EXTRACTO DEL EXPEDIENTE

GOBIERNO DE ARAGON

N.º y año del exped.
Referencia

DEPARTAMENTO: Hacienda y Administración Pública

DENOMINACION

DECRETO /2015, DE DE , DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

PROPUESTA

El artículo 49 de la Constitución Española insta a los poderes públicos a promover políticas que garanticen a las personas con discapacidad su completa realización personal y su total Inclusión social, amparándoles especialmente para el disfrute de los derechos que el Título I otorga a todos los ciudadanos, proyectándose como principio rector de la actuación de aquéllos la realización de una política de inclusión de las personas con discapacidad a las que deberán amparar especialmente para el disfrute de los derechos que la norma fundamental otorga a todos los ciudadanos; derechos entre los que se encuentra el consistente en el acceso en condiciones de igualdad a los cargos y funciones públicas (artículo 23.2) de acuerdo en todo caso con los principios de mérito y capacidad que, conforme a lo dispuesto en el artículo 103.3 de aquélla, han de disciplinar tal acceso.

Este principio rector alcanza, asimismo, predicamento tanto en el ámbito internacional como en el comunitario. Y así, por lo tocante al primero, procede señalar que el 21 de abril de 2008 fue ratificada por España la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, que entró en vigor el 3 de mayo de aquel año, en cuyo artículo 27.1.g) los Estados Partes asumen el compromiso de adoptar las medidas pertinentes para "emplear a personas con discapacidad en el sector público".

A nivel estatal, son varias las disposiciones legales dictadas para dar cumplimiento a los anteriores mandatos y principios, tal y como hicieron en su momento la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos, o la Ley 23/1988, de 28 de julio, —de modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública— que impuso la obligación de reservar a las personas con discapacidad un cupo no inferior al tres por ciento de las vacantes incluidas en las anuales ofertas de empleo público.

Consejo de Gobierno

Elévese, a .....

Zaragoza, ... de ..... del 200 ....

Consejero de Hacienda y Administración Pública

EL .....

FERNANDO GIMENO MARÍN

GOBIERNO DE ARAGON DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Fdo.:

DECISION

EXPOSICION

DICTAMENES Y TRAMITES PRECEPTIVOS

D. G. A. 1076

Doy fe de la correspondencia entre el contenido de este extracto-propuesta y el de su expediente.

EL .....

Fdo.

No obstante, las insuficiencias de dichas disposiciones para garantizar el efectivo cumplimiento de los anteriores principios, unida a la necesidad de trasponer al ordenamiento interno la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, traerían consigo la promulgación de diversas leyes de carácter estatal, tales como la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados. Esta última estableció una reserva del cinco por ciento de las vacantes para personas con discapacidad que, reproducida por el artículo 59 de la vigente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, amplía en la actualidad al siete por ciento tras la modificación operada por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, con el declarado objetivo de alcanzar el dos por ciento de personas con discapacidad entre los efectivos totales y de que, al menos, el mismo porcentaje de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

Por otro lado, el Consejo de Ministros aprobó el 26 de septiembre de 2008 la Estrategia Global de Acción para el Empleo de personas con discapacidad, que se desarrolló entre 2008 y 2012 y que tenía entre sus objetivos generales los de aumentar las tasas de actividad y de ocupación, así como la inserción laboral de las personas con discapacidad y el de mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de este colectivo.

Finalmente, por Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, cuya finalidad es garantizar el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidad y de trato y el ejercicio real y efectivo de sus derechos en igualdad de condiciones respecto al resto de ciudadanos, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma, el Estatuto de Autonomía de Aragón, en su artículo 25.1 dispone que los poderes públicos aragoneses promoverán medidas que garanticen la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidades, así como su participación en la vida de la comunidad.

Cabe señalar como antecedente la disposición adicional sexta del Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero. Con rango reglamentario, cabe destacar los artículos 13 y 15 del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, Carrera Administrativa y Promoción Profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en virtud de Decreto 80/1997, de 10 de junio, que establecen una serie de garantías para la participación de estas personas en los concursos de méritos.

Desde el punto de vista organizativo, es preciso señalar las competencias en materia de atención a las personas con discapacidad atribuidas al Instituto Aragonés de Servicios Sociales en virtud de lo dispuesto en el Decreto 194/2013, de 17 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el Decreto 113/2000, de 13 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

Este Reglamento nace de las conclusiones alcanzadas en el Estudio sobre la Discapacidad y el Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón, como resultado de un proceso de participación en el que colaboraron los agentes sociales implicados así como personas con discapacidad y responsables de la Administración autonómica, entre las que figura afrontar un proceso de renovación normativa donde se establezcan los principios generales y las garantías básicas en la materia de diversidad funcional en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, como catalizador del proceso en su conjunto.

Las medidas que garantizan la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el conjunto de la función pública constituye un principio básico de responsabilidad social corporativa que debe vincular la actuación de la Administración pública como empleador y responsable público.

Este Reglamento se inicia, en su Capítulo I, con la previsión de las disposiciones generales sobre la materia, incluyendo en el Capítulo II la constitución de una Comisión de Coordinación para la supervisión de la correcta ejecución de lo previsto en el mismo y la adopción de las medidas necesarias para su desarrollo, así como la previsión de un Equipo multidisciplinar.

