

PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES DEL CONTRACTE DE SERVEI DE VALORACIÓ PSICOLÒGICA PER A L'ÚS DE L'ARMA DE FOC DELS MEMBRES DE LA POLICIA MUNICIPAL DE TERRASSA.

TÍTOL I – CONDICIONS GENERALS

CLÀUSULA 1.- OBJECTE DEL PLEC

Es objecte d'aquest contracte la realització de la valoració periòdica de les condicions psicològiques per a l'ús de l'arma de foc dels membres de la policia local de l'Ajuntament de Terrassa, així com la realització i lliurament de l'informe d'aptitud corresponent.

El contracte és necessari per al compliment i la realització dels fins institucionals de l'Ajuntament de Terrassa. La naturalesa i extensió de les necessitats que pretenen cobrir-se mitjançant el contracte projectat, així com la idoneïtat del seu objecte i contingut per satisfer-les, es concreten en l'acompliment de la normativa vinculada a:

- **LLEI 16/1991**, de 10 de juliol, de les policies locals
L'article 2.1 estableix que les policies locals són instituts armats de naturalesa civil amb estructura i organització jerarquitzades. D'altra banda, l'article 8 de la mateixa Llei determina que els policies locals, com a integrants d'un institut armat, han de dur l'armament reglamentari que se'ls assigni i que l'alcalde ha de determinar, en forma motivada, les circumstàncies i els serveis en que no s'han de dur armes de foc.
- **DECRET 219/1996**, de 12 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'armament de les policies locals. L'article 23.1 determina que les revisions psicotècniques als membres de les plantilles de policia local es realitzaran, com a mínim, cada 2 anys, mitjançant bateria aptitudinal, qüestionaris de personalitat i altres proves per detectar disfuncions o anomalies caracterials, i en cas de considerar-ho necessari, entrevista personal i/o altres proves complementàries.
- **RESOLUCIÓ** IRP/154/2010, 25 de gener, per la qual es dona publicitat al protocol pel qual s'estableixen els criteris orientatius d'avaluació per a la valoració de les condicions psicològiques per a l'ús de l'arma de foc dels membres dels cossos de policia local de Catalunya.

TÍTOL II – DESCRIPCIÓ DE TREBALLS MÍNIMS

CLÀUSULA 2.- DEFINICIÓ, OBJECTIUS, PERSONES USUÀRIES

Les revisions psicotècniques han de permetre la valoració de les condicions psicològiques per a l'ús de l'arma de foc dels membres de la policia local de l'Ajuntament de Terrassa, així com la realització i lliurament de l'informe corresponent. Es donarà resposta a les qüestions

que les persones avaluades manifestin considerant les reclamacions i desacords, en relació al resultat.

L'objectiu de les revisions és:

- Garantir que les condicions psicològiques per a l'ús de les armes és l'adequada, de forma que s'evitin riscos propis i a tercers.
- Garantir la periodicitat establerta per la norma, pel que fa a les condicions que han de tenir els membres de la policia local pel que fa a l'ús de l'arma.

Les persones que hauran de passar per la revisió són les agents i els agents; i el personal que forma part de la línia de comandament de la policia municipal.

CLÀUSULA 3.- ORGANITZACIÓ DE LES REVISIONS PSICOTECNIQUES

Funcions de l'Ajuntament de Terrassa:

L'Ajuntament de Terrassa realitzarà

- Presentar la relació d'agents que han de realitzar les proves de valoració
- Facilitarà la informació necessària per portar a terme l'activitat (horaris, torns, disponibilitats,...)
- Posarà a disposició de l'empresa les instal·lacions necessàries.

Funcions empresa adjudicatària

- Realitzarà el procés d'avaluació per a la valoració de les condicions psicològiques per a l'ús de l'arma de foc dels membres dels cossos de policia local de Terrassa.
El procés d'avaluació està dividit en els apartats següents:

1. Àmbits d'exploració

1.1. Perfil de personalitat

L'exploració del perfil de personalitat d'un/a policia, subjecte de l'avaluació, ha d'aportar informació sobre el conjunt de processos cognitius, conatius, emocionals i biofísics que expliquen el seu patró de comportament, així com sobre les variables disposicionals més directament relacionades amb l'ús de l'arma de foc.

