleo gestionadas por dicho Instituto.

3. El presente programa es cofinanciado en un 45% por el Fondo Social Europeo a través del Eje 7 del Programa Operativo para Aragón (2000-2006), incluido en el Marco Comunitario de Apoyo de Objetivo 3, aprobado por la Comisión Europea por Decisión C(2000) 2418, de 9 de noviembre.

*Artículo 19. Beneficiarios y líneas de subvención.*

1. Las empresas de inserción laboral, calificadas conforme a lo establecido en el título I de este Decreto, podrán ser beneficiarias de las subvenciones reguladas en sus artículos 20, 21, 22, 23 y 24 y enunciadas a continuación:

A) Subvenciones por creación de empleo para trabajadores desfavorecidos.

B) Subvenciones por consolidación de procesos de inserción.

C) Subvenciones por inversiones.

D) Subvenciones para asistencia técnica.

E) Subvenciones por la inserción en el mercado de trabajo normalizado.

2. Las entidades sin ánimo de lucro legalmente constituidas que, entre sus actividades, realicen acciones dirigidas a la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social y cuyo objeto social sea, entre otros, la orientación laboral, la formación profesional o la creación de empleo en favor de dichas personas, siendo para ello, socias partícipes en alguna empresa de inserción laboral, podrán ser beneficiarias de la

subvención para la contratación de técnicos de inserción regulada en el artículo 25 del presente decreto.

*Artículo 20. Subvención por creación de empleo para trabajadores desfavorecidos.*

1. Subvención del 50% del coste salarial, incluidas las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todos los conceptos, con un máximo de 4.800 euros, correspondiente al primer año de contratación por empresas de inserción laboral de personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo y pertenecientes a alguno de los colectivos de trabajadores desfavorecidos enumerados en el artículo 5 del presente decreto.

2. La contratación subvencionada deberá de cumplir los siguientes requisitos:

a) Representará un incremento neto del número de trabajadores desfavorecidos empleados en la empresa de inserción laboral beneficiaria, salvo que con dicha contratación se cubra un puesto que hubiese quedado vacante a raíz de la baja voluntaria de otro trabajador, de su jubilación por motivos de edad, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente y no de resultados de su despido.

b) Tendrá una duración mínima de 12 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 35 del presente decreto para aquellos supuestos en que se produzca la baja anticipada del trabajador subvencionado. No obstante, se subvencionarán contratos de duración inferior a doce meses, cuando el trabajador subvencionado ya hubiese sido contratado anteriormente por la misma u otra empresa de inserción laboral y no hubiese completado el período inicial de 12 meses de inserción previsto en este artículo.

3. La misma subvención prevista en este artículo, y con las mismas condiciones y requisitos, será aplicable a cooperativas de trabajo y sociedades laborales calificadas como empresas de inserción laboral, por la incorporación como socios-trabajadores de personas desempleadas que, inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo, pertenezcan a alguno de los colectivos de trabajadores desfavorecidos enumerados en el artículo 5 del presente decreto.

4. A efectos de determinar el derecho a esta subvención o la validez de las sustituciones a que se refiere la letra c) del artículo 35 de este decreto, no se computarán aquellas relaciones laborales que no alcancen al menos, los 30 días de duración.

*Artículo 21. Subvenciones por consolidación de procesos de inserción laboral.*

1. Subvención de hasta 3.600 euros anuales para la consolidación de procesos de inserción laboral. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá que existe consolidación del proceso de inserción laboral inicial cuando se produzca la continuidad o prórroga en la contratación de aquellos trabajadores cuyo primer año de relación laboral, ya hubiese sido subvencionado conforme a lo previsto en el artículo 20 del presente decreto. Esta subvención podrá solicitarse y otorgarse hasta en dos ocasiones, una al vencimiento de los primeros doce meses y otra al vencimiento del vigesimocuarto mes, a contar ambos desde el inicio de la contratación inicial subvencionada.

2. Subvención por un máximo de dos años, y por un importe de hasta 3.600 euros anuales, para las cooperativas y sociedades laborales que, calificadas como de inserción laboral, mantengan como socios trabajadores a aquellas personas cuyo primer año de empleo ya hubiese sido subvencionado conforme a lo previsto en el artículo 20 del presente decreto. Esta subvención podrá solicitarse y otorgarse hasta en dos ocasiones, una al vencimiento de los primeros doce meses y otra al vencimiento de vigesimocuarto mes, a contar ambos desde el inicio de la relación laboral entre el socio-trabajador subvencionado y la empresa de inserción laboral beneficiaria.

3. En los supuestos de relación laboral a tiempo parcial, el importe de la subvención prevista en los números 1 y 2 de este artículo se reducirá en la misma proporción que la jornada. No obstante, para que los contratos a tiempo parcial generen derecho a esta subvención, la jornada diaria será al menos, del 50% de la ordinaria establecida en el convenio aplicable.

4. No obstante lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del presente artículo, la contratación laboral de los trabajadores desfavorecidos pertenecientes a los colectivos enunciados en las letras a) y b), del artículo 5 del presente decreto, podrá ser subvencionada con carácter indefinido, siempre que en cada caso, la empresa de inserción laboral acredite, suficientemente y de forma fehaciente, el grado de dificultad que supone el proceso de tránsito de estos trabajadores al empleo normalizado.

En estos supuestos, a partir del cuarto año de contratación, la subvención ascenderá al 60% del salario mínimo interprofesional que, en cómputo anual, esté vigente en el momento de cada solicitud, en proporción al tiempo realmente trabajado.

*Artículo 22. Subvenciones por inversiones.*

1. Subvención financiera destinada a la reducción de intereses de los préstamos concedidos a empresas de inserción laboral por entidades de crédito que tengan suscrito convenio a tal fin con el Instituto Aragonés de Empleo. Esta subvención se pagará de una sola vez, en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia, independientemente de la periodicidad de los plazos de amortización.

