



**BASES QUE HAN DE REGIR EN EL PROCESO SELECTIVO PARA LA
CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO / LISTA DE ESPERA DE
"TRABAJADOR/A SOCIAL "**

PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

El objeto de esta convocatoria es la constitución de una Bolsa de Trabajo de "Trabajador/a Social", en la medida en que la Bolsa de Trabajador Social constituida mediante Decreto nº 62 de fecha 18 de Enero de 2018 y ampliada mediante Decreto nº 1618 de fecha 19 de Septiembre de 2018, resulta insuficiente para satisfacer las necesidades de servicio del Ayuntamiento de Abarán. Dicho proceso implica la constitución de una lista de empleados, cuya finalidad es la realización, por razones de interés público debidamente motivadas, de contrataciones temporales, en alguna de las siguientes modalidades:

A) En régimen de derecho laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del RDL 2/2015, de 23 de octubre,

- Por obra o servicio determinados, con una duración no superior a tres años.
- Por razones de vacante, ausencia o enfermedad.
- Por razones de acumulación de tareas con una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

B) En régimen de interinidad (funcionario interino/a), de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del RDL 5/2015, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- La sustitución transitoria de los titulares.
- La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
- El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

Este proceso no implica en ningún caso una contratación, sino una expectativa.

Los puestos de trabajo, se fijan en Grupo / subgrupo A2 (Grupo de Cotización 2) según artículo 76 de Real Decreto Legislativo 5/2015, de Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP) y serán retribuidos según el correspondiente puestos de trabajo que se pretenda cubrir.

Las funciones que deberán ejercer las personas que resulten seleccionadas en la Bolsa de Empleo serán, bajo la dependencia jerárquica, las propias de su nivel o la categoría laboral y especialidad convocada, donde se destacan con carácter meramente enunciativo y no excluyente:

- Las propias del desarrollo de las Prestaciones Básicas de Servicios Sociales que se encuentran recogidas en la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios





Sociales de la Región de Murcia, en su artículo 9, relativo a los Servicios Sociales de Atención Primaria, al incluir, dentro de los servicios sociales de atención primaria, como mínimo, el Servicio de Información, Valoración y Asesoramiento a toda la población, el Servicio de Atención en el Medio Familiar y Comunitario, el Servicio de Inserción Social y el Servicio de Promoción y Cooperación Social.

- Otros cometidos y funciones conforme a la cualificación y nivel del puesto de trabajo.

Podrán realizar sus funciones en cualquiera de los distintos puestos de trabajo de la categoría y especialidad existentes en las diferentes Áreas funcionales del Ayuntamiento y en cualquier dependencia municipal (central o periférica – pedanías).

El régimen de prestación de servicios, dentro de una necesaria disponibilidad horaria, podrá ser indistintamente según el puesto de trabajo asignado, de mañana y/o tarde, de lunes a domingo con los descansos semanales legalmente establecidos, siendo la jornada laboral semanal la establecida con carácter general en el vigente Convenio Colectivo, y en su caso la firmada en el respectivo contrato de trabajo. Su régimen horario estará establecido en el Calendario Laboral y se adaptará a las necesidades del servicio, pudiendo ser modificado en cualquier momento por el órgano administrativo competente.

SEGUNDA.- CONDICIONES DE LOS ASPIRANTES.

Las condiciones que deben tener los aspirantes para el acceso al proceso selectivo (y que deben acreditarse, antes del plazo de fin de presentación de instancias), son las siguientes:

- a) Poseer la nacionalidad española. También podrán acceder, en igualdad de condiciones a los españoles, con excepción de aquellas plazas o puestos que impliquen una participación directa o indirecta en el poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones públicas, las personas fijadas en el Art.57 del TREBEP
- b) Tener cumplidos 16 años de edad, y no exceder en su caso, de la máxima de jubilación forzosa, el día en que termine el plazo de presentación de solicitudes.
- c) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado de forma absoluta o especial, por resolución judicial, para el ejercicio de la función pública.
- d) No padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las funciones propias de las plazas objeto de esta convocatoria o que, su estado de salud, pueda verse perjudicado por la exposición a los riesgos específicos del puesto de trabajo. A tal efecto, el empleado, una vez firmado el contrato o, en su caso, toma de posesión, y antes de su incorporación al puesto de trabajo, asistirá a un reconocimiento médico en el servicio de vigilancia de la salud, que será quien determine la aptitud, en su caso, al puesto de trabajo.

