

Proceso selectivo para Médico del Trabajo en el Área de Prevención y Salud Laboral de Metro de Madrid, S.A.

Proceso selectivo.

El proceso selectivo se llevará a cabo en tres fases, siendo todas y cada una de ellas de carácter sucesivo y excluyente, de modo que la no superación de una fase impedirá la presentación de las personas aspirantes a la fase siguiente, quedando, por tanto, apartadas definitivamente del proceso selectivo.

El contenido de cada fase, así como la puntuación asignada en cada una de las mismas, tras revisión y valoración de documentación y pruebas, será el siguiente:

Fase primera. - valoración del currículum académico y la experiencia profesional (35 puntos)

- Experiencia (hasta un máximo de 10 puntos):
 - Por cada año de experiencia en el desarrollo de actividades específicas en medicina laboral y vigilancia de la salud, 1 punto hasta un máximo de 10 puntos.
- Currículum académico- titulación adicional (hasta un máximo de 20 puntos):
 - Especialidad en cirugía ortopédica y traumatología: 20 puntos.
 - Especialidad en medicina preventiva y salud pública: 10 puntos.
 - Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales: 5 puntos.
- Experiencia en estudios epidemiológicos (hasta un máximo de 5 puntos):
 - - Sin estudios epidemiológicos: 0 puntos
 - Estudios epidemiológicos: 5 puntos

Para la valoración de estos requisitos en relación con el proceso selectivo, se tendrá en cuenta la situación de los mismos a fecha de publicación de esta convocatoria en la web de Metro de Madrid (28 de julio de 2021).

Dado el carácter excluyente de esta primera fase, solo accederán a la segunda fase las **16 personas aspirantes** que hayan obtenido la puntuación más alta y siempre que ésta sea superior a cero puntos. La asignación de puntuación a cada uno de las personas candidatas se realizará en consideración a la acreditación documental que presenten en tiempo y forma. Este número de 16 personas candidatas podría ser superior en lo estrictamente necesario que resulte de un eventual empate de puntuaciones. Las personas aspirantes que obtengan una puntuación inferior a la de las 16 citadas con mejor puntuación quedarán definitivamente apartadas del proceso.

Finalizada la valoración de la primera fase, se publicará un listado provisional con las puntuaciones obtenidas en la misma por todas las personas aspirantes admitidas en el proceso, con indicación de si pasan o no a la siguiente fase.

Se habilitará un plazo de tres días naturales siguientes a la fecha de publicación del listado provisional para que las personas aspirantes puedan formular las reclamaciones que estimen pertinentes. Tras dar oportuna respuesta a las reclamaciones que pudieran plantearse en el plazo de los cinco días hábiles siguientes, se publicará el listado definitivo de puntuaciones obtenidas por las personas participantes informando de su puntuación y de si pasan o no pasan a la fase siguiente.

Fase segunda. - Realización de pruebas de contraste de competencias asociadas al puesto: Hace equipo; Toma decisiones; Se ocupa del Cliente; Enfocado al Éxito; Planifica; Comunica; y Gestión Emocional (podrá alcanzar un máximo de 35 puntos).

Las pruebas de contraste de competencias, para las que se contará con la colaboración de personal técnico competente en la materia, consistirán en la realización por escrito de un cuestionario tipo test, válido y fiable, cuyo objetivo será medir el grado de ajuste de las personas candidatas a las distintas competencias de comportamiento que conforman el perfil del puesto.

En concreto se determinará la puntuación de las personas candidatas en las siguientes competencias: Hace equipo; Toma decisiones; Se ocupa del Cliente; Enfocado al Éxito; Planifica; Comunica; y Gestión Emocional. De dicho cuestionario se obtiene una puntuación por competencia que será contrastada con una entrevista personal de incidentes críticos o con un assessment center cuyo objetivo será verificar y validar dichas puntuaciones. Del conjunto de ambas pruebas, cuestionario más entrevista/assessment center, se obtendrá una puntuación de ajuste al puesto que se traducirá en calificaciones que van del cero al treinta y cinco.

El resultado de las pruebas de contraste de competencias de esta fase tendrá un periodo de validez de un año desde la fecha de publicación de los resultados, siendo estos válidos en el caso que una persona candidata se presente nuevamente, en dicho plazo anual, a otro proceso de selección con el mismo perfil de puesto de trabajo necesario. De igual forma, se mantendrá la validez de las pruebas de contraste de competencias realizadas por una persona candidata y para este mismo puesto de trabajo, cuyos resultados se hayan publicado dentro del plazo de un año contado retroactivamente (hacia atrás) desde la fecha en que quede fijada su realización en este nuevo proceso de selección. En consecuencia, serán estos mismos resultados de una misma persona candidata los que se tengan en cuenta y se integren en el actual proceso de selección.