Los puntos de interés subvencionables no excederán de 4, y la cuantía total de la subvención no podrá ser superior a 3.500 euros por cada trabajador incluido en los colectivos desfavorecidos enunciados en el artículo 5 de esta norma, salvo casos excepcionales expresamente autorizados por el Instituto Aragonés de Empleo debido a su especial interés social. La subvención se destinará obligatoriamente a la amortización parcial del principal del préstamo concedido a la empresa beneficiaria. A efectos justificativos, deberá acreditarse que, al menos el ochenta por ciento del importe del préstamo, se destina a financiar inversiones en activo fijo necesarias para el inicio de la actividad.

2. Subvención para sufragar inversiones en activos fijos necesarios para la puesta en funcionamiento o ampliación de empresas de inserción laboral. Esta subvención estará vinculada a la creación de puestos de trabajo y su cuantía será de hasta 7.000 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable y ocupado por trabajadores desfavorecidos. La empresa de inserción laboral beneficiaria acreditará haber realizado inversiones en activos fijos, no pudiendo la subvención en ningún caso superar, el coste de la actividad subvencionada. Esta ayuda será incompatible con la subvención financiera regulada en el apartado anterior.

3. A los efectos de lo dispuesto en el punto anterior, se entenderá por puesto de trabajo con carácter estable aquél que se mantenga en la estructura de la plantilla de la empresa de inserción laboral por un período mínimo de tres años, con independencia del número de trabajadores en proceso de inserción que lo ocupen durante dicho período.

4. A los efectos de lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del presente artículo, tendrán la consideración de inversiones en activo fijo subvencionables los siguientes conceptos:

—Adquisición y acondicionamiento de locales de uso exclusivo para el ejercicio de la actividad de la empresa de inserción laboral.

—Instalaciones.

—Traspaso de negocio. En este concepto quedan excluidas las existencias.

—Mobiliario.

—Vehículos necesarios y exclusivos para el desarrollo de la actividad.

- Maquinaria y utillaje.
- Equipos informáticos.
- Equipos de oficina.
- Cánones iniciales de franquicia y fianzas.
- Gastos de primer establecimiento tales como gastos de notario y registro, altas, honorarios profesionales, publicidad y propaganda, adquisición de derechos de patentes, tasas y licencias municipales.
- Comisiones de apertura del préstamo.

No se considerarán inversiones realizadas en activo fijo las financiadas mediante arrendamiento financiero o «leasing», así como la cuantía que corresponda por la liquidación de los impuestos aplicables.

5. La acreditación de las inversiones realizadas se hará mediante la presentación de las facturas definitivas, contratos, escrituras públicas u otros documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico mercantil o con eficacia administrativa, que justifiquen la realización del proyecto, independientemente de la forma de pago de dicha inversión. Cualquier documentación justificativa del gasto se acompañará de su correspondiente justificante de pago. Dicha documentación contendrá la expresión o liquidación del impuesto que corresponda en su caso.

En el supuesto de adquisición de bienes inmuebles, además de los justificantes establecidos en el párrafo anterior, debe aportarse certificado de tasador independiente debidamente acreditado e inscrito en el correspondiente registro oficial.

6. No podrán ser tenidas en cuenta a la hora de resolver las solicitudes, aquellas facturas y documentos justificativos expedidos con más de seis meses de antelación a la fecha de inicio de los contratos laborales a los que se vinculan las subvenciones por inversión previstas en los puntos 1 y 2 del presente artículo. Tampoco se podrán imputar a esta subvención aquellas inversiones efectuadas una vez transcurridos seis meses desde la creación de los puestos de trabajo a los que se vinculen dichas inversiones.

7. Cuando el importe del gasto subvencionable supere la cuantía de 30.000 euros en el supuesto de coste por ejecución de obra, o de 12.000 euros en el supuesto de suministro de bienes de equipo o prestación de servicios por empresas de consultoría o asistencia técnica, la empresa beneficiaria deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, con carácter previo a la adquisición del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien, salvo que por las especiales características de los gastos subvencionables, no existan en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten, o salvo que el gasto se hubiera realizado con anterioridad a la solicitud de la subvención. Cuando la elección no recaiga en la propuesta económica más ventajosa, deberá justificarse expresamente en una memoria la elección.

8. La empresa beneficiaria de las subvenciones para inversiones reguladas en el presente artículo, deberá destinar los bienes adquiridos al fin concreto para el que se concedió la subvención, así como mantenerlos durante un período mínimo de cinco años en caso de bienes inscribibles en un registro público, o de tres años para el resto de bienes.

En el caso de bienes inscribibles en un registro público, deberá hacerse constar en la escritura esta circunstancia, así como el importe de la subvención concedida, debiendo ser objeto de inscripción todo ello en el registro público correspondiente.

9. No se considerará incumplida la obligación de destino referida en el número 8 anterior cuando:

a) Tratándose de bienes no inscribibles en un registro público, fueran sustituidos por otros que sirvan en condiciones análogas al fin para el que se concedió la subvención y este uso se mantenga hasta completar el período establecido, siempre

que la sustitución haya sido autorizada por el Instituto Aragonés de Empleo.

b) Tratándose de bienes inscribibles en un registro público, el cambio de destino, enajenación o gravamen sea autorizado previamente por el Instituto Aragonés de Empleo. En este supuesto, el adquirente asumirá la obligación de destino de los bienes por el período restante y, en caso de incumplimiento de la misma, del reintegro de la subvención.

#### *Artículo 23. Subvenciones por asistencia técnica.*

1. Contratación laboral de directores o gerentes que, a juicio del Instituto Aragonés de Empleo, acrediten suficiente experiencia o formación. La contratación de directores o gerentes tendrá una duración mínima de un año. La subvención correspondiente podrá percibirse una sola vez por cada empresa y no podrá exceder de 15.000 euros, ni del 80% de los costes laborales totales del director o gerente contratado, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos.