Revisar les variables de personalitat més directament associades a la conducta d'ús de l'arma de foc, per tal de complementar l'avaluació psicològica.

1.2. Estat psicològic:

Exploració de l'estat psicològic per identificar i detectar les possibles alteracions psicopatològiques i síndromes clíniques presents en les persones avaluades, derivats o sobrevinguts d'algun incident posttraumàtic o de disfuncions rellevants en la seva adaptació personal, social, laboral o professional.

1.3. Context personal, social i laboral

Explorar i conèixer les característiques de l'entorn en el qual la persona avaluada du a terme la seva activitat, tant del municipi com de la pròpia organització, per tal de poder valorar l'impacte que aquestes condicions ambientals poden tenir sobre el seu estat psicològic, així com sobre la conducta d'ús de la força i la probabilitat d'ús de l'arma de foc. Valorar la capacitat de desenvolupar les estratègies d'afrontament més adequades i efectives davant noves situacions.

1.4. Variables psicofísiques o de rendiment motriu

Explorar i valorar els processos cognitius i les variables psicomotrius (temps de reacció, precisió perceptiva, etc.) que permeten comprovar que el subjecte està capacitat per fer un ús adequat de l'arma de foc, quan sigui necessari.

2. Procediment d'avaluació

La seqüència d'administració i de realització de les proves d'exploració és la següent: proves psicomètriques, proves de rendiment motriu i entrevista personal.

2.1. Proves psicotècniques:

Les proves administrades van dirigides a mesurar tots els aspectes que poden condicionar l'ús de les armes de foc.

2.1.1. Personalitat:

Les variables de comportament més significatives que s'exploraran en profunditat són:

- a) Inestabilitat emocional: incapacitat per regular i gestionar adequadament les pròpies emocions davant les demandes i/o exigències de l'entorn.
- b) Agressivitat, temeritat i impulsivitat: dèficit d'habilitats socials a l'hora d'aconseguir propòsits, que es manifesta a través d'una falta de consideració envers els valors morals universals i la normativa existent a la societat.
- c) Perfils amb alts nivells de neuroticisme: aquests perfils inclouen persones intranquil·les, nervioses, tenses, sobreactivades, impulsives, agitatedes, ansioses, rígides, obsessives, temoroses i evitatives, entre altres.
- d) Perfils amb alts nivells de psicoticisme: aquests perfils inclouen persones dures, poc sociables, fredes, egodistòniques, agressives i impulsives.

El criteri estadístic per considerar significatives les diverses escales que conformen els tests s'estableix seguint les directrius del Protocol pel qual s'estableixen els criteris orientatius d'avaluació per a la valoració de les condicions psicològiques per a l'ús d'arma de foc dels membres dels cossos de policia local de Catalunya.

2.1.2. Estat psicològic:

Les variables clíniques motiu d'una exploració exhaustiva són:

- a) Simptomatologia depressiva.
- b) Simptomatologia ansiosa.
- c) Actituds de paranoidisme (suspició i desconfiança).
- d) Actituds psicopàtiques.
- e) Quadres i/o episodis psicòtics.

El criteri estadístic per considerar la significació de les escales que conformen els tests és el mateix que el de l'apartat de personalitat.

Les proves psicomètriques per avaluar les variables de la personalitat i l'estat psicològic han de ser proves normalitzades i estandarditzades. El format de la prova ha de ser autoadministrat. Cada professional ha d'utilitzar la prova que més conegui sempre que mesuri les variables que són objecte d'avaluació.

2.1.3. Adaptació personal:

En aquesta àrea cal avaluar la presència d'esdeveniments vitals significatius en la persona avaluada i analitzar les seves estratègies d'afrontament. La valoració d'aquests aspectes pot tenir un caràcter més qualitatiu.

2.1.4. Clima laboral:

En aquest cas, s'ha de valorar el grau de satisfacció de la persona avaluada amb la seva feina, el grau d'estrès que aquesta li provoca i la seva tipologia. La significació del resultat de la prova administrada ha d'estar relacionada amb els valors descrits per l'autor o autora, d'acord amb la mostra de validació.

