



**ORDEN DE 29 DE JULIO DE 2009, POR LA QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL AL CUMPLIMIENTO DE LA RESERVA DEL 2% EN FAVOR DE PERSONAS TRABAJADORAS DISCAPACITADAS EN EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES/AS, REGULADAS POR EL REAL DECRETO 364/2005, DE 8 DE ABRIL DE 2005**

(Publicada en el Boletín Oficial de Canarias de 11 de agosto de 2009)

### Preámbulo

La aprobación por Acuerdo del Consejo de Ministros el 3 de octubre de 1997 de un plan específico en favor de las personas discapacitadas, cristalizó de manera inmediata con la firma del Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Discapacitados, cuyo objeto consiste en la puesta en marcha de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad. Dicho Acuerdo reconoce, entre otros compromisos, la necesidad de establecer medidas que potencien la aplicación de la cuota de reserva del 2% en favor de las personas trabajadoras con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores/as, ante la constatación de un insuficiente grado de cumplimiento.

En esta línea, el artículo 38.1 **L** de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de personas discapacitadas, establece que las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores/as estarán obligadas a contratar un porcentaje de éstos sean trabajadores/as con discapacidad, e incluye, asimismo, la posibilidad de que las empresas obligadas al cumplimiento de la referida cuota de reserva puedan quedar exentas de esta obligación si reúnen las condiciones recogidas en acuerdos dentro de una negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, en una opción voluntaria de la empresa, debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre y cuando existan medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Respecto de el ámbito subjetivo, resulta de aplicación el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre **L**, que establece la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Respecto del ámbito funcional y material, en la actualidad, el régimen regulador básico de este tipo de medidas alternativas es el Real Decreto 364/2005 **L**, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional en favor de las personas trabajadoras con discapacidad (B.O.E. de 20.4.05), complementado, en los aspectos que no se opongan al mismo, por la Orden de 24 de julio de 2000 **L**.

No obstante, a pesar de la regulación legal mencionada, existen frecuentes lagunas que afectan a los aspectos del procedimiento administrativo aplicable en materia de solicitud, autorización, seguimiento y posiblemente a las medidas alternativas autorizadas. Tales lagunas dificultan enormemente la aplicación de las medidas alternativas, generando frecuentes dudas tanto en las Empresas obligadas a su aplicación, como en las Entidades receptoras de las mismas.

En este contexto, la Disposición Adicional Segunda **L** del Real Decreto 364/2005 determina que las Entidades receptoras que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en materia de empleo y la formación, podrán acomodar el procedimiento establecido en el mismo, a las normas procedimentales internas, lo que viene a equivaler que, dentro del necesario respeto a las estipulaciones contenidas en el Real Decreto 364/2005 **L** de carácter básico, las Comunidades Autónomas podrán establecer aquellas medidas complementarias que permitan y favorezcan la hora de coadyuvar a la más completa y correcta aplicación de la misma, sobre todo en aquellas materias de especificidad y concreción, no se encuentran reglados en la norma básica.

A lo largo de la experiencia que ha supuesto el desarrollo del cumplimiento de las medidas alternativas en la Comunidad Autónoma, se ha verificado la necesidad, cada vez más acuciante, de establecer una serie de criterios e instrucciones conocidos por todos los operadores involucrados y que, aplicados al procedimiento de cumplimiento de las mismas, no sólo perfeccionen el procedimiento establecido, sino, y esto es lo más importante, su homogeneidad en su desarrollo, e impulse su más correcta ejecución. Por otro lado, la complejidad de los procedimientos que, en esta materia, gestiona el Servicio Canario de Empleo, obliga a la adopción de

acceso de la ciudadanía interesada a los diferentes modelos normalizados que se utilizan a lo largo del de forma que se asegure el más alto grado de cumplimiento de los principios y obligaciones establecidas directa del artículo 70.4 **L** de la mencionada Ley 30/1992, que estipula "Las Administraciones Públicas modelos y sistemas normalizados de solicitudes cuando se trate de procedimientos que impliquen la realización de una serie de procedimientos...".