Por su parte, en el Capítulo III se establece una fijación de un cupo de reserva en la Oferta de Empleo Público, así como también la previsión de convocatorias independientes y turnos específicos en las ordinarias sin olvidar la efectividad del derecho a la promoción profesional de las personas con discapacidad que ya ostentan la condición de empleados públicos.

Asimismo, establece previsiones específicas para el desarrollo de los procesos selectivos, como las relativas a los órganos de selección, con las eventuales adaptaciones de tiempos y medios y la garantía de la accesibilidad de las instalaciones en que se desarrolle. Además, y en el mismo Capítulo, se ha intentado garantizar el acceso de las personas con discapacidad al empleo, no solo fijo, sino temporal también, a cuyo efecto se prevé la constitución de bolsas específicas y listas de espera específicas de aspirantes procedentes de este cupo.

Por lo que respecta a la movilidad y provisión de puestos de trabajo reguladas en el Capítulo IV, se incorporan previsiones relativas a la adjudicación del primer destino para aquellos que han superado el proceso selectivo, así como la movilidad posterior para personas con discapacidad y los requisitos para las adaptaciones necesarias de los puestos de trabajo.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este Decreto.

Disposición final primera. Facultades de aplicación y desarrollo.

Se faculta al Consejero de Hacienda y Administración Pública para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el presente Decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

Este Decreto, y el Reglamento que por él se aprueba, entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.

Zaragoza, ….de……de 2015.

El Presidente del Gobierno de Aragón,

JAVIER LAMBÁN MONTAÑÉS

El Consejero de Hacienda
y Administración Pública,

Fernando Gimeno Marín

Especial atención se ha otorgado en el Capítulo V a las personas con discapacidad intelectual, respecto de las que se contempla la realización de convocatorias singulares y la constitución de bolsas específicas integradas por aspirantes procedentes de éstas. En último término, se prevén medidas de supervisión y seguimiento de inclusión dirigidas a este colectivo de empleados públicos, resaltando la figura del preparador laboral.

Por su parte, el Capítulo VI incluye medidas relativas a la formación y el desarrollo profesional.

Finalmente, el Capítulo VII establece medidas de sensibilización social para favorecer la inclusión efectiva de personas con discapacidad y la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación, se potencia el fomento de actividades de colaboración entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las entidades que desarrollan sus actividades en el ámbito de las personas con discapacidad, y por ultimo, establece la posibilidad de realizar programas experimentales de inclusión de personas con un grado de discapacidad superior al sesenta y cinco por ciento.

Este Reglamento se aprueba en ejercicio de la potestad reglamentaria atribuida al Gobierno de Aragón por el artículo 53.1 del Estatuto de Autonomía de Aragón, en virtud de cuyo artículo 75.13 se reconoce a la Comunidad Autónoma la potestad legislativa en materia de régimen estatutario de los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Aragón y de conformidad con lo previsto en el artículo 11.1 del Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero.

Este Decreto y el Reglamento que aprueba han sido consultados con las organizaciones y asociaciones más representativas afectadas, sometidos al trámite de información pública, remitidos a los distintos Departamentos del Gobierno de Aragón, negociado con las Organizaciones Sindicales, informado por la Secretaría General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública y por la Dirección General de los Servicios Jurídicos.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Aragón, y previa deliberación del Gobierno de Aragón, en su reunión de xx de xxxx de 2014,

DISPONGO:

Artículo único. Aprobación del Reglamento.

Se aprueba el Reglamento de medidas para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo texto se incluye a continuación.

Disposición adicional única. Términos genéricos.

Las menciones genéricas en masculino que aparecen en el articulado de la presente ley se entenderán referidas también a su correspondiente femenino.

REGLAMENTO DE MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

Este Reglamento tiene por objeto la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, mediante la regulación de las medidas necesarias para garantizar su participación en igualdad de condiciones en los procesos selectivos de acceso al empleo público, de provisión de puestos de trabajo y en la formación, garantizando los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 23.2 y 49 de la Constitución Española.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Este Reglamento será de aplicación a los procesos selectivos para personas con discapacidad para el ingreso en los cuerpos y escalas de personal funcionario y categorías profesionales de personal laboral, a los procesos de promoción interna y de provisión de los puestos de trabajo, y a la oferta formativa dirigida al perfeccionamiento profesional del personal con discapacidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de función pública y en el correspondiente convenio colectivo.

2. Los procesos correspondientes al personal docente no universitario y estatutario de instituciones sanitarias se regirán por las normas específicas que les sean aplicables, sin perjuicio de la supletoriedad de este Reglamento.

3. A los efectos de esta norma, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Artículo 3. Principios inspiradores.

1. Este Reglamento se inspira en los principios señalados en el artículo 3 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre :

a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
b) La vida independiente;
c) La no discriminación;
d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
e) La igualdad de oportunidades;
f) La igualdad entre mujeres y hombres;
g) La normalización;
h) La accesibilidad universal;
i) El diseño universal o diseño para todas las personas;
j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
k) El diálogo civil;
l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad;
m) La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

2. Las convocatorias de los procesos incluidos en el ámbito de aplicación no podrán establecer exclusiones derivadas de la discapacidad reconocida, sin perjuicio de las incompatibilidades sustanciales con el ejercicio de las funciones y tareas correspondientes a las plazas o puestos de trabajo objeto de las convocatorias.