En caso de calificación de Apto con limitaciones a exposición de riesgos del puesto de trabajo, no dará derecho a cambio puesto de trabajo alternativo o sustitutivo.

- e) No hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incompatibilidad previstos en la Ley 53/84, de 24 de Diciembre y en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- f) Las personas con discapacidad serán admitidas en igualdad de condiciones con





los demás participantes, sin que se establezcan exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sino en los casos en que sean incompatibles con el desempeño de las tareas o funciones a desarrollar. Todo ello, de conformidad con lo establecido en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

A tales efectos, los aspirantes con discapacidad deberán presentar certificación de dictamen favorable del órgano competente de cualquier Comunidad Autónoma o de la Administración del Estado que acredite la discapacidad, así como el certificado de compatibilidad expedido por el organismo competente que acredite su capacidad para desempeñar las tareas y funciones de las plazas objeto de esta convocatoria. Para facilitar la emisión del Certificado de Compatibilidad, en cada convocatoria se especificarán los riesgos de cada puesto de trabajo.

- g) Estar en posesión de la Titulación de Trabajador Social.

En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la correspondiente convalidación o la credencial que acredite, en su caso, su homologación.

- h) Cumplir los requisitos particulares y específicos, de cada una de los procedimientos.

TERCERA.- PUBLICIDAD DE LA CONVOCATORIA

El extracto de la convocatoria se publicará en el BORM, abriéndose en ese momento el plazo para la presentación de instancias previsto en el apartado siguiente. La Convocatoria y las Bases, - así como el resto de anuncios -, serán objeto de publicación íntegra en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, y en la sede electrónica municipal <http://abaran.sedelectronica.es> (Tablón de Anuncios)

CUARTA.- SOLICITUDES DE LOS ASPIRANTES.

1.- Solicitudes:

Todas aquellas personas que tengan interés en formar parte, en el proceso selectivo, deberán cumplimentar y presentar la correspondiente instancia/solicitud.

2.- Lugar de presentación:

Las instancias deberán ser presentadas, en cualquier caso, en el Registro General de Entrada de Documentos del Ayuntamiento de Abarán, sito en Plaza Vieja nº 1, o en cualquier otro registro previsto en las normas vigentes. También podrán remitirse en de conformidad con lo previsto en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 2 de octubre, de del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En caso de presentar la solicitud en Registro diferente al municipal, deberán remitir al Ayuntamiento, el mismo día de la presentación de la instancia, una copia de ésta registrada al correo electrónico custodia@abaran.es, requisito indispensable para aceptar la solicitud.

3.- Plazo para su presentación:

En cualquier caso, la presentación de instancias se realizará en los **cinco días hábiles** siguientes al de la publicación del anuncio del proceso selectivo.





4º.- Tasas:

Los aspirantes no deberán abonar tasas en concepto de derechos de examen.

5º.- Documentación:

Junto con las instancias, el DNI y documentos acreditativos de la titulación (Base 2.g), los interesados presentarán, en un sobre cerrado, con su nombre y apellidos en el anverso y firmado en la solapa de su reverso, la siguiente documentación:

- a) Currículum Laboral.
- b) Los documentos que justifiquen todos los méritos alegados.

Los documentos admisibles serán originales o fotocopias compulsadas.