2. Estudios de mercado, organización, comercialización y otros de naturaleza análoga o planes de viabilidad. Se subvencionará hasta el 50% del coste de los mismos, con el tope máximo de 6.000 euros.

3. Auditorías contables y de gestión. Será obligatoria la presentación anual de una auditoría contable que valore la viabilidad económica y la buena gestión de la empresa, subvencionándose la misma hasta un importe máximo de 1.500 euros.

4. Cuando el importe de los estudios, planes y auditorías a que se refieren los números 2 y 3 del presente artículo supere los 12.000 euros, se estará a lo dispuesto en el número 7, del artículo 22 de este decreto.

#### *Artículo 24. Subvención por la inserción en el mercado de trabajo normalizado.*

1. Se establece una subvención de 2.500 euros para las empresas de inserción laboral por cada trabajador en proceso de inserción que cause baja en su plantilla como consecuencia de su incorporación a un empleo normalizado en una empresa ordinaria como trabajador por cuenta ajena. En caso de que el contrato en la nueva empresa sea a tiempo parcial, dicha cuantía se reducirá en la misma proporción que el tiempo de trabajo.

##### 2. Requisitos:

a) Para que una empresa de inserción laboral pueda acceder a esta subvención, el alta del trabajador en la empresa ordinaria deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde que dicho trabajador hubiese causado baja en la empresa de inserción laboral.

b) A efectos de justificar la previa adquisición de hábitos y habilidades laborales en la empresa de inserción laboral, los trabajadores que determinen la concesión de esta subvención deberán haber permanecido en esta empresa, al menos, 6 meses.

c) El contrato en la nueva empresa, a jornada completa o parcial no inferior al 50% de la jornada ordinaria en la misma, tendrá una duración mínima de seis meses.

3. Si el trabajador insertado en el mercado de trabajo ordinario cesase en su nueva situación laboral normalizada antes de transcurridos seis meses desde su contratación, procederá la revocación de la subvención, así como el reintegro parcial, en proporción al período que faltase hasta cumplir el mínimo de seis meses exigido, de las cantidades percibidas y del interés de demora correspondiente desde el momento del pago.

4. A los efectos previstos en los párrafos anteriores, las empresas de inserción laboral que se beneficien de esta subvención, vendrán obligadas a realizar un seguimiento de estos trabajadores incorporados a la empresa ordinaria, al menos, durante los primeros seis meses de contratación. En el plazo de

los treinta días siguientes a la finalización de este período de seis meses, la empresa de inserción laboral beneficiaria de esta subvención deberá informar al Instituto Aragonés de Empleo, de la conclusión del período de seguimiento, tanto si este ha concluido sin incidencias como, en su caso, si se han detectado irregularidades que pudiesen afectar a las condiciones de disfrute de la subvención.

*Artículo 25. Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro por la contratación de técnicos de inserción.*

1. El Instituto Aragonés de Empleo subvencionará a las entidades sin ánimo de lucro que hayan promovido y participen en empresas de inserción laboral y que contraten a técnicos de inserción con la doble misión de desarrollar acciones de orientación y acompañamiento de trabajadores desfavorecidos contratados en dichas empresas, así como de facilitar, por medio de acciones de mediación, su plena integración laboral en empresas normalizadas.

2. Para ello, los técnicos de inserción desarrollarán las siguientes funciones:

a) Orientación laboral y elaboración de planes personales de empleo y formación dirigidos a la consecución de puestos de trabajo adecuados a las capacidades y aptitudes de los trabajadores en procesos de inserción.

b) Prospección de empresas al objeto de difundir entre las mismas las posibilidades de integración laboral de los trabajadores en procesos de inserción, así como de estimular su contratación informando acerca de las ventajas económicas y sociales que ello conlleva.

c) Colaboración en los procesos de selección de los trabajadores en procesos de inserción.

d) Asesoramiento y apoyo en el análisis de puestos de trabajo y en el proceso de adecuación de la persona en proceso de inserción a dichos puestos de trabajo.

e) Mediación laboral mediante la presentación a la empresa contratante de aquellos trabajadores en procesos de inserción que presenten habilidades y capacidades adecuadas para el puesto de trabajo a desempeñar.

f) Seguimiento de las incorporaciones laborales a un empleo normalizado en una empresa ordinaria de aquellos trabajadores procedentes de una E.I.L.

3. La cuantía de esta subvención equivaldrá al 75% de los costes laborales totales derivados de la contratación del técnico de inserción, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos, con un tope máximo de 15.000 euros por año, de acuerdo con la siguiente escala:

a) Hasta 15.000 euros al año para aquella entidad sin ánimo de lucro que, en el momento de la solicitud, atienda al menos, a 15 trabajadores en proceso de inserción.

b) La parte proporcional que corresponda de los 15.000 euros anuales cuando, en el momento de la solicitud, el número de trabajadores en proceso de inserción atendidos sea inferior a 15.

En los supuestos de contratación a tiempo parcial, los importes máximos previstos en el número anterior se reducirán en la misma proporción que la jornada.

Se computará como número de trabajadores atendidos la suma total de trabajadores de inserción que integren cada una de las plantillas de aquellas empresas de inserción laboral de las que la entidad beneficiaria de esta subvención sea partícipe.

4. Esta subvención se pagará en concepto de anticipo, procediéndose a la finalización del período subvencionado a la justificación en los términos previstos en la letra b), del número 3.5 del artículo 28 de este decreto.

5. La subvención se otorgará inicialmente por un período de un año. Podrá concederse nuevamente esta subvención por períodos anuales en función de los resultados obtenidos y siempre que se acredite por la entidad beneficiaria la incorpo-

ración al mercado de trabajo ordinario de, al menos, el 10% del número total de trabajadores atendidos en función de los cuales se concedió la subvención inicial.