3. Las condiciones derivadas de la discapacidad en ningún caso podrán modificar los requisitos de titulación exigidos por la ley ni las condiciones de desarrollo de los procesos de selección y movilidad, debiendo los aspirantes demostrar la capacidad suficiente para desempeñar los puestos de trabajo.

4. En los procesos de selección y movilidad, la Administración de la Comunidad Autónoma adoptará las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a las necesidades específicas de las personas con discapacidad siempre que no impongan una carga desproporcionada o indebida en el contexto de la organización o sea incompatible con el contenido del puesto y el servicio público que haya que prestar. A tal efecto se entenderá adecuada o compatible con el contenido del puesto y del servicio público cuando la adaptación constituya un ajuste razonable en los términos establecidos en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

CAPÍTULO II

Órganos en materia de inclusión de la discapacidad en la función pública

Artículo 4. *Comisión Autonómica para la inclusión de las personas con discapacidad en la Función Pública de Aragón.*

1. Se crea la Comisión Autonómica para la inclusión de las personas con discapacidad en la Función Pública de Aragón como órgano de asesoramiento y participación, con la finalidad de estudiar, promover y coordinar cuantas iniciativas se lleven a cabo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para facilitar y promover la inclusión efectiva de personas con discapacidad en la función pública.

Esta Comisión quedará adscrita al Departamento competente en materia de función pública.

2. La Comisión Autonómica para la inclusión de las personas con discapacidad en la Función Pública de Aragón estará constituida por los siguientes miembros:

a) El Director General competente en materia de función pública, que la presidirá.
b) El Jefe de Servicio competente en materia de relaciones laborales, de asuntos sociales y prevención de riesgos laborales, que será su vicepresidente.
c) El Jefe de Servicio competente en materia de provisión de puestos de trabajo del personal en el ámbito general de la Administración de la Comunidad Autónoma.
d) El Director del Instituto Aragonés de Administración Pública
e) Un representante del Instituto Aragonés de Servicios Sociales
f) Un miembro designado por cada una de las Organizaciones Sindicales más representativas.
g) Un miembro designado por la entidad más representativa de la discapacidad en la Comunidad Autónoma de Aragón.
h) Un Secretario designado por el Presidente, entre el personal funcionario de la Dirección General competente en materia de función pública, que actuará con voz y sin voto.

3. Cuando la índole de los asuntos que tratar así lo aconseje, podrán participar en las reuniones de la Comisión, con voz y sin voto, los expertos en la materia que designe el Presidente, a petición de cualquier de sus miembros.

4. Son funciones de la Comisión las siguientes:

a) Realizar el seguimiento sobre la aplicación del contenido del presente Reglamento y proponer aquellas medidas que considere necesarias para impulsar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en la función pública.
b) Impulsar acciones de sensibilización en materia de inclusión de la diversidad funcional en la organización
c) Estudiar, debatir y, en su caso, elevar a los órganos competentes cuantas medidas se consideren convenientes para garantizar el principio de igualdad en el acceso a los puestos públicos de las personas con discapacidad, así como en su carrera administrativa y profesional posterior.
d) Proponer modificaciones de lo establecido en este Reglamento en el ámbito de la selección, movilidad y formación, en virtud de la experiencia adquirida durante la aplicación del mismo o como consecuencia de los avances que se produzcan en materia de discapacidad.
e) Cualesquiera otras que le puedan ser atribuidas.

5. El régimen de funcionamiento de la Comisión se ajustará a las normas generales de los órganos colegiados.

6. En todo caso, la Comisión se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez al año, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias cuando así lo acuerde el Presidente, a iniciativa propia o de al menos un tercio de los miembros de la misma.

7. La pertenencia a la Comisión o la asistencia a sus reuniones no darán lugar a retribución o indemnización alguna.

Artículo 5. Comisión de Coordinación.

1. Se crea la Comisión de Coordinación, como órgano especializado permanente de coordinación, seguimiento, información y asesoramiento adscrito al Departamento competente en materia de función pública.

2. La Comisión de Coordinación estará compuesta por los siguientes miembros que serán designados por el Director General competente en materia de función pública.

a) El Jefe de Servicio competente en materia de relaciones laborales, de asuntos sociales y prevención de riesgos laborales, que actuará como presidente.
b) El Jefe de Servicio competente en materia de provisión de puestos de trabajo del personal en el ámbito general de la Administración de la Comunidad Autónoma.
c) El Jefe de Servicio competente en materia de gestión de centros propios y acción concertada del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.
d) Un Inspector de Servicios de la Dirección General competente en materia de función pública.
e) Un Técnico del Instituto Aragonés de Administración Pública.
f) Un Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales de cada uno de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma.
g) Un Secretario designado por el Presidente, entre el personal funcionario de la Dirección General competente en materia de función pública, que actuará con voz y sin voto.

3. La Comisión de Coordinación se reunirá al menos dos veces al año, mediante convocatoria de su Presidente y ajustará su funcionamiento a las normas generales de los órganos colegiados.

4. La Comisión de Coordinación podrá recabar la presencia de otros funcionarios o técnicos, que no ostentarán la condición de miembros de la Comisión, con la finalidad de obtener información o asesoramiento complementario sobre la materia objeto de deliberación.