No se valorarán los méritos acreditados con posterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

La acreditación de la experiencia laboral deberá hacerse necesariamente mediante Vida Laboral expedida por la Tesorería de la Seguridad Social, acompañada de contratos de trabajo o documento admisible en derecho, que acredite fehacientemente la profesión y la categoría laboral. El grupo de cotización a la Seguridad Social del informe de vida laboral debe estar en concordancia con la categoría laboral expresada en el contrato de trabajo o documento equivalente, en caso de discrepancia, se tendrá en cuenta el reflejado en la vida laboral. La experiencia por cuenta ajena a tiempo parcial, se computará, exclusivamente, por lo expresado en la vida laboral. Cualquier certificado laboral, nómina o contrato no se considerará si no va acompañado de la vida laboral.

QUINTA.- TRIBUNAL CALIFICADOR.

El Tribunal calificador de cada proceso selectivo estará constituido por un Presidente, un Secretario, y tres vocales.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

Los miembros del Tribunal deberán poseer titulación igual o superior a la exigida para el acceso a las plazas convocadas, debiendo respetarse, en lo posible, el principio de especialización.

Los miembros del Tribunal estarán sujetos a las incompatibilidades establecidas en el artículo 23.2 de la Ley 40/2005 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas

Para las pruebas de conocimientos específicos, el Tribunal podrá contar con asesores especialistas que colaborarán, con voz pero sin voto, en la elaboración y calificación de las pruebas.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar, sin la asistencia de la mitad más uno de sus miembros, sean titulares o suplentes.

A efectos de la percepción de asistencias por los miembros del Tribunal se fijan las establecidas para la primera categoría en el Real Decreto 462/2.002, de 24 de mayo,





sobre indemnizaciones por razón del servicio, de conformidad con la resolución de la Secretaría de Estado por la que se revise el importe de las indemnizaciones establecidas en el mismo para el año natural en el que tenga lugar el proceso selectivo.

SEXTA.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES

1º.- Expirado el plazo de presentación de instancias la Alcaldía dictará Resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos, que se hará pública en el Tablón de Edictos y sede electrónica, con indicación de los miembros del Tribunal Calificador y la fecha de inicio del proceso selectivo

2º.- Frente a la relación de admitidos y excluidos podrán los interesados formular reclamaciones en el plazo de **tres días hábiles**. Dichas reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en la resolución por la que se apruebe la lista definitiva, que será hecha pública en la misma forma que la relación provisional. De no presentarse reclamaciones, la relación provisional se entenderá aprobada definitivamente.

A su vez, en caso de no existir ningún excluido, la relación de admitidos será directamente definitiva.

SEPTIMA.- SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES.

1.- Los aspirantes serán convocados mediante anuncio expuesto en el Tablón de Edictos de la Corporación, para la realización de las pruebas selectivas, en llamamiento único, siendo excluidos de este proceso quienes así no lo hicieran.

2.- El sistema selectivo será concurso-oposición.

3.- El proceso selectivo estará conformado por las siguientes fases:

Fase 1.- Oposición (Máximo 12 puntos).

La fase de oposición tendrá carácter previo y eliminatorio y será calificada con una puntuación máxima de 12 puntos, siendo requisito indispensable para superar esta fase que el aspirante obtenga una puntuación mínima de 6 puntos.

La presente fase consistirá en la realización de un único ejercicio tipo test en los siguientes términos:

- Test escrito de máximo 40 preguntas con tres o cuatro respuestas alternativas de las cuales una sola será la válida y que versará sobre el contenido del programa incluido en el Anexo I, y las funciones del puesto de trabajo.
- Las respuestas erróneas y las en blanco, no detraen puntos.
- El tiempo de duración del ejercicio, y el número y contenido del mismo, se indicarán en el momento del anuncio de la celebración de la prueba.

Finalizada la fase de oposición, se procederá a la valoración de los méritos presentados en relación con los aspirantes que hayan superado la primera fase, valoración que se hará efectiva mediante apertura de los sobres presentados en acto público.

Fase 2.- Concurso (Máximo 8 puntos).