Si la cifra resultante de calcular el 10% a que se refiere el párrafo anterior contuviese números decimales, se redondeará siempre a la unidad superior.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, se admitirán como incorporaciones al mercado de trabajo ordinario de los trabajadores en proceso de inserción, tanto sus contrataciones como trabajadores por cuenta ajena, como sus altas como trabajadores por cuenta propia o como socios trabajadores en cooperativas o sociedades laborales.

6. Requisitos:

a) La entidad beneficiaria de esta subvención deberá participar, en los términos previstos en la letra b) del artículo 4 del presente decreto, en el capital de alguna empresa calificada como de inserción laboral.

b) Los técnicos de inserción contratados deberán contar con una titulación universitaria de grado medio o superior adecuada para el desempeño de sus funciones y experiencia profesional debidamente acreditada en dicho desempeño. Se considerarán titulaciones universitarias adecuadas, aquéllas que acrediten conocimientos en el ámbito educativo, asistencial, pedagógico, psico-social, terapéutico y sociolaboral. No obstante, no será exigible una titulación específica, cuando el técnico contratado esté en posesión de una titulación de grado medio o superior y acredite una experiencia de, al menos, seis meses en actividades vinculadas al campo de la integración social.

c) Los técnicos de inserción deberán dedicarse exclusivamente durante la jornada laboral objeto del contrato subvencionado a aquellas tareas derivadas de las funciones enunciadas en el número 2 de este artículo.

7. Esta subvención podrá solicitarse cada año por las entidades beneficiarias al amparo de la correspondiente convocatoria y su concesión quedará condicionada al cumplimiento de los objetivos cuantitativos a que se refiere el número 5 de este artículo.

*Artículo 26. Compatibilidad de las ayudas con el mercado común y límite máximo para las subvenciones.*

1. Las ayudas reguladas en los artículos 21, 22, 23 y 24 de este decreto, y de las que son destinatarias las empresas de inserción laboral, están acogidas al «régimen de minimis» establecido en el Reglamento CE nº 69/2001 de la Comisión, de 12 de enero de 2001, (D.O.C.E. nº L10, de 13/1/2001), por lo que los beneficiarios no podrán recibir subvenciones superiores a 100.000 euros durante un período de tres años a partir de la fecha de la primera concesión, salvo lo dispuesto en el número 2 del presente artículo.

2. La subvención prevista en el artículo 20 del presente decreto es acumulable, a efectos de rebasar el límite de «minimis», a todas aquellas del Programa ARINSER dirigidas a las empresas de inserción laboral por encuadrarse en un régimen de ayudas a la contratación de trabajadores desfavorecidos y discapacitados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Reglamento CE nº 2204/2002, de la Comisión de 12 de diciembre de 2002, (D.O.C.E. nº L337, de 13/12/2002), relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales al empleo.

*Artículo 27. Requisitos comunes.*

Las empresas y entidades beneficiarias de alguna de las ayudas previstas en este programa habrán de cumplir los requisitos siguientes:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

b) No haber sido excluidas del acceso a los beneficios de los programas de empleo por sanciones impuestas por la comisión de alguna de las infracciones reguladas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el

Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

*Artículo 28. Solicitudes*

1. Las solicitudes se formalizarán mediante los modelos normalizados debidamente cumplimentados, que se publicarán como anexos a las correspondientes órdenes de convocatoria, junto con la documentación complementaria que en cada caso proceda.

2. Las solicitudes deberán acompañarse de original o copia, cuya autenticidad haya sido comprobada administrativamente, de la siguiente documentación:

a) Fotocopia compulsada de escritura pública y estatutos de constitución de la empresa o entidad solicitante, salvo que, con carácter previo y no existiendo modificaciones al respecto, dicha documentación obre en el Instituto Aragonés de Empleo.

b) Fotocopia compulsada del DNI de la persona que, en nombre y representación de la entidad, solicita la concesión de la subvención, así como mandato o poder de representación para actuar en nombre y representación de la entidad.

c) Tarjeta acreditativa de la identificación fiscal del solicitante.

d) Autorización al Instituto Aragonés de Empleo para solicitar y obtener de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Dirección General de Tributos de la Comunidad Autónoma de Aragón, los correspondientes certificados acreditativos de que el solicitante se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias estatales y autonómicas, así como de las que correspondan con la Seguridad Social. Esta autorización se suscribirá en el mismo impreso de solicitud de la subvención que corresponda. No obstante, el solicitante puede optar por aportar dichos certificados al Instituto Aragonés de Empleo en el momento de la solicitud o cuando le sean requeridos.

e) Impreso de relaciones con terceros.

f) Declaración responsable del representante de la entidad solicitante de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiarios señaladas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

3. Además, y según el tipo de ayuda solicitada:

3.1. Para las subvenciones por creación de empleo para trabajadores desfavorecidos y para la consolidación de procesos de inserción, reguladas respectivamente en los artículos 20 y 21:

a) Copia del contrato de trabajo o, en su caso, de la prórroga, suscritos entre trabajador y empresa o, en su caso, copia de la escritura de la sociedad laboral o cooperativa o copia del libro de socios y de aportaciones al capital social, en la que figure como socio trabajador la persona por la que se solicita la subvención.

b) Documento nacional de identidad del trabajador contratado o cualquier otro documento que pueda autenticar su personalidad.

c) En su caso, certificado de minusvalía expedido por el organismo competente que acredite un grado de minusvalía de, al menos, el 33%.

d) Para el supuesto previsto en el artículo 21.3, fotocopia de los documentos TC-1 y TC-2 debidamente sellados y diligenciados y nómina del trabajador subvencionado correspondientes al mes objeto de la subvención, así como documento justificativo del pago de dicha nómina.