5. Son funciones de la Comisión de Coordinación, las siguientes:

a) Realizar estudios e informes sobre la discapacidad, especialmente en lo relativo a las condiciones de acceso, inclusión y promoción de las personas con discapacidad en el empleo público.
b) Velar por la inclusión efectiva de los empleados públicos con discapacidad.
c) Elaborar las directrices de los Planes Específicos de Inclusión de las personas con discapacidad intelectual.
d) Elevar propuestas a la Comisión Autonómica para la inclusión de las personas con discapacidad en la Función Pública de Aragón de mejora de lo establecido en este Reglamento en el ámbito de la selección, movilidad y formación, en virtud la experiencia adquirida durante su aplicación o como consecuencia de los avances que se produzcan en materia de discapacidad.
e) Prestar asesoramiento al Instituto Aragonés de Administración Pública para la inclusión de actividades formativas en el Plan Anual de Formación dirigidas a divulgar una cultura orientada a favorecer la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
f) Aquellas que el presente Reglamento atribuye al Equipo multidisciplinar cuando, en función de las circunstancias concurrentes en el proceso en el que se ejerzan, sean elevadas por aquél o avocadas por la Comisión.
g) Cualesquiera otras que le puedan ser atribuidas.

Artículo 6. Equipo multidisciplinar

1. Se constituirá un equipo multidisciplinar, adscrito al Instituto Aragonés de Servicios Sociales, para el asesoramiento técnico en materia de discapacidad en los procesos selectivos para el acceso a la función pública así como en los procesos de promoción interna y de movilidad, en los términos previstos por este Reglamento.

2. El citado equipo multidisciplinar estará compuesto por los siguientes miembros:

a) Un Técnico de los Equipos de Valoración y Orientación del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.
b) Un Técnico Superior del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de cada uno de los ámbitos afectados.
c) Un responsable del personal y organización designado por la Dirección General competente en materia de función pública.

3. Asimismo, cuando la índole del asunto lo requiera, el equipo multidisciplinar podrá incorporar a otros funcionarios o técnicos en la materia en calidad de asesores, con voz pero sin voto.

CAPITULO III
Acceso al empleo público

Artículo 7. Porcentaje de reserva y distribución en la Oferta de empleo público

1. La reserva del cupo legalmente establecido de vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad en la Oferta de empleo público se realizará sobre el cómputo global de las vacantes incluidas, atendiendo, en su distribución, a criterios de homogeneidad entre los diferentes grupos profesionales.

2. El número de plazas reservadas se determinará en la Oferta de empleo público, así como su distribución en los diferentes cuerpos y escalas y categorías profesionales.

3. La distribución del porcentaje de reserva entre los diferentes cuerpos y escalas y categorías profesionales, se basará en la evaluación de los correspondientes puestos de trabajo.

4. La acumulación de las plazas reservadas a personas con discapacidad que no resulten cubiertas se determinará, en su caso, en la correspondiente Oferta de empleo público.

5. La Oferta de empleo público también podrá prever, dentro del cupo de reserva, la reserva de vacantes para su cobertura mediante promoción interna.

Artículo 8. Convocatoria.

1. La convocatoria de las plazas reservadas a personas con discapacidad a través de turno independiente será específica, si bien en la medida de lo posible y aun siendo procesos diferenciados en cuanto a relaciones de admitidos, llamamientos a los ejercicios o relaciones de aprobados, el proceso selectivo podrá ejecutarse conjuntamente con el turno libre, en cuyo caso, los aspirantes deberán optar en su solicitud de participación en la convocatoria por uno de los turnos.

2. La respectiva convocatoria del turno independiente, contendrá, además de los extremos establecidos con carácter general para las convocatorias de los procesos selectivos, el procedimiento contemplado en los artículos 11 y 12 de este Reglamento.

3. Las pruebas selectivas del turno independiente tenderán a ser coincidentes con las del turno libre, en cuanto al tipo de pruebas, número de ejercicios y temario.

Artículo 9. Órganos de selección,

1. El Gobierno de Aragón garantizará la profesionalización de los órganos de selección fomentando la formación especializada de éstos en materia de discapacidad y la protocolización del proceso.

2. Los órganos de selección podrán proponer la incorporación de asesores especialistas en discapacidad a sus sesiones así como de ayudantes para la realización de funciones técnicas de apoyo, limitándose éstos a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas. La designación corresponderá al Instituto Aragonés de Administración Pública.

3. El órgano de selección nombrado para el desarrollo del proceso selectivo convocado por turno libre será también responsable de la ejecución del proceso por turno independiente para personas con discapacidad, salvo lo dispuesto en el capítulo V para el acceso de personas con discapacidad intelectual.

Artículo 10. Medidas de adaptación en las pruebas selectivas.

1. Con el fin de asegurar la participación en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad en los procesos selectivos, se establecerá en la convocatoria la posibilidad de solicitar por los aspirantes las adaptaciones razonables necesarias de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas selectivas incluyendo, en su caso, las necesarias para la realización de los cursos de formación o del periodo de prácticas.

2. La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios. Por su parte la adaptación de medios consiste en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnológicas asistidas que precise para la realización de los ejercicios o las pruebas, así como la garantía de accesibilidad a la información y comunicación de los procesos y al espacio físico donde éstas se desarrollen.

3. La petición de adaptación deberá formularse de forma expresa en el apartado habilitado a tal efecto en la solicitud de admisión a las pruebas selectivas. Sólo se considerarán aquellas solicitudes relativas a adaptaciones que tengan por objeto salvar las limitaciones de un aspirante en la realización de un ejercicio, de tal forma que exista una relación directa entre la discapacidad y el tipo de prueba a realizar y una congruencia entre la adaptación que se solicita y la naturaleza del ejercicio para el que se pide, sin que aquélla pueda desvirtuar el contenido de la prueba.