En este ámbito funcional, el artículo 3.1, apartado 7 **L**, de la Ley 12/2003, de 4 de abril, de creación del Servicio Canario de Empleo, determina que corresponden a dicho Organismo Autónomo "Las funciones de ejecución relativa a las obligaciones de empresarios y trabajadores y, en su caso, la potestad sancionadora, en las materias de desempleo, en los términos que establece la legislación del Estado".

En virtud de lo expuesto, a iniciativa del Servicio Canario de Empleo, dispongo;

#### **Artículo 1.** *Objeto.*

La presente Orden tiene por objeto establecer la regulación del procedimiento administrativo que dete Comunidad Autónoma de Canarias, las competencias y trámites necesarios para el cumplimiento excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con lo pre 364/2005, de 8 de abril **L**, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional a favor de los trabajadores con discapacidad.

#### **Artículo 2.** *Definiciones.*

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Orden, se entiende como "Declaración de Excepcionalidad y preceptiva, emitida por el Servicio Canario de Empleo, acreditativa de la concurrencia del supuesto de Empresa para llevar a cabo cualquiera de las Medidas Alternativas establecidas en la normativa.
2. Asimismo, se entenderá por "Autorización de Medida Alternativa", la autorización preceptiva que obtener del Servicio Canario de Empleo, con carácter previo a la ejecución de la/s Medida/s Alternativa/s

#### **Artículo 3.** *Presentación conjunta de solicitudes.*

1. Las Empresas deberán presentar conjuntamente y en el mismo momento, tanto la solicitud de Declaración de Excepcionalidad como la solicitud de Autorización de Medida Alternativa que corresponda, unido a la documentación que en cada caso, y según se explicita en los artículos siguientes.
2. Asimismo, y a la vista de las citadas solicitudes, el Servicio Canario de Empleo procederá a emitir u decidirá sobre la declaración de excepcionalidad y sobre la autorización de medida alternativa solicitada

#### **Artículo 4.** *Plazo de Resolución.*

Transcurridos más de dos (2) meses, contados a partir de la fecha de presentación de las solicitudes y notificado éstas, se entenderán estimadas ambas por silencio administrativo positivo.

El citado plazo podrá verse suspendido por la concurrencia de cualquiera de las causas establecidas en la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo (

### **TÍTULO I. DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD**

#### **Artículo 5.** *Presentación de la solicitud.*

1. Todas las Empresas que deseen acogerse a cualquiera de las medidas alternativas recogidas en el R 8 de abril **L**, deberán presentar, con carácter previo a su adopción, la correspondiente solicitud de Declaración de Excepcionalidad, debidamente fechada y firmada por el/la representante o responsable de la Empresa en dos sedes centrales del Servicio Canario de Empleo, en Santa Cruz de Tenerife (Avenida Príncipes de Asturias s/n) o en Palmas de Gran Canaria (calle Crucita Arbelo Cruz, s/n), o cualquier oficina integrada en la red de oficinas del Servicio Canario de Empleo, a la atención de la "Subdirección de Empleo -Sección de Creación de Empleo y Medidas Alternativas".

También podrán presentarse en los registros y oficinas que señala el artículo 3.1 del Decreto 164/1994,

se adaptan los procedimientos administrativos de la Comunidad Autónoma a la Ley 30/1992, de 26 de Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común **L**, modificada por enero.

2. Cualquiera que sea la vía de presentación, las solicitudes deberán dirigirse a la "Subdirección de Empleo de Empleo y Actividades- Unidad de Medidas Alternativas", siendo, además, esta unidad, la receptor deban presentar ante al Servicio Canario de Empleo, y que se citen a lo largo de la presente Orden.

#### **Artículo 6.** *Modelo de solicitud de declaración de excepcionalidad.*

La solicitud de declaración de excepcionalidad deberá responder al modelo identificado como "Modelo 1 de Excepcionalidad" adjunto a la presente Orden, y que se encuentra asimismo disponible en la página Disposición Adicional de la presente Orden.

Conjuntamente con la solicitud, las Empresas deberán aportar la documentación que resulte preceptiva conforme se expone en los siguientes artículos.