3.2. Para las subvenciones por inversiones reguladas en el artículo 22:

a) En su caso, contrato de préstamo o certificado de la entidad de crédito, indicando las condiciones del mismo y acordando su concesión al interesado.

b) Memoria en relación con la finalidad de la subvención, con presupuesto detallado de las inversiones, facturas definitivas correspondientes y plan de financiación de dichas inversiones.

c) Tres ofertas de diferentes proveedores en los supuestos y términos previstos en el número 7 del artículo 22 de este decreto.

3.3. Para las subvenciones por asistencia técnica reguladas en el artículo 23:

a) Contrato laboral y curriculum vitae de la persona contratada como gerente o director.

b) En caso de contratación de directores o gerentes, nóminas debidamente firmadas y boletines oficiales de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2) con sello acreditativo de haber sido abonados, correspondientes al período subvencionado, y/o aval bancario que garantice el importe de la parte de la subvención pendiente de justificar para los supuestos de pago adelantado.

c) Memoria de la entidad o curriculum vitae de la persona que realice el estudio o auditoría, con presupuesto detallado e índice del contenido del estudio.

d) En caso de subvención para la realización de memorias, estudios o auditorías, tres ofertas de diferentes proveedores, en los supuestos y términos previstos en el número 7 del artículo 22 de este decreto.

3.4. Para las subvenciones por inserción en el mercado de trabajo normalizado reguladas en el artículo 24, copia del contrato de trabajo formalizado entre el trabajador y la empresa normalizada a la que se incorpora.

3.5. Para la subvención prevista en el artículo 25 para entidades sin ánimo de lucro que contraten a técnicos de inserción:

a) Contrato laboral y curriculum vitae de la persona contratada como técnico de inserción.

b) Nóminas debidamente firmadas y boletines oficiales de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2) con sello acreditativo de haber sido abonados, correspondientes al período subvencionado, y/o aval bancario que garantice el importe de la parte de la subvención pendiente de justificar para los supuestos de pago adelantado.

c) Memoria-proyecto comprensiva de las acciones y objetivos a desarrollar por dicho técnico y de los instrumentos e infraestructuras con que cuenta la entidad para su desarrollo. Dado que la subvención por contratación de un técnico de inserción tiene inicialmente carácter anual, las entidades beneficiarias podrán solicitar de nuevo esta subvención en el plazo señalado en el artículo 29.3, acompañando a dicha solicitud, informe detallado sobre la actividad desarrollada por el técnico contratado, los resultados obtenidos en materia de inserción, debidamente cuantificados y documentados, y el plan de actividades para el nuevo período por el que se solicita subvención. En este caso la concesión de la misma estará condicionada a que se acredite de forma fehaciente el cumplimiento de los resultados de inserción exigidos en el número 5, del artículo 25.

4. Además de la documentación citada, deberá presentarse cualquier otra que sea requerida en orden a acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

*Artículo 29. Plazo de presentación de las solicitudes*

1. Para las subvenciones previstas en los artículos 20, 21.1, 21.2, 24 y 25, el plazo de presentación de las solicitudes será de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha del alta del trabajador en la Seguridad Social o la finalización del período subvencionado anterior.

2. La subvención prevista en el artículo 21.4, deberá solicitarse periódicamente por trimestres naturales y en el plazo de los dos meses siguientes a aquél trimestre objeto de subvención.

3. Para la subvención prevista en el artículo 22.2, el plazo de presentación de las solicitudes será de seis meses a contar desde el día siguiente a la fecha del alta del trabajador en la Seguridad Social, no pudiéndose imputar a esta subvención aquellas inversiones efectuadas una vez transcurridos ese plazo de seis meses.

4. Para la subvención prevista en el artículo 22.1, el plazo de presentación de las solicitudes será de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de la firma del contrato del préstamo.

5. Para la subvención prevista en el artículo 23.1 podrá optarse por presentar la solicitud en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha del alta en la Seguridad Social del director o gerente contratado o bien, en el plazo de dos meses a contar desde la finalización del período de contratación anual objeto de la subvención.

6. Para las ayudas previstas en los artículos 23.2 y 23.3, las solicitudes podrán presentarse en cualquier momento a lo largo de la vigencia de la convocatoria correspondiente, quedando condicionado el pago de la subvención a la acreditación por el beneficiario de la efectiva realización del estudio o auditoría y del gasto correspondiente, extremos que justificará mediante la presentación de un ejemplar y de la factura definitiva de dicho estudio o auditoría.

5. En todos aquellos supuestos en que el alta del trabajador en la Seguridad Social o la firma del contrato del préstamo se haya producido en el intervalo de tiempo comprendido entre la finalización del período de vigencia de una convocatoria y la publicación y entrada en vigor de la siguiente, los plazos de solicitud establecidos en los números anteriores se computarán a partir del día siguiente a dicha publicación.

#### *Artículo 30. Lugar de presentación de las solicitudes*

Las solicitudes, dirigidas a la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, podrán presentarse a través de cualquiera de las unidades de registro de documentos del Gobierno de Aragón, publicadas mediante Orden de 16 de febrero de 2005, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, («Boletín Oficial de Aragón» de 25 de febrero), así como por cualquier otro medio de los previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

#### *Artículo 31. Procedimiento de concesión de las subvenciones.*

1. A efectos de garantizar la publicidad, transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación, así como la libre concurrencia de aquellas entidades y empresas interesadas en solicitar las subvenciones que contempla el Programa ARINSER, por orden del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo se aprobarán las correspondientes convocatorias y se publicarán en el «Boletín Oficial de Aragón».

2. Las convocatorias tendrán carácter anual y se efectuarán en función de las disponibilidades económicas existentes en el programa presupuestario al que hayan de imputarse las subvenciones.