4. A la vista de las solicitudes de adaptación formuladas por los interesados, el órgano de selección solicitará el correspondiente informe del órgano competente del Instituto Aragonés de Servicios Sociales y su concesión corresponderá al órgano de selección. Para ello, dará traslado al interesado del contenido del informe con el fin de que pueda formular, en su caso, cuantas alegaciones considere oportunas.

5. En el supuesto de que la necesidad de adaptación de las pruebas surgiera de forma sobrevenida con posterioridad a la finalización del plazo de presentación de instancias, esta adaptación se podrá solicitar al Instituto Aragonés de Administración Pública con anterioridad a la fecha de celebración de los ejercicios. Una vez formulada la solicitud, se seguirá el procedimiento indicado en los párrafos anteriores.

Artículo 11. Capacidad funcional y aptitud para el desempeño del puesto de trabajo.

1. Para participar en los correspondientes procesos selectivos, será necesario acreditar la capacidad funcional para el desempeño de las competencias generales propias del cuerpo, escala o clase de especialidad cuyas plazas se convoquen, mediante certificación actualizada y expedida por el órgano competente del Instituto Aragonés de Servicios Sociales u órgano equivalente de otras Comunidades Autónomas, de acuerdo con el modelo que se establezca reglamentariamente, y atendiendo a los criterios funcionales emitidos por la Dirección General competente en materia de función pública.

El contenido de este certificado no predeterminará la aptitud para desempeñar las operaciones básicas de los puestos de trabajo que finalmente se adjudiquen.

2. Si durante el desarrollo del proceso selectivo, el órgano de selección tuviera conocimiento o dudas fundadas de la capacidad funcional del aspirante, solicitará informe al equipo multidisciplinar previsto en el artículo 6 de este Reglamento para cuya elaboración, dicho equipo podrá recabar la información y pruebas que sean necesarias. De esta actuación se dará conocimiento al interesado, al objeto de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas. En este supuesto, el aspirante podrá participar condicionalmente en el proceso selectivo en tanto no se emita el citado informe. A la vista de aquél y previa audiencia del interesado, el órgano de selección, podrá proponer razonadamente al órgano convocante su exclusión del proceso selectivo.

3. Finalizadas las pruebas selectivas, los aspirantes que las hayan superado deberán acreditar documentalmente el grado y tipo de discapacidad en el momento de la presentación del resto de la documentación necesaria para el nombramiento o contratación, así como el informe de aptitud para el desempeño de las operaciones básicas del puesto de trabajo expedido por el órgano competente para el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, a propuesta del equipo multidisciplinar previsto en el artículo 6.

A tal efecto, el órgano competente para el nombramiento o contratación remitirá al correspondiente órgano del Instituto Aragonés de Servicios Sociales todas las vacantes susceptibles de ser ofertadas en el proceso de adjudicación.

4. Atendiendo a la propuesta emitida por el equipo multidisciplinar, el órgano competente del Instituto Aragonés de Servicios Sociales expedirá el informe sobre la aptitud para desempeñar las operaciones básicas del puesto de trabajo, identificando aquellos puestos de trabajo susceptibles de ser ofrecidos al aspirante. Dicho informe será trasladado al órgano competente, para proceder a la adjudicación del puesto de trabajo, en los términos previstos en el artículo 12 de este Reglamento.

5. En el caso de que del informe de aptitud se derive que el aspirante no posee la aptitud necesaria para desempeñar las operaciones básicas de ninguno de los puestos de trabajo, no se formalizará su nombramiento o contratación, quedando en este caso sin efecto todas las actuaciones realizadas en el proceso selectivo.

Artículo 12. Adjudicación del puesto de trabajo.

1. Una vez superado el proceso selectivo, la Administración adoptará las medidas necesarias para garantizar las mejores condiciones para el correcto desempeño de los puestos de trabajo.

2. La adjudicación de los puestos atenderá al orden de puntuación final de los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, atendiendo a las adaptaciones o limitaciones que se prevean en el informe del órgano del Instituto Aragonés de Servicios Sociales previsto en el artículo 11.3 de este Reglamento.

3. Cuando se concluya que uno de los puestos evaluados resulta ser más adecuado en función del contenido del informe de aptitud del equipo multidisciplinar, el órgano competente para la adjudicación del puesto se lo adjudicará motivadamente, siempre que reúna los requisitos objetivos determinados en las relaciones de puesto de trabajo.

4. Adjudicado el puesto, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a petición del órgano de adjudicación, emitirá informe sobre la adaptación y propondrá al órgano responsable en materia de personal del Centro de destino las medidas de adaptación, preventivas y de protección necesarias. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales recabará el certificado de aptitud para el desempeño de las operaciones básicas del puesto de trabajo emitido por el órgano del Instituto Aragonés de Servicios Sociales y podrá requerir al interesado, mediante entrevista personal u otros medios adecuados, la información que considere necesaria para la adaptación solicitada.

Artículo 13. Listas de espera de personal interino y bolsas de empleo de personal laboral temporal.

1. En el nombramiento de funcionarios interinos y en la contratación de personal laboral temporal se garantizará el acceso de personas con discapacidad en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes.