El baremo de méritos a valorar se detalla a continuación:

A.-Experiencia profesional, hasta un máximo de 4 puntos:





La experiencia profesional / laboral debidamente acreditada sólo se valorará mediante los correspondientes contratos, certificados de empresa o nóminas, en los que quede suficientemente acreditada la categoría profesional, acompañados en todo caso de informe de vida laboral expedido por la Seguridad Social, se valorará hasta un máximo de 4 puntos, conforme a la siguiente distribución:

a.1) Por cada mes completo de servicios en la Administraciones Públicas y sus Organismos Autónomos sujetos a derecho administrativo, prestados en puestos de igual o similar categoría y naturaleza al de la plaza convocada: 0,10 puntos

a.2) Por cada mes completo de servicios en cualquier Organismo Público no contemplado anteriormente o empresa privada, prestados en puestos de igual o similar categoría y naturaleza al de la plaza convocada: 0,05 puntos

*Se calculará teniendo en cuenta que un mes son 30 días.

B.- Meritos académicos y formación hasta un máximo de 3 puntos:

b.1) Titulación académica - Máximo 1 punto

Por haber finalizado un ciclo formativo de segundo grado o universitario distinta a la exigida como requisito de acceso y relacionados con las funciones a desarrollar, con la siguiente valoración:

- Ciclo formativo de grado superior: 0,35 puntos.
- Ciclo formativo de grado superior: 0,50 puntos.
- Diplomatura universitaria: 0,75 puntos.
- Grado u Licenciatura universitaria: 1 punto.

No se valorarán de forma acumulativa.

b.2.- Formación - Máximo 2 puntos

Los cursos, jornadas y seminarios, siempre que se encuentren relacionados con la plaza a que se opta e impartidos por organismos oficiales o entidades reconocidas y que hayan sido superados y así lo acrediten los aspirantes, se valorarán de acuerdo a la siguiente proporción:

| | |
|--------------------------------------|---------|
| De 5 a 14 horas de duración | 0,10 p. |
| De 15 a 40 horas de duración | 0,15 p. |
| De 41 a 70 horas de duración | 0,20 p. |
| De 71 a 100 horas de duración | 0,25 p. |
| De 101 a 199 horas de duración | 0,30 p. |
| De 200 horas en adelante | 0,35 p. |

Los cursos de duración inferior a 5 horas, o aquellos en los que no se justifique adecuadamente el número de horas, así como en los que no conste claramente la entidad que los organiza, no serán valorados.

C.- Otros méritos hasta un máximo de 1 punto

Otros meritos relacionados con la plaza convocada y la trayectoria profesional de los candidatos, que deberán acreditarse mediante certificado u otro documento público administrativo, acompañado de la documentación suficiente para su valoración. Estos méritos serán apreciados libre, proporcional y motivadamente por el Tribunal.





4.- El Tribunal deberá dar publicidad a cada una de las fases, y dentro de la misma a cada una de las subfases, en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, y en su caso, en la página web municipal. En dichos anuncios, se deberá fijar el plazo para realizar alegaciones de los aspirantes, las cuales, deberán ser resueltas en todo caso antes del fin del proceso selectivo.

OCTAVA.- CALIFICACIÓN.

El Tribunal Calificador procederá a sumar la puntuación obtenida en cada una de las fases del proceso selectivo. La puntuación total determinará la prelación en el proceso selectivo y de la bolsa.

En caso de empate, prevalecerá la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.

Concluida la calificación, el Tribunal hará pública la lista conteniendo la calificación final obtenida por los aspirantes, por orden de puntuación, con indicación del nombre de los candidatos que, por haber obtenido la máxima puntuación se consideran aprobados, elevando a la Alcaldía propuesta de constitución de la Bolsa.

NOVENA.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO

1.- Los aspirantes incluidos en la bolsa que se forme serán llamados por el orden establecido y en la medida en que vayan surgiendo necesidades de personal.