Finalizada la valoración de la segunda fase, se publicará un listado provisional con:

- las puntuaciones obtenidas en esta segunda fase por todas las personas aspirantes admitidas en esta fase.
- las puntuaciones acumuladas en las dos primeras fases de todas las personas aspirantes, esto es la puntuación resultante de sumar las obtenidas por cada aspirante en las dos primeras fases del proceso (experiencia profesional y formación; y pruebas de contraste de competencias).

Dado el carácter excluyente de esta segunda fase, solo accederán a la tercera fase **las 8 personas aspirantes** que hayan obtenido, en este momento del proceso de selección, una puntuación acumulada más alta; esto es la resultante de sumar las correspondientes a las dos primeras fases del proceso: experiencia profesional y formación; y pruebas de contraste de competencias. Este total de 8 personas candidatas podría ser superior en el número adicional estrictamente necesario que resulte de un eventual empate de puntuaciones. Las personas aspirantes que obtengan una puntuación inferior a la de las citadas 8 con mejor puntuación quedarán definitivamente apartadas del proceso.

Se habilitará un plazo de tres días naturales siguientes a la fecha de publicación del listado provisional para que los y las aspirantes puedan formular las reclamaciones que estimen pertinentes. Tras dar oportuna respuesta a las reclamaciones que pudieran plantearse en el plazo de los cinco días hábiles siguientes, se publicará el listado definitivo de puntuaciones obtenidas por los y las participantes, así como la información de sus puntuaciones (la de la segunda fase y la acumulada) y de si pasa o no pasa a la fase siguiente.

Fase tercera. - Entrevista profesional (podrá alcanzar un máximo de 30 puntos).

Esta entrevista se basará en el currículo presentado por la persona candidata y versará, entre otros posibles y complementarios, sobre aspectos tales como formación de postgrado y especialidades académicas, contraste de experiencia profesional y conocimientos específicos.

Para el desarrollo de la entrevista profesional se podrá contar con el apoyo de las personas asesoras y técnicas que se considere oportuno.

Resultado final del procedimiento selectivo

Se otorgarán la plaza a la persona candidata que haya obtenido la puntuación más alta o mejor puntuación global del proceso (entendiendo por puntuación global en el proceso la que resulte de sumar las correspondientes a las tres fases del proceso: experiencia profesional y formación; pruebas de contraste de competencias y entrevista profesional). En caso de empate, el orden entre sí de las personas candidatas con empate se establecerá atendiendo al criterio de mayor puntuación en la primera fase.

En cualquier caso, ningún aspirante podrá optar a la plaza convocada en tanto en cuanto no haya obtenido una puntuación global mínima de 50 puntos.

Concluido el proceso selectivo, se publicará un listado con los resultados provisionales del proceso de selección, habilitándose un plazo de tres días naturales siguientes a dicha publicación para para que los y las aspirantes puedan formular las reclamaciones que estimen pertinentes. Tras dar oportuna respuesta a las reclamaciones que pudieran plantearse en el plazo de los cinco días hábiles siguientes, se publicará un listado con los resultados definitivos del proceso de selección, así como la información de su puntuación definitiva y de si ha obtenido o no plaza.

Lugar de publicación de listados y forma de presentación de reclamaciones y subsanaciones

Salvo que se indique otra cosa en algún apartado específico de las presentes bases, la publicación de listados aludidos en estas bases se llevará a efecto en la página web de Metro (www.metromadrid.es), y salvo la citada indicación específica distinta, la presentación de reclamaciones y de subsanaciones habilitadas en estas bases se llevará a efecto a través de la Dirección de correo electrónico empleo@metromadrid.es

Reconocimiento Médico

La persona candidata seleccionada deberá reunir los requisitos físico-médicos establecidos para el puesto de trabajo, lo que se contrastará a través de un reconocimiento médico previo a su contratación, que llevará a efecto el Servicio de Salud Laboral de Metro de Madrid, S.A. (con la colaboración de los medios externos a la empresa que precise) cuyo dictamen será definitivo; en caso de resultar no apta y no superar el reconocimiento médico, la persona aspirante quedará apartada del proceso de selección.

Declaración de compatibilidad

Se hace notar que, dada la condición de empresa pública de Metro de Madrid, S.A., la contratación laboral está sujeta al cumplimiento de las disposiciones sobre incompatibilidad en el sector público contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, que desarrolla parcialmente dicha Ley.