#### **Artículo 7.** *Resolución conjunta de declaración de excepcionalidad y autorización.*

Recibida la solicitud, el Servicio Canario de Empleo dictará Resolución sobre la concurrencia de supuestos de excepcionalidad, Resolución que será notificada a la Empresa, y donde se procederá a resolver, además de la medida alternativa propuesta.

### **CAPÍTULO I. Solicitud de declaración de excepcionalidad por inexistencia de demandantes de empleo**

#### **Artículo 8.** *Procedimiento.*

1. Las Empresas presentarán ante las oficinas de empleo del Servicio Canario de Empleo o, en su defecto, Colocación legalmente constituidas, las ofertas de empleo con mención expresa del número de puestos para trabajadores discapacitados y las ocupaciones requeridas con los requisitos adecuados.
2. Si existiera imposibilidad de atender por parte del Servicio Canario de Empleo o de las Agencias de Colocación presentadas por las empresas obligadas, de acuerdo con las causas contempladas en el artículo 10 del Decreto 364/2005, de 8 de abril, el Servicio Canario de Empleo o la Agencia de Colocación correspondiente acreditará de dicha circunstancia.
3. Obtenida la certificación anterior, en el plazo de diez (10) días, las empresas obligadas deberán presentar ante el Servicio Canario de Empleo, la declaración de excepcionalidad, y la aplicación de la medida alternativa por la que se solicita. Con la solicitud se acompañará la copia de la certificación emitida en la que se reconozca la imposibilidad de empleo presentada, así como de la oferta u ofertas presentadas por el empresario.
4. La declaración de excepcionalidad y la adopción de las medidas alternativas recogidas estarán vacantes para trabajadores con discapacidad que, tras la tramitación de la correspondiente oferta de empleo, no sea posible cubrir.
5. La declaración de excepcionalidad a que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de tres meses. Transcurrido el plazo de validez de la correspondiente resolución administrativa. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación.

### **CAPÍTULO II. Solicitud de declaración de excepcionalidad por motivos de índole productivo, organizativo o económico**

#### **Artículo 9.** *Procedimiento.*

1. En el supuesto de que la causa que motiva la solicitud de Declaración de Excepcionalidad, sea la reconocida en el artículo 10 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, la Empresa deberá aportar, conjuntamente con la solicitud, la declaración de la concurrencia de las razones productivas, organizativas, técnicas o económicas, conforme el modelo disponible en la dirección web expresada en la Disposición Adicional, identificado como "Modelo 2: Modelo de razones productivas, organizativas, técnicas o económicas", adjunto asimismo a la presente Orden, de forma suficientemente razonada, las causas productivas, organizativas, técnicas o económicas, que

misma.

La citada Memoria deberá venir fechada y suscrita por el/la responsable o representante de la Empresa. Las razones de índole económico, deberá venir suscrita, además, por el/la responsable del departamento o departamento si existiese.

2. Como anexos a dichos escritos, la Entidad estará obligada a presentar cualquier documento, de carácter económico, que avale y respalde la existencia de las causas alegadas, pudiendo el Servicio Canario de Empleo, en cualquier caso, requerir la aportación y/o aclaración de la documentación que estime necesaria, de considerarse acreditada suficientemente las dificultades alegadas.

3. Entre la documentación a aportar, el Servicio Canario de Empleo, a la vista de los términos y condiciones de la demanda planteada, podrá exigir a la Entidad la aportación de certificación o informe emitido por entidades reconocidas con capacidad, que acrediten la existencia de las dificultades alegadas. Se entenderá con capacidad, en aquellas Entidades, públicas o privadas debidamente legalizadas, distintas de la empresa demandante, sea la auditoría, consultoría o la asistencia técnica o pericial.

4. La declaración de excepcionalidad a que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de una vez. La notificación de la correspondiente resolución administrativa del expediente. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir las circunstancias que dieron lugar a la resolución inicial.

## **TÍTULO II. AUTORIZACIÓN DE MEDIDA ALTERNATIVA**

### **Artículo 10.** *Tipología y cuantía.*

1. Las Medidas Alternativas que las Empresas obligadas podrán realizar, serán cualquiera de las recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, o en aquellas normas que la sustituyan o desarrollen.

La opción por una, o varias simultáneamente, deberá llevarse a cabo conforme las estipulaciones contenidas en las siguientes.