2.- Llamamiento para la prestación de servicios:

A medida que se produzcan necesidades cuya cobertura sea solicitada por los distintos servicios del Ayuntamiento, la Unidad de Recursos Humanos, realizará mediante sistema que garantice la recepción del interesado, ya sea por correo certificado, notificación o cualquier otro legalmente establecido, sin perjuicio de la localización por teléfono del aspirante siguiendo rigurosamente el orden establecido en la lista.

En la medida en que la presente Bolsa se constituye ante la insuficiencia de la Bolsa constituida mediante Decreto 62 de fecha 18 Enero de 2018 y ampliada mediante decreto 1618 de fecha 19 Septiembre de 2018, y teniendo en consideración, no obstante, que dicha Bolsa se encuentra vigente, una vez se produzca el hecho causante que dé lugar al llamamiento, se respetará en el llamamiento el carácter preferente de los integrantes de dicha Bolsa hasta el momento de su extinción.

En el procedimiento habitual el interesado deberá dar una contestación en el plazo máximo de 48 horas. En función de la urgencia de cobertura del puesto, este plazo podrá reducirse a 24 horas.

En caso de rechazar la oferta de trabajo, a los efectos del apartado 3B, ésta quedará documentada mediante escrito del aspirante, dirigida al Sr. Alcalde y presentada en el Registro General del Ayuntamiento.

No obstante lo previsto anteriormente, excepcional y motivadamente, cuando por circunstancias sobrevenidas resulte necesario con carácter inmediato la cobertura del puesto, se podrá proceder por el Ayuntamiento al llamamiento vía telefónica, de forma que si realizados tres intentos mediando un intervalo de veinte minutos entre ambos no fuera posible contactar con el interesado se pasará al llamamiento del siguiente candidato por el orden de conformación de la lista de espera.

En caso de agotarse una bolsa de trabajo, por haber causado baja todas las personas de





las mismas, podrá recurrirse a otras listas de espera que sean para cubrir puestos de trabajo de igual contenido o similitud. En este caso, el rechazo no implicará baja de la bolsa de trabajo.

3.- Causas de baja en las listas:

A.- No presentarse en el plazo máximo de 48 horas al llamamiento realizado por la Unidad de Recursos Humanos, salvo causa debidamente justificada.

B.- Rechazar la oferta de trabajo, salvo por tener otro contrato de trabajo o en vigor o porque acrediten debidamente una enfermedad, situación de embarazo o maternidad, u otra causa debidamente justificada. La justificación se realizará presentando una copia del contrato de trabajo, o certificación por el órgano competente, en caso de funcionario, copia de la situación de incapacidad, fotocopia del libro de familia, donde esté registrado, en su caso, el natalicio o resto de documentos válidos en derecho administrativo que justifiquen la eventualidad.

C.- No superar el periodo de prueba correspondiente, en caso de exigirse el mismo.

D.- Tener un informe desfavorable de bajo rendimiento, de faltas de puntualidad o faltas de asistencia reiteradas y no justificadas por el Jefe del Negociado/Unidad correspondiente.

E.- Haber sido expedientado en, al menos, dos ocasiones, por hechos constitutivos de infracción por faltas leves.

F.- Haber sido sancionado por falta grave o muy grave.

G.- Renunciar al contrato de trabajo una vez iniciada su relación contractual.

H.- Tener una calificación de No Apto emitida por el Servicio de Vigilancia de la salud o un Apto con Limitaciones que sea incompatible con los riesgos del puesto de trabajo a ocupar.

La exclusión solo afectará a la bolsa de trabajo del puesto específico para el que obtiene las calificaciones citadas anteriormente, manteniéndose la validez, en su caso, en el resto.

I.- Solicitar voluntariamente la baja.

4.- Informes

Al finalizar la prestación del servicio los responsables de las unidades deberán emitir un informe, en modelo normalizado al efecto, en relación con el grado de eficacia alcanzado por este personal, señalando los aspectos positivos o negativos más relevantes.

En caso de que los informes sean negativos se darán conocimiento de los mismos al interesado y al órgano de representación correspondiente. Los interesados dispondrán de un plazo de 5 días hábiles para formular alegaciones.