2.2. Proves cronomètriques o de rendiment motriu:

Les variables cognitives i de rendiment psicomotriu relacionades amb l'ús de l'arma de foc (atenció discriminativa, resistència a la fatiga, impulsivitat i tendència a la transgressió de normes) no són avaluables mitjançant procediments convencionals, sinó que cal fer-ho amb procediments monitoritzats. Aquesta línia d'avaluació està definida al Reial decret 2487/1998, de 20 de novembre, pel qual es regula l'acreditació de l'aptitud psicofísica necessària per tenir i usar armes de foc.

Els patrons de resposta que s'observarà cal observar per la seva rellevància en l'ús de l'arma de foc són els caracteritzats per:

- a) Imprecisió en la resposta: s'evidencia amb un percentatge elevat d'errors (errades i omissions).
- b) Precipitació en la resposta: s'evidencia amb un temps de reacció molt baix.
- c) Alentiment en la resposta: s'evidencia amb un temps de reacció molt alt.

De la combinació d'aquests tres patrons, s'extreuen els dos tipus de tendències d'actuació més preocupants:

- a) Tendència dubitativa: alentiment i imprecisió en l'elecció de la resposta (manca de seguretat).
- b) Tendència impulsiva: precipitació i imprecisió en l'elecció de resposta (manca de control inhibitori).

2.3. Entrevista personal:

La finalitat de l'entrevista és obtenir informació de caràcter general no mesurable mitjançant els tests. Anàlisi del desenvolupament vital de la persona avaluada, així com variables de context laboral, que incideixen de manera directa o indirecta en la capacitat per a l'ús de l'arma de foc.

L'entrevista permet:

- a) Contrastar els resultats de les proves psicomètriques i de rendiment psicomotriu.
- b) Avaluar paràmetres psicològics no detectables a partir de les proves autoinformades.
- c) Integrar tota la informació obtinguda de la persona avaluada.

L'entrevistador o entrevistadora ha de conèixer perfectament les característiques de la tasca policial, les condicions laborals i les característiques de l'entorn on es du a terme la tasca, així com l'especificitat i la regulació de l'ús de l'arma de foc, pel que fa necessària una experiència mínima de 3 anys en la realització d'aquesta activitat.

L'entrevista ha de ser de tipus semiestructurada i ha d'incloure les àrees d'exploració següents:

2.3.1. Àrea laboral:

- a) Trajectòria professional.
- b) Funcions i tasques dutes a terme en el present.
- c) Torns horaris.
- d) Nivell de satisfacció i autorealització laboral.
- e) Formació.
- f) Risc d'accidentalitat laboral.

2.3.2. Àrea de clima laboral:

- a) Percepció d'ambient laboral.
- b) Relacions interpersonals.
- c) Sistemes interns de comunicació.
- d) Sistemes de supervisió i control.
- e) Implicació dintre l'organització

2.3.3. Àrea de l'arma de foc:

- a) Nivell de coneixements tècnics de l'arma de foc.
- b) Instruccions, normativa o reglament concret del municipi.
- c) Nivell d'interès per a una bona preparació per a l'ús de l'arma de foc (assistència als entrenaments periòdics, formació específica o manteniment adequat, entre altres).
- d) Nivell de consciència professional sobre l'arma de foc i l'ús de la força (exploració del criteri professional en situacions en què hagi hagut d'utilitzar l'arma de foc o l'hauria pogut utilitzar).
- e) Nivell de disfuncionalitat aparent en relació amb la tinença i l'ús de l'arma de foc (incidents injustificats, usos inadequats o baix control de les mesures de seguretat).
- f) Revisions prèvies sobre l'ús de l'arma de foc.

2.3.4. Àrea personal:

- a) Àmbit de salut física: antecedents mèdics d'interès i estat físic actual.
- b) Àmbit de salut mental: antecedents psicològics i/o psiquiàtrics d'interès i estat clínic i psicopatològic actual.
- c) Hàbits tòxics.
- d) Vinculació socioafectiva.
- e) Esdeveniments vitals estressants: tipologia, gestió i estratègies d'afrontament.

3. Valoració d'aptitud

Mitjançant la integració de la informació de l'entrevista personal amb la resta de les proves administrades, el personal tècnic pot emetre una valoració d'aptitud o no aptitud per a l'ús de l'arma de foc.

Els casos de no aptitud requereixen una motivació expressa d'acord amb els criteris de denegació que s'exposen a continuació.