2. Después de cada proceso de selección reservado a personas con discapacidad se elaborará una lista de espera con los candidatos, de acuerdo con las reglas generales de elaboración de dichas listas.

Deberá acudirse a dicha lista conforme al criterio de proporcionalidad previsto en las mencionadas reglas generales de elaboración de listas. No obstante lo anterior, en el supuesto de que existiese un puesto que, por sus características y las del centro al que figurase adscrito, se considerase especialmente adecuado para ser provisto por una persona con discapacidad, podrá alterarse el orden de preferencia, acudiendo primero a las listas de discapacitados. Los posteriores llamamientos serán objeto de reajuste a los efectos de cumplir en cada momento el porcentaje de reserva vigente.

3. En el caso de inexistencia de listas de personas con discapacidad, derivadas de procesos selectivos o agotamiento de las mismas y atendiendo a la naturaleza de los puestos a proveer, podrán elaborarse listas de espera, conforme a los criterios generales de formación de listas supletorias vigentes en cada momento.

4. Producido el llamamiento el aspirante deberá acreditar documentalmente el grado y tipo de discapacidad en el momento de la presentación del resto de la documentación necesaria para el nombramiento o contratación. La acreditación tendrá lugar mediante certificado vigente expedido por el órgano competente. De no acreditarse tal extremo resultará decaído en su derecho, no pudiendo formalizarse su nombramiento ni disponerse su contratación, quedando en este caso sin efecto el llamamiento.

5. Con anterioridad al vencimiento del plazo máximo para la presentación de los documentos acreditativos de la discapacidad y de los restantes requisitos exigidos para su nombramiento, el equipo multidisciplinar adscrito al Instituto Aragonés de Servicios Sociales emitirá un informe en el que se hará constar si el aspirante posee la aptitud para el desempeño de operaciones básicas del puesto de trabajo ofrecido.

Si del informe emitido se derivara que el candidato no posee la aptitud necesaria para las operaciones básicas necesarias para el desempeño del puesto de trabajo para el que ha sido llamado, se procederá a ofrecer el puesto al siguiente candidato en la lista. A tal efecto, podrá requerirse de nuevo la expedición del certificado actualizado de capacidad funcional por el órgano competente del Instituto Aragonés de Servicios Sociales. Si se acreditase la ausencia de capacidad funcional para las competencias generales del cuerpo, escala o categoría profesional, resultará excluido de la lista de espera.

6. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito correspondiente propondrá al órgano responsable en materia de personal del Departamento u Organismo autónomo de destino las medidas preventivas y de protección necesarias. A tal efecto, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales recabará el certificado expedido por el órgano competente del Instituto Aragonés de Servicios Sociales y podrá requerir al interesado, mediante entrevista personal u otros medios adecuados, la información que considere necesaria para la adaptación solicitada.

Artículo 14. Promoción interna.

Lo previsto en los artículos anteriores resultará también de aplicación a los procesos de promoción interna.

Artículo 15. Memoria.

Tras la finalización de cada proceso selectivo, el órgano de selección elaborará una memoria descriptiva de las actuaciones realizadas, dirigida a la Comisión de Coordinación. Esta Comisión, a la vista de los informes recibidos, podrá proponer a los órganos competentes las modificaciones de los procesos que considere conveniente para una mejor inclusión de las personas con discapacidad

CAPÍTULO IV
Movilidad y provisión de puestos de trabajo

Artículo 16. Movilidad posterior al acceso.

1. Con la finalidad de garantizar el principio de igualdad en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma, el órgano convocante del proceso de movilidad deberá atender a la condición de persona con discapacidad del participante.

2. El empleado público que haya accedido a la función pública por el turno para personal con discapacidad o haya superado el proceso de promoción interna por este turno, deberá acreditar la capacidad funcional y la aptitud para el desempeño de las operaciones básicas para poder optar a otros puestos de trabajo a través de los procesos de movilidad correspondientes.

El órgano convocante podrá, asimismo, recabar toda la información que precise, derivada tanto del proceso de selección para el acceso a la función pública como, en su caso, de otros procedimientos de provisión de puestos en los que hubiere participado con anterioridad. En el caso de modificación del grado y tipo de la discapacidad, deberán acreditarse documentalmente tales extremos mediante certificado vigente expedido por el órgano competente.

3. Con carácter previo a la adjudicación del puesto, el órgano convocante del proceso de movilidad solicitará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la realización del correspondiente estudio de compatibilidad del empleado con las funciones y tareas propias del puesto a adjudicar, que podrá comportar las pruebas complementarias técnicas o médicas que resulten necesarias.

4. A la vista del estudio de compatibilidad, el equipo multidisciplinar adscrito al Instituto Aragonés de Servicios Sociales valorará y analizará la composición de la plantilla del Centro de destino al que figura adscrito el puesto, los condicionantes, en su caso, para trasladar las adaptaciones realizadas en el puesto que ocupa el empleado solicitante y, en general, todos los elementos que incidan en un adecuado desempeño del puesto de trabajo y en la preservación de la salud del empleado, formulando la correspondiente propuesta de resolución de la que dará traslado al órgano convocante del proceso de movilidad a los efectos, en su caso, de la adjudicación del puesto.

5. En el supuesto de que el candidato haya solicitado más de un puesto, el estudio de compatibilidad y el análisis del equipo multidisciplinar se realizará una vez finalizada la fase de valoración, sobre la propuesta de adjudicación del puesto que en su caso le corresponda.