En caso de informes negativos, se podrá optar entre la exclusión del interesado de la Bolsa o Lista, o su paso al último lugar de la misma.

5.- Terminada la relación de empleo, el interesado volverá a ocupar su posición originaria en la lista, salvo el caso previsto en el apartado anterior.

6.- Vigencia de la Bolsa de Trabajo/Lista de Espera.





Las Bolsa de Trabajo/Lista de Espera tendrán una vigencia de **cuatro años**.

DECIMA.- INCIDENCIAS.

El Tribunal Calificador queda facultado para resolver las dudas e incidencias que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de la selección en todo lo no previsto en las presentes bases, de conformidad con la normativa vigente.

UNDECIMA.- RECURSOS

La convocatoria y sus bases y cuantos actos deriven de ésta y de la actuación del Tribunal, podrán ser impugnados en la forma prevista en la Ley 39/2015, de 2 de octubre, de del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Publicas.

**En Abarán, en la fecha indicada al margen.
Firmado electrónicamente:
El Concejel Delegado de Personal.**





ANEXO I - TEMARIO

Temario General:

Tema 1.- La Constitución Española de 1978. Los principios constitucionales: El Estado Social y Democrático de Derecho. Los valores superiores de la constitución. Derechos y deberes fundamentales en la Constitución.

Tema 2.- El Municipio. Concepto y elementos del municipio. El término municipal. La población. El empadronamiento. Formas de organización del Municipio.

Tema 3.- El Ayuntamiento: órganos de gobierno. Funcionamiento de los órganos colegiados locales: constitución, convocatoria, sesiones, orden del día y votaciones. Competencias municipales.

Tema 4.- El acto administrativo: concepto, clases, forma, eficacia, motivación, la invalidez del acto administrativo. La notificación y publicación de resoluciones y actos administrativos. Cómputo de plazos.

Tema 5.- El procedimiento administrativo común: concepto, fases. La obligación de resolver. El silencio administrativo. La revisión de actos administrativos en vía administrativa.

Tema 6.- El personal al servicio de las entidades locales. Derechos y deberes del personal al servicio de los entes locales. Régimen disciplinario. Régimen de incompatibilidades.

Temario Específico:

Tema 1.- La Ley 3/2003, de 10 de abril, del sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, modificada por la Ley 16/2015, de 9 de noviembre y por la Ley 5/2016, de 2 de mayo.

Tema 2.- Plan concertado para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales en Corporaciones Locales. Competencias y funciones.

Tema 3.- Planificación y programación en Servicios Sociales.

Tema 4.- El proceso metodológico en Trabajo Social.

Tema 5.- El diagnóstico social en Servicios Sociales de atención primaria.

Tema 6.- La entrevista en intervención social.

Tema 7.- Evaluación de necesidades sociales: concepto, modelos de evaluación y metodología de actuación.

Tema 8.- Personas mayores: recursos e intervención desde los Servicios Sociales Sociales de Atención Primaria.

Tema 9.- Tipología y características de la violencia hacia los menores. Factores de riesgo vs factores de protección. Papel del trabajador social en la intervención con menores y familias desde los servicios sociales de atención primaria,

Tema 10.- Pensiones, ayudas y programas de inclusión del IMAS. Renta Básica de Inserción (RBI).

Tema 11.- Situación de riesgo y exclusión social. Conceptos y factores de protección y riesgo. Nuevas formas de exclusión social.

Tema 12.- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia y normativa análoga. Papel del Trabajador Social de atención primaria de servicios sociales en los programas de atención a personas con dependencia.

Tema 13.- Personas con discapacidad. Tramites desde los servicios sociales de atención primaria. Recursos locales y regionales.

Tema 14.- Recursos actuales de carácter nacional, autonómico y local de atención a las víctimas de violencia de género.

Tema 15.- Planes Municipales de Prevención de Drogodependencias.

Tema 16.- Otros programas que se desarrollan en los Centros de Servicios Sociales de Atención Primaria.