2. El valor económico de las medidas alternativas solicitadas deberá responder, como mínimo, a las establecidas en el artículo 2.2, en relación con la Disposición Adicional Primera, ambos del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, o en las normas que se establezcan.

## **CAPÍTULO I. Medidas alternativas consistentes en la celebración de contratos mercantiles**

### **Artículo 11.** *Documentación a presentar junto a la solicitud.*

La Empresa deberá presentar la siguiente documentación:

- 1) Solicitud de Autorización, que deberá responder al modelo identificado como "Modelo 3: Solicitud de autorización de adopción de las medidas alternativas", adjunto a la presente Orden, debidamente firmada por el/la responsable de la Empresa.
- 2) Borrador sin firmar del contrato civil o mercantil a celebrar, que deberá responder al modelo que se adjunta en el artículo 4: Contrato Civil o Mercantil". Dicho borrador deberá contener, entre otros aspectos que los interviniendo, los siguientes datos:
  - a) Identificación de las partes intervinientes.
  - b) El objeto del contrato, expuesto de una forma clara y razonada.
  - c) Las causas del contrato, entre las que deberá aparecer, entre otras que las partes consideren oportuna, la medida alternativa objeto de autorización.
  - d) Número de trabajadores/as con discapacidad a los que equivale el importe del contrato.
  - e) Importe y duración del contrato.

f) Fecha y firma de los/as representantes de cada una de las partes intervinientes.

#### **Artículo 12.** *Aportación de contrato definitivo.*

La empresa deberá aportar, dentro del plazo de diez (10) días a contar desde la notificación de la Recopia simple del contrato firmado, que deberá corresponderse con el borrador previamente aportado. obligación, quedará sin efecto la Autorización otorgada.

#### **Artículo 13.** *Especialidades de los Centros Especiales de Empleo.*

En el supuesto de contratos celebrados con Centros Especiales de Empleo, éstos deberán estar de Registro que, a efectos de su calificación, se gestiona en el Servicio Canario de Empleo. Por otro la deberá, inexcusablemente, coincidir con la actividad o actividades económicas que figuren vinculadas al Actividades Económicas que, para el Centro Especial de Empleo en cuestión, constan en el citado Regis

### **CAPÍTULO II. Medidas alternativas consistentes en acciones de patrocinio o donaciones**

#### **Artículo 14.** *Documentación a presentar junto a la solicitud.*

La Empresa deberá presentar la siguiente documentación:

- 1) Solicitud de Autorización (Modelo 3, ya citado), debidamente firmada por el/la responsable de la Em
- 2) Documento suscrito tanto por el/la representante de la Empresa donante como por el/la de la fondos, acreditativo de la existencia de Acuerdo de donación entre ambas, con expresión de su finalidad, conforme al modelo que se contempla identificado como "Modelo 5: Presentación de Donación".
- 3) Memoria de actuación objeto de donación, conforme el "Modelo 6: Memoria de actuación objeto suscrita por el/la representante de la Entidad receptora de los fondos, donde se explicita, entre otros e donación, las causas que avalan su necesidad, el previsible impacto favorable que la misma tendrá vista interno a la propia Entidad (impacto sobre su funcionamiento, sobre la actividad que desarrolla), vista externo (efectos favorables en el entorno, previsible población afectada, etc.), y desde el punto personas discapacitadas (incidencia sobre su inserción, su formación, su clima o expectativas labo previsto de ejecución. En el supuesto de recibir donaciones y/o ayudas de otras Entidades y/o Admini misma finalidad, también incorporará expresión del origen e importe de las mismas, fechas de pago, y
- 4) En el supuesto de que el coste total del proyecto a financiar con la donación, sea superior al imp aportarse informe sobre cómo se pretende sufragar la diferencia, con descripción del origen de dichos
- 5) En el supuesto de que la donación sea destinada a financiar un proyecto de Inversión, deberá apc conforme al modelo identificado como "Modelo 7: Memoria Económica del Proyecto de Inversión", det y firmado.
- 6) La entidad beneficiaria deberá acreditar documentalmente que reúne el requisito de ser una Fu Utilidad Pública, así como que, entre sus objetivos sociales, tiene los de la formación profesional, creación de empleo a favor de las personas con discapacidad, a través de la aportación de copia de s de constitución, y, cuando ello sea necesario o posible, certificación administrativa.