6. La adopción de las medidas necesarias para la adaptación del puesto a adjudicar se realizará en los términos previstos en el artículo 12.

CAPITULO V
Acceso al empleo público de personas con discapacidad intelectual

Artículo 17. Convocatorias específicas para personas con discapacidad intelectual.

1. La convocatoria de plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual será específica y se ejecutará a través de turno independiente.

2. La convocatoria por este turno independiente incluirá los puestos de trabajo vacantes de los cuerpos y escalas o categorías profesionales cuyas funciones resulten especialmente compatibles con el tipo de discapacidad de sus destinatarios.

3. La solicitud de participación en el proceso selectivo deberá acompañarse de los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y de los requisitos exigidos por la convocatoria. En concreto, se exigirá certificado de capacidad funcional expedido por el órgano competente del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, atendiendo a los criterios funcionales emitidos por la Dirección General competente en materia de función pública.

4. El contenido de las pruebas selectivas a realizar por personas con discapacidad intelectual estará dirigido fundamentalmente a comprobar que poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles para el desempeño de las funciones propias de los puestos de trabajo.

Como parte del proceso de selección, se realizará una entrevista con el candidato para completar su perfil profesional y valorar otras circunstancias concurrentes.

5. A tal efecto el proceso de selección incluirá un periodo de adaptación al contenido del puesto y al entorno laboral, secuenciado en función de los grados de discapacidad y de los puestos a desempeñar, superado el cual se producirá su contratación indefinida.

6. El equipo multidisciplinar propondrá aquellos centros de trabajo que, por sus características y las necesidades funcionales concurrentes, resulten adecuados para procurar la adaptación del aspirante en el nuevo contexto laboral.

Artículo 18. Periodo de adaptación al contenido de los puestos.

1. Se garantizará al aspirante una adecuada supervisión y tutela, especialmente durante el periodo de adaptación al contenido del puesto y al entorno laboral, mediante la figura del preparador laboral.

2. Son funciones del preparador laboral las siguientes:

a) Supervisar y tutelar el proceso de inserción laboral garantizando la correcta información y comprensión del entorno laboral por parte del trabajador.
b) Colaborar en la preparación del entorno de trabajo del aspirante.
c) Planificar el aprendizaje de las funciones y tareas necesarias a desarrollar en el puesto de trabajo.
d) Facilitar la relación con los agentes implicados.
e) Supervisar los cambios en las condiciones de trabajo y articular los procesos de adaptación pertinentes.
f) Fomentar el aprendizaje y la promoción de los hábitos de autonomía personal, social y laboral del trabajador.
g) Apoyar y orientar al trabajador y a las personas de su entorno laboral inmediato en los problemas de conducta que puedan surgir en el propio puesto y que interfieran el rendimiento de su trabajo.
h) Elaborar informes de resultados y evolución del proceso de inserción laboral, aportando soluciones a las desviaciones y disfunciones detectadas.

3. El Jefe de la Unidad Administrativa del centro de destino del aspirante y el preparador laboral elaborarán un Plan Específico de Inclusión que recogerá de forma precisa los extremos que permitan la correcta supervisión, tutela y seguimiento de la adaptación del contenido del puesto y del entorno laboral al aspirante.

Artículo 19. Órganos de selección.

El órgano de selección será específico para el desarrollo del proceso selectivo convocado por turno independiente para personas con discapacidad intelectual, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 9 de este Reglamento.

Artículo 20. Medidas de adaptación en las pruebas selectivas.

1. Con el fin de asegurar la participación en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad intelectual en los procesos selectivos, se establecerá en la convocatoria la posibilidad de solicitar por los aspirantes o sus tutores legales las adaptaciones razonables necesarias de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas selectivas incluyendo, en su caso, las necesarias para la realización del periodo de adaptación al contenido del puesto y al entorno laboral.

2. El procedimiento para la concesión de medidas de adaptación en las pruebas selectivas se ajustará a lo dispuesto en el artículo 10 del presente Reglamento.

Artículo 21. Adjudicación del puesto de trabajo.

1. Superado el proceso selectivo, y previo informe del preparador laboral la Administración adjudicará el puesto.

2. Cuando el puesto de trabajo a adjudicar sea de imposible adaptación o suponga una modificación desproporcionada al contexto de la organización se le asignará otro puesto de trabajo vacante acorde con su capacidad funcional.

3. Adjudicado el puesto, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a petición del órgano de adjudicación, emitirá informe sobre la procedencia de la adaptación y propondrá al órgano responsable en materia de personal del Centro de destino las medidas de adaptación, preventivas y de protección necesarias. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales podrá requerir al interesado, mediante entrevista personal u otros medios adecuados, la información que considere necesaria para la adaptación solicitada.

Artículo 22. Movilidad posterior al acceso.

1. La movilidad a otros puestos de trabajo de los empleados con discapacidad intelectual se desarrollará a través de procesos específicos y de acuerdo con las indicaciones contenidas en los diferentes Planes Específicos de Inclusión. Dichos procesos incorporarán los puestos que en función de su contenido, características del Centro al que figuren adscritos, composición de la plantilla del mismo y demás circunstancias concurrentes se consideren adecuados.