3. Para conceder las subvenciones se tendrá en cuenta el orden cronológico de entrada de las solicitudes acompañadas de la documentación completa acreditativa del cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

4. Una vez agotado el crédito presupuestario existente, se procederá a denegar las subvenciones que no puedan ser atendidas por falta de disponibilidad presupuestaria.

#### *Artículo 32. Instrucción del procedimiento.*

1. El Servicio de promoción de empleo del Instituto Aragonés de Empleo será el órgano instructor del procedimiento y podrá realizar de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la correspondiente propuesta de resolución.

#### *Artículo 33. Resolución.*

1. Las solicitudes se resolverán mediante resolución motivada de la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, pudiendo para ello recabar cuantos informes considere oportunos.

2. El plazo máximo para la resolución del procedimiento será de seis meses contados a partir del día siguiente a la fecha de solicitud de las subvenciones. Transcurrido dicho plazo sin haber recaído resolución expresa, se podrá entender desestimada la solicitud de concesión por silencio administrativo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 44.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común y en el artículo 3 de la Ley Aragonesa 8/2001, de 31 de mayo, de adaptación de procedimientos a la regulación del silencio administrativo y los plazos de resolución y notificación.

#### *Artículo 34. Recursos*

Las resoluciones adoptadas con respecto a las subvenciones contempladas en este decreto no agotan la vía administrativa. Contra dichas resoluciones cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo, en los artículos 48, 107, 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en los artículos 54.3 y 58.2 del Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

#### *Artículo 35. Obligaciones de los beneficiarios.*

Son obligaciones de las empresas y entidades beneficiarias de las subvenciones del Programa ARINSER:

a) Cumplir el objetivo y ejecutar el proyecto que motiva la concesión de las subvenciones.

b) Justificar ante el Instituto Aragonés de Empleo el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinaron la concesión o disfrute de la correspondiente subvención.

c) Comunicar de forma fehaciente al Instituto Aragonés de Empleo, en el plazo de 15 días desde que se produzca, la baja anticipada del trabajador subvencionado. En estos casos, la empresa beneficiaria procederá, en el plazo de tres meses desde que se hubiese producido la baja, a sustituir al trabajador subvencionado por otro que reúna los requisitos que determinaron la concesión de la ayuda, aportando copia del contrato de trabajo y del D.N.I. del nuevo trabajador, alguno de los documentos señalados en el artículo 12 del presente decreto para acreditar su pertenencia a alguno de los colectivos de trabajadores desfavorecidos, así como la documentación acreditativa que se le requiera. No obstante, la validez de esta sustitución estará sujeta a lo previsto en el número 4 del artículo 20 de este decreto.

d) Comunicar de forma fehaciente al Instituto Aragonés de Empleo en el plazo de 15 días desde que se produzca el cambio de la forma jurídica o el cambio de titularidad de la empresa beneficiaria de la subvención.

e) Someterse a las actuaciones de seguimiento y control en los términos previstos en el artículo 36 de este decreto.

f) Comunicar de forma fehaciente al Instituto Aragonés de Empleo en el plazo de 15 días desde que se tenga constancia expresa de ello, la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, procedentes de cualquier Administración o de otras entidades públicas o privadas, que financien las actividades subvencionadas por medio del Programa ARINSER.

g) Acreditar, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución, que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, sin perjuicio de lo previsto en la letra d), del número 2, del artículo 28 de este decreto.

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

i) Destinar los bienes adquiridos al fin concreto para el que se concedió la subvención, así como mantenerlos durante un período mínimo de cinco años en caso de bienes inscribibles en un registro público, o de tres años para el resto de bienes, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del presente decreto.

j) Adoptar las medidas de difusión contenidas en el artículo 41 de este decreto.

k) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 38 del presente decreto.

#### *Artículo 36. Seguimiento y control.*

1. Las empresas y entidades beneficiarias deberán someterse a las actuaciones de comprobación que, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones impuestas, pueda efectuar el Instituto Aragonés de Empleo, así como a las derivadas de la función interventora y de control financiero que correspondan a la Intervención General de la Comunidad Autónoma de Aragón y, en su caso, a las que correspondan a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas y de la Cámara de Cuentas de Aragón, así como a las que puedan efectuar, en los supuestos de cofinanciación por el Fondo Social Europeo, la Comisión y el Tribunal de Cuentas de la Comunidad Europea.

2. Las empresas y entidades beneficiarias deberán facilitar, en el plazo que se establezca, la documentación que se les requiera y estarán obligadas a colaborar con el Instituto Aragonés de Empleo en sus actuaciones de seguimiento y control, así como con cualquier otro órgano que, en su caso, pudiese ejercer funciones de intervención, inspección o control.

3. El incumplimiento de lo establecido en el presente decreto, podrá originar, a la vista de la naturaleza y causas del incumplimiento, el reintegro total o parcial de las cantidades que se hubieran recibido, con los intereses correspondientes, de acuerdo con lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y sin perjuicio de lo establecido en Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

#### *Artículo 37. Concurrencia e incompatibilidad de ayudas y subvenciones*

Las ayudas del Programa ARINSER serán incompatibles con cualesquiera otras concedidas para la misma finalidad de fomento de empleo, excepto con las correspondientes al Programa de Fomento del Empleo para el año 2005, regulado en la disposición adicional cuarenta y séptima de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005.

#### *Artículo 38. Causas de reintegro de las subvenciones.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los siguientes casos:

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

b) Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la activi-

dad o del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

c) Destino de la subvención percibida a fines distintos para los que fue concedida.

e) Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de divulgación y publicidad contenidas en el artículo 41 de este decreto.

f) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y de control financiero a que se refiere el artículo 36 del presente decreto.

g) Cualquier otra causa que esté expresamente prevista en la normativa reguladora de subvenciones públicas, así como el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones de los beneficiarios previstas en el artículo 35 de este decreto.