Según el objeto o finalidad de la donación, se establecen, además, los siguientes requisitos documentale

#### A) Realización de obras.

- A.1) En el caso de proyectos consistentes en la realización de obras, deberá presentarse proyect arquitecto o técnico equivalente, en el que consten las características de la obra a realizar, así coi croquis de su realización.
- A.2) Copia de las autorizaciones administrativas que resulten preceptivas para la realización de la ob
- A.3) Copia del presupuesto de los gastos de la obra.

B) Adquisición de bienes.

B.1) Copia del presupuesto acreditativo del precio de los bienes que se pretenden adquirir, fechada y firmada por la suministradora de los mismos.

C) Realización de proyectos.

C.1) Copia del presupuesto, suscrito por el/la responsable de la Entidad receptora de los fondos, acreditando los costes en los que se va a incurrir con ocasión de la ejecución del proyecto.

### **CAPÍTULO III. Medidas alternativas consistentes en la constitución de enclaves laborales**

#### **Artículo 15. Constitución de un enclave laboral.**

La Constitución de un enclave laboral deberá regirse por lo dispuesto en el Real Decreto 290/2004, de 12 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

#### **Artículo 16. Documentación a presentar junto a la solicitud.**

La Empresa deberá presentar la siguiente documentación:

- 1) Solicitud de Autorización (Modelo 3), debidamente firmada por el/la responsable de la Empresa.
- 2) Copia del contrato suscrito con el Centro Especial de Empleo, que deberá contener los requisitos establecidos en el artículo 5 del Real Decreto 290/2004, citado.
- 3) Documento suscrito tanto por el/la representante de la Empresa, como por el del Centro Especial de Empleo, que acredite la existencia del Acuerdo entre ambas partes para la constitución de un enclave laboral, como fórmula de medida alternativa.

### **CAPÍTULO IV. Ejecución y control de medidas alternativas**

#### **Artículo 17. Deber de colaboración.**

1. Con independencia de lo expuesto para cada supuesto, el Servicio Canario de Empleo podrá recabar la información que estime necesaria para complementar y/o aclarar cualquier aspecto relacionado con la medida alternativa.
2. En este contexto, tanto las Empresas obligadas, como las Entidades receptoras de las medidas alternativas, deberán prestar la debida colaboración con el Servicio Canario de Empleo, facilitando la información y documentación que se estimen adecuadas para el seguimiento y justificación de las medidas alternativas.
3. El incumplimiento de dicha obligación de colaboración supondrá la apertura del procedimiento sancionador correspondiente según lo estipulado en el artículo 15, apartado 3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto de 2000, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, todo ello sin menoscabar las competencias de Inspección de Trabajo y Seguridad Social competente, a los efectos que ésta considere oportunos.

#### **Artículo 18. Ejecución de las Medidas autorizadas.**

1. El plazo para formalizar e iniciar la aplicación de las medidas alternativas será de tres meses a contar desde la notificación de la resolución administrativa que autoriza dichas medidas. No obstante, anualmente se deberá garantizar el cumplimiento de todas las medidas, como mínimo, las cantidades que constituyan la cuantificación económica de ellas.
2. Tanto las Empresas Autorizadas, como las Entidades receptoras de las medidas alternativas, estarán sujetas a la normativa aplicable en materia de medidas alternativas, y más concretamente, las obligaciones y estipulaciones contenidas en la Resolución de Autorización.

#### **Artículo 19. Control de ejecución.**

A los efectos de asegurar el correcto cumplimiento de la medida alternativa autorizada, el Servicio Canario de Empleo podrá requerir a las Empresas Autorizadas y a las Entidades receptoras de las medidas alternativas, que faciliten la información y documentación que estime necesaria para el seguimiento y justificación de las medidas alternativas.

establecer los mecanismos de control y seguimiento que estime oportunos, entre los que pueden citarse

- 1) Peticiones de documentación que acrediten el estado actual de las Medidas Alternativas autorizadas
- 2) Visitas a los lugares donde los proyectos se ejecutan o desarrollan.
- 3) Reuniones periódicas de seguimiento con las Entidades implicadas.