2. La participación de los empleados con discapacidad intelectual requerirá informe favorable del equipo multidisciplinar, en el que se analizará la inclusión del empleado en el Centro en el que desarrolla sus funciones, las medidas de adaptación desarrolladas, y todos aquellos elementos que afecten a la protección de la seguridad y de la salud del empleado, a su inclusión laboral y al correcto desenvolvimiento del servicio público al que se adscribe el puesto

3. La propuesta de adjudicación de los nuevos puestos podrá realizarse directamente por el equipo multidisciplinar en función de la idoneidad de los puestos convocados y las condiciones personales y funcionales de cada uno de los participantes.

Artículo 23. Medidas de seguimiento.

1. La Comisión de Coordinación realizará un seguimiento continuo de empleados públicos con discapacidad intelectual, velando por el correcto proceso de adaptación al entorno laboral, y proponiendo, en su caso, cuantas medidas considere oportunas para la consecución efectiva de la inclusión de las personas con discapacidad intelectual.

2. Para ello podrá arbitrar las medidas que estime necesarias tanto en relación con el entorno laboral en el que presta sus servicios como en el ámbito de la colaboración prevista en el artículo 26 de este Reglamento.

CAPÍTULO VI
Formación y Desarrollo profesional

Artículo 24. Formación y desarrollo profesional

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón impulsará, en sus planes de formación, las acciones formativas dirigidas a favorecer la inclusión de la diversidad funcional, la promoción de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

2. En el desarrollo de las acciones formativas se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos, debiendo formular la petición concreta de adaptación en la solicitud de participación. La Administración resolverá motivadamente sobre la conveniencia de dicha adaptación. Asimismo, la Administración potenciará la incorporación de los avances técnicos y tecnológicos que faciliten la gestión de los procesos.

3. El Instituto Aragonés de Administración Pública incluirá en sus planes de formación actividades dirigidas a la sensibilización de los empleados públicos para favorecer la inclusión del personal con discapacidad y su adaptación al entorno laboral en el que desempeña sus funciones, así como acciones de teleformación que favorezcan la conciliación y desarrollo personal y profesional del empleado con discapacidad

4. Asimismo el Instituto Aragonés de Administración Pública, con el fin de garantizar la profesionalidad en las acciones de inclusión, fomentará la formación de los responsables de personal en gestión de la diversidad e incluirá en los planes de formación actividades dirigidas a la capacitación de los empleados que participen en los procesos de incorporación de personal con discapacidad.

CAPÍTULO VII
Otras medidas para la inclusión

Artículo 25. Medidas de sensibilización e inclusión

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón desarrollará la inclusión de la diversidad funcional adaptando el entorno a la diversidad, garantizando la igualdad de oportunidades y disponibilidad de recursos y respetando la individualidad propia de cada persona.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón desarrollará y promoverá actividades de información, campañas de sensibilización, acciones divulgativas y cuantas otras sean necesarias para el favorecimiento de la inclusión efectiva de personas con discapacidad y la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación.

3. A tal efecto, a través del portal del empleado y otros medios de comunicación internos, se difundirá información que ayude a reducir los estereotipos en torno al trabajo de las personas con discapacidad; en los manuales de acogida para el personal de nuevo ingreso se incorporarán buenas prácticas en la inclusión de la discapacidad; se impulsará la necesaria coordinación entre órganos y con otras Administraciones públicas para garantizar la transversalidad de acciones y procesos que faciliten una adecuada inclusión del empleado con discapacidad, revisando procedimientos de trabajo, reduciendo plazos e inconformidades y asegurando una adecuada trazabilidad del proceso. Asimismo, se atenderá a los avances técnicos y tecnológicos que se vayan desarrollando, con el fin de incorporarlos a sus procesos.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón fomentará la adecuación de las características personales de sus empleados con discapacidad con la naturaleza de la prestación de servicios, y desarrollará y promoverá medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tales como el teletrabajo u otras medidas organizativas, que faciliten su inclusión. Asimismo, elaborará estudios y escenarios de debate sobre el desarrollo profesional del personal con diversidad funcional y su promoción profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad

Artículo 26. Colaboración con las entidades que desarrollan sus actividades con personas con discapacidad.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón podrá colaborar con las organizaciones, fundaciones y asociaciones que desarrollen prioritariamente sus actividades con personas con discapacidad con el fin de lograr la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito de la función pública.

2. Esta colaboración no podrá suponer en ningún caso la asunción por parte de dichas organizaciones, fundaciones y asociaciones de funciones inherentes a la Administración de la Comunidad Autónoma, ni implicar un tratamiento diferenciado de las personas a las que se refiere el presente Reglamento por su pertenencia a las mismas.

3. A estos efectos, se entenderá por organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias tanto a los centros especiales de empleo, como a las asociaciones que trabajen a favor de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad que desarrollen sus actividades en esta Comunidad y se encuentren inscritas como tales en el correspondiente Registro.

4. Asimismo, la Administración de la Comunidad Autónoma y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la función pública autonómica articularán los cauces de colaboración y participación necesaria para hacer efectiva la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de la función pública.

Disposición adicional única. Aplicación de este Reglamento a la función pública local de Aragón.

Lo previsto en este Reglamento resultará de aplicación a las Administraciones de las Entidades locales aragonesas, de acuerdo con lo que se disponga en la legislación de régimen local.

Disposición final única. Designación de preparadores laborales.

El procedimiento, los criterios y los requisitos de formación y especialización técnica requeridos para la designación de los preparadores laborales, serán regulados por Orden del titular del Departamento competente en materia de función pública.