2. Cuando el cumplimiento por el beneficiario se aproxime de modo significativo al cumplimiento total y se acredite por éste una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, la cantidad a reintegrar vendrá determinada por la aplicación de criterios de proporcionalidad.

#### *Artículo 39. Responsabilidad y régimen sancionador.*

Los beneficiarios de las subvenciones estarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones en esta materia establece el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, así como a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones, de conformidad con lo establecido en su artículo 3, en su disposición transitoria segunda y en su disposición final primera.

#### *Artículo 40. Ayudas condicionadas.*

En las resoluciones concesorias de las ayudas del Programa ARINSER podrán establecerse las medidas de garantía, a favor de los intereses públicos, que se consideren precisas.

#### *Artículo 41. Difusión y publicidad del Programa ARINSER.*

1. A efectos de difusión pública, los centros de trabajo de las empresas de inserción laboral calificadas conforme a lo previsto en el artículo 8 de este decreto, deberán hallarse debidamente identificados y señalizados, colocando para ello en lugar visible, un cartel informativo según el modelo normalizado que se recoge como anexo II de este decreto.

2. Los ayudas económicas del Programa ARINSER deberán contar con la difusión idónea de acuerdo con las normas de publicidad establecidas por el Reglamento (CE) nº 1159/2000, de la Comisión Europea de 30 de mayo de 2000, sobre actividades de información y publicidad que deben llevar a cabo los estados miembros en relación con las intervenciones de los fondos estructurales.

3. Al objeto de garantizar el correcto cumplimiento de esta normativa, cualquier soporte publicitario o informativo que se realice en relación con el Programa ARINSER habrá de ser supervisado y autorizado por el Instituto Aragonés de Empleo.

4. Asimismo en la publicidad y difusión de este Programa, deberá figurar el patrocinio y financiación del Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Empleo, y del Fondo Social Europeo.

#### *Disposición adicional única. Modificación del fichero automatizado «Base de Datos apoyo al empleo en Aragón».*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 2.1 del Decreto 98/2003, del 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan los ficheros de datos de carácter personal gestionados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, queda modificado el fichero denominado «Base de datos apoyo al empleo en Aragón» en los términos que se indican en el Anexo III del presente decreto.

#### *Disposición transitoria primera. Subvenciones a aplicar.*

Los trabajadores en proceso de inserción que, a la fecha de entrada en vigor de este decreto, figuren prestando servicios en empresas de inserción laboral y que por ello, hubiesen gene-

rado derecho a las subvenciones y ayudas vigentes en el momento de su contratación, generarán derecho a las nuevas cuantías de las subvenciones establecidas en el presente decreto cuando cupiese la posibilidad de prórrogas en las subvenciones, siendo de aplicación en esos casos, las nuevas condiciones y requisitos exigidos en la presente norma.

*Disposición transitoria segunda. Adaptación de las empresas de inserción laboral en materia de identificación.*

Las empresas de inserción laboral existentes a la entrada en vigor de este decreto deberán ajustarse, en el plazo de seis meses a contar desde dicha entrada en vigor, a lo establecido con respecto a la identificación de los centros de trabajo en el número 1, del artículo 41 de este decreto.

*Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación.*

1. Queda derogado el Decreto 33/2002, de 5 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión.

2. Igualmente, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango en lo que se opongan o contradigan lo establecido en el presente decreto.

*Disposición final primera. Habilitación normativa.*

Se faculta al Consejero de Economía, Hacienda y Empleo para convocar anualmente el Programa ARINSER y para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el presente decreto, así como para establecer modificaciones en las cuantías en función de la disponibilidad presupuestaria.

*Disposición final segunda. Entrada en vigor y vigencia.*

1. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

2. La vigencia del régimen de ayudas previstas en este decreto queda condicionada a lo previsto en los Reglamentos comunitarios de exención 69/2001, sobre ayudas de «minimis» y 2204/2002, sobre ayudas al empleo, que en sus artículos 4 y 11, respectivamente, establecen una vigencia que concluye el 31 de diciembre de 2006, previéndose un período adicional de adaptación de seis meses para los regímenes de ayuda exentos en virtud de los mismos.

Zaragoza 7 de febrero de 2006.

**El Presidente del Gobierno de Aragón,  
MARCELINO IGLESIAS RICOU**

**El Consejero de Presidencia y Relaciones  
Institucionales,  
JOSE ANGEL BIEL RIVERA**

**El Consejero de Economía, Hacienda  
y Empleo,  
EDUARDO BANDRES MOLINE**

ANEXO I. Solicitud de calificación y registro como empresa de inserción laboral.

ANEXO II. Modelo normalizado de cartel identificativo para empresas de inserción laboral.

ANEXO III. Ficha básica de modificación del Fichero «Base de datos apoyo al empleo en Aragón».



Departamento de Economía,  
Hacienda y Empleo

Instituto Aragonés de Empleo

Registro de entrada

ANEXO I

**EMPRESAS DE INSERCIÓN LABORAL  
SOLICITUD DE CALIFICACIÓN E INSCRIPCIÓN**

Decreto ... /2006, de ... de ....., del Gobierno de Aragón

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL REPRESENTANTE Y DE LA ENTIDAD SOLICITANTE			
D./D <sup>a</sup> .:	D.N.I.:	En concepto de <sup>(1)</sup> :	
Nombre o razón social de la Empresa:			
C.I.F.	Nº inscripción Seguridad Social:	Fecha de constitución:	
Tipo de sociedad <sup>(2)</sup> :	Actividad económica:	C.N.A.E.:	
Objeto social:			
Entidades sin ánimo de lucro que participan en el capital social de la empresa y porcentaje de participación:			
			%
			%
			%
Domicilio Social:	Localidad:	C.P.:	
Domicilio del centro de trabajo:			
Localidad:	C.P.:	Provincia:	
Teléfono:	Fax:	E-mail:	

(1) Empresario, administrador, gerente, etc.