Cualquiera que sea la medida de seguimiento utilizada, las Entidades estarán obligadas a mostrar la n en su desarrollo, en los términos expuestos en el artículo 17.

### **TÍTULO III. JUSTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS AUTORIZADA:**

#### **Artículo 20.** *Justificación.*

Llevada a cabo la Medida Alternativa autorizada, y partiendo del calendario de ejecución de la misma de su solicitud, las Entidades estarán obligadas a presentar los informes y documentación que acredite su cumplimiento, o, en su defecto, el estado en que se encuentran, las causas del retraso, y las nuevas fechas previstas.

En este contexto, el Servicio Canario de Empleo podrá recabar la aportación de la documentación que e

#### **Artículo 21.** *Exigencia de informe de Auditoría.*

1. En el supuesto de que, aun aportándose la documentación justificativa solicitada, el Servicio Canario de Empleo tenga dudas razonables y motivadas sobre la correcta ejecución de las medidas autorizadas, podrá requerir la presentación de informe de Auditoría suscrito por entidad auditora debidamente autorizada, comprensivo de los fondos percibidos, y su afectación a la realización de la medida alternativa aprobada, en los términos de la solicitud de Autorización y documentación adjunta.

2. El precio de la realización de la citada Auditoría podrá ser sufragado con cargo al importe de la Medida Alternativa.

3. El Informe de Auditoría, en copia simple, deberá ser entregado al Servicio Canario de Empleo, junto con la factura del abono de su importe, en el plazo máximo de dos (2) meses a contar desde la correspondiente solicitud.

#### **Artículo 22.** *Documentos de justificación.*

Como documentos de justificación, las Entidades deberán aportar los informes y memorias consignados en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, citado.

### **TÍTULO IV. COMPETENCIA**

#### **Artículo 23.** *Seguimiento y control.*

1. La competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento a que se refiere esta Orden del Servicio Canario de Empleo, a propuesta del Subdirector de Empleo del mismo órgano.

2. Con arreglo a lo previsto en el artículo 6.1 **L** del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, cuando la empresa de trabajo en la Comunidad Autónoma de Canarias y en otras Comunidades Autónomas, la competencia para el Servicio Público de Empleo Estatal, salvo que al menos el 85% de la plantilla radique en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias, en cuyo caso, se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.

#### **Disposición Adicional Primera.** *Puesta a disposición de los Modelos normalizados de documentos.*

Los diferentes modelos de documentos que se citan a lo largo de la presente Orden, se encuentran identificados conforme se explicita a lo largo de la presente norma, en la siguiente dirección de Internet del Servicio Canario de Empleo:

<http://www.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/portalEmpresario/Contratacion-de-discapacitados/alter>

#### **Disposición Adicional Segunda.** *Especialidades en la cuantificación de la obligación de reserva, en el caso de contratos fijos discontinuos o de temporada.*

Con carácter general, la cuantificación de la obligación de reserva se llevará a cabo de conformidad con la Disposición Adicional Primera **L** del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. No obstante, a la hora de calcular el cupo de reserva anual de la plantilla en las empresas con trabajadores fijos discontinuos o de temporada, se tomarán los períodos de tiempo en los que la empresa tuviera 50 o más trabajadores.

Sobre dichos períodos, habrá que realizar el cálculo del cupo del 2%.

En el supuesto de tener que realizar alguna medida alternativa por dichos períodos, se realizará en cumplimiento de la reserva legal de personas con discapacidad obligada a ello.

**Disposición Final Primera.** *Habilitación normativa.*

Se autoriza al Director del Servicio Canario de Empleo a dictar cuantas resoluciones sean necesarias para el desarrollo de los aspectos organizativos dispuestos en la presente Orden.

**Disposición Final Segunda.** *Derecho supletorio.*

Para todo lo no previsto en esta Orden, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de julio de 2000, en cuanto no se oponga a lo establecido en el Real Decreto 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común **L**.

**Disposición Final Tercera.** *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

**ANEXO I**

[Vínculo a objeto](#)