(2) Sociedad Limitada, Sociedad Limitada Laboral, Cooperativa.....

DECLARACIÓN DE PLANTILLA ACTUAL		
Número de trabajadores de colectivos de difícil inserción (Art. 5º Decreto Empresas de Inserción)	Número de trabajadores normalizados	Número total trabajadores en plantilla

PLANTILLA QUE PROYECTA en los tres meses siguientes a la fecha de notificación de la calificación administrativa		
Número de trabajadores de colectivos de difícil inserción (Art. 5º Decreto Empresas de Inserción)	Número de trabajadores normalizados	Número total trabajadores en plantilla

El solicitante se hace plenamente responsable de la veracidad de los datos aportados.

En .....a .....de .....de 200....

Firma del solicitante

**DOCUMENTACIÓN A ACOMPAÑAR A LA SOLICITUD DE CALIFICACIÓN Y REGISTRO DE E.I.L.**

- Memoria que acredite la viabilidad económica, técnica y financiera del proyecto empresarial, detallando los aspectos técnicos de producción y comercialización, el plan de inversiones y la valoración sobre las distintas fuentes de financiación.
- Escritura de constitución de la Sociedad, debidamente registrada, de la que se derive la participación en el capital social de una o varias entidades sin ánimo de lucro en la proporciones establecidas en el apartado b) del artículo 4 del Decreto.
- Relación de trabajadores de alta en la plantilla que justifique el porcentaje mínimo exigido en el artículo 4. d) del decreto. Si todavía no se han formalizado las contrataciones, en lugar de relación de trabajadores en plantilla, deberá presentarse una declaración del responsable o representante de la empresa en la que exponga la capacidad productiva de la misma y el proyecto de contratación de al menos, tres trabajadores desfavorecidos en los tres meses siguientes a la calificación. Dichas contrataciones habrán de suponer, como mínimo, el 30% de la plantilla total en la empresa.
- Cualquier otra documentación que sea requerida en orden a acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos en la normativa aplicable.

**ILMA. SRA. DIRECTORA GERENTE DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO**

## ANEXO II

**COLORES:**

- Fondo General: Tierra Pantone 504, al 75%.
- Franjas horizontales de 14 mm., 8 mm. y 22 mm.: Amarillo Pantone 109.
- Caracteres logo INAEM: Pantone 201 C. Tipografía Corinthian Bold.
- Bandera Gobierno de Aragón: Amarillo Pantone 109 y Rojo Pantone Red 032.
- Bandera Unión Europea: Fondo azul Pantone Reflex blue y estrellas amarillo Pantone Yelow 2C.
- Caracteres texto Gobierno de Aragón y Unión Europea: Negro. Tipografía Corinthian Bold para Gobierno de Aragón y Arial para Unión Europea.

**ANEXO III. FICHA BÁSICA DEL FICHERO "BASE DE DATOS DE APOYO AL EMPLEO EN ARAGÓN". MODIFICACIÓN**

<b>DEPARTAMENTO Organismo Autónomo</b>	- DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO - Instituto Aragonés de Empleo
<b>Denominación:</b>	- BASE DE DATOS APOYO AL EMPLEO EN ARAGÓN
<b>Norma legal de creación del fichero</b>	Decreto 98/2003, del 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan los ficheros de datos de carácter personal gestionados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
<b>Finalidad del fichero y de los usos previstos del mismo:</b>	Gestión de ayudas y subvenciones de los programas de promoción de empleo que se gestionan y aplican por el Instituto Aragonés de Empleo. El módulo correspondiente a las empresas de inserción laboral tiene por finalidad inscribir a aquellas empresas que hayan obtenido la calificación por parte del Instituto Aragonés de Empleo como "de inserción laboral" y llevar el seguimiento de las subvenciones otorgadas a las mismas, así como de los trabajadores incorporados a procesos de inserción laboral.
<b>Personas o colectivos informantes</b>	Beneficiarios de las subvenciones de promoción de empleo: trabajadores, empresas, corporaciones locales, entidades sin ánimo de lucro, organismos públicos, universidades, centros especiales de empleo y empresas de inserción laboral
<b>Procedimiento de recogida de datos de carácter personal</b>	A través de los formularios de solicitud de las distintas subvenciones de promoción de empleo que se recogen en las correspondientes órdenes de convocatoria. Establecimiento de un sistema de consentimiento expreso del interesado en las órdenes de convocatoria de subvenciones cuando se recaben datos de carácter personal referidos al origen racial o a la salud de los trabajadores que generen derecho a subvención de las empresas y entidades solicitantes. En dichos formularios de solicitud de subvención se inserta un texto de información relativo a la recogida de datos.
<b>Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo</b>	Dentro del fichero existen fichas referidas a los datos de identificación de las empresas y entidades beneficiarias de las subvenciones y fichas relativas a los trabajadores que generan el derecho a esas subvenciones. Los datos personales de los trabajadores, son todos ellos de identificación y se recogen en los siguientes campos: - NIF trabajador. - Apellidos, nombre. - Sexo. - Fecha de nacimiento. - Colectivo al que pertenece el trabajador: campo exclusivo reservado para los trabajadores que pertenecen a colectivos desfavorecidos y que se encuentran en proceso de inserción en empresas de inserción laboral. - Minusválido S/N - Tipo de minusvalía - Grado de minusvalía - Nacionalidad - Nivel de estudios - Titulación académica - Fecha de alta en la empresa - Fecha de baja en la empresa
<b>Cesiones previstas</b>	--
<b>Organismo responsable directo del fichero</b>	Instituto Aragonés de Empleo
<b>Unidad ante las que se pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación y cancelación</b>	Servicio de Promoción de Empleo del INAEM
<b>Nivel de seguridad</b>	Nivel Alto