4. Criteris de denegació

Els criteris per decidir una retirada de l'arma de foc s'han de fonamentar en la detecció d'alguna o algunes de les situacions següents:

- a) Un patró de personalitat inestable i/o impulsiu que pugui generar un ús inadequat de l'arma de foc envers persones alienes o sobre la mateixa persona.
- b) Un quadre clínic de suficient entitat que pugui minvar el criteri de la persona avaluada a l'hora de fer ús de l'arma de foc. La tipologia del quadre clínic ha d'estar tipificada en les classificacions oficials DSM-V i CIE-11.
- c) La presència d'un esdeveniment vital significatiu de caràcter personal que pugui comportar un risc indegut de l'ús de l'arma de foc envers de la persona mateixa o de terceres persones.
- d) Elevada insatisfacció en l'àmbit laboral, que es pot traduir en una falta d'interès per l'ús de l'arma de foc (entrenament, preparació i formació) i en un augment del grau de frustració de la persona avaluada, i que conseqüentment pot generar un ús inadequat de l'arma de foc.
- e) Greus mancances en el rendiment cognitiu de la persona avaluada (pensament excessivament rígid, lent, concret, dispers o immadur, entre altres) que limitin molt la seva capacitat d'anàlisi de situacions on es requereix l'ús de l'arma de foc.
- f) Una mancança física temporal o permanent que incapacita la persona per al maneig de l'arma de foc.
- g) L'abús de substàncies tòxiques.

Tots aquests aspectes poden fer que la persona avaluada adopti mala praxi en relació amb l'ús de l'arma de foc, dintre de la qual es poden destacar les intimidacions, les coaccions, l'ostentació de l'arma de foc en públic, o no prendre les mesures de protecció convenients, entre altres. Atès que aquestes actuacions poden posar en perill terceres persones o un mateix, es consideren motius clars de denegació els criteris exposats als paràgrafs anteriors.

5. Informe de resultats i termini per sol·licitar una nova avaluació

L'informe que s'emet a l'ajuntament que sol·licita l'avaluació consta de dos documents:

- a) En el primer s'exposa el procediment genèric i inclou l'objectiu de l'avaluació i la metodologia utilitzada, el detall de les proves administrades, l'entrevista i la valoració de les proves.

- b) En el segon document es detallen els resultats obtinguts mitjançant una llista de les persones avaluades, amb la valoració d'aptitud o no aptitud.

D'acord amb el que estableix

l'article 23.3 del Reglament d'armament de les policies locals, aprovat pel Decret 219/1996, de 12 de juny, la persona interessada té dret a ser informada sobre el resultat de la revisió mitjançant una entrevista amb el professional o la professional que l'hagi avaluat.

Es realitzarà una entrevista de devolució en tots els casos de retirada de l'arma de foc, amb l'objectiu d'explicar a la persona avaluada els motius de la denegació, d'orientar-la en la seva problemàtica i que prengui consciència de la seva situació.

6. Consideracions finals

7.1 En finalitzar el procés avaluatiu, els expedients d'avaluació s'han de lliurar a l'ajuntament.

7.2 L'avaluació psicològica de les condicions per dur arma de foc ha de ser àmplia i integrar diferents aspectes, i ha de prestar especial atenció a l'estat psicològic actual de la persona avaluada.

7.3 La revisió de les condicions per dur arma de foc en una plantilla policial transcendeix l'àmbit estrictament personal i cal valorar els resultats d'aquestes avaluacions individuals en el context situacional, és a dir, les característiques del municipi i el clima laboral de la plantilla.

- Donarà resposta personalitzada per aquelles situacions que així ho requereixin (reclamacions, queixes, no comprensió dels resultats)
- Realitzarà les entrevistes a les instal·lacions municipals que concreti l'ajuntament
- La prestació del servei serà realitzada per professionals amb més de 5 anys d'experiència justificada en la realització de l'activitat que motiva aquest servei.

CLÀUSULA 4.- HORARI DEL SERVEI I LLOC

Es realitzarà de dilluns a divendres considerant els diferents torns horaris de la policia local

El lloc es concretarà en el moment de realitzar el procediment.

CLÀUSULA 5.- COORDINACIÓ ENTRE L'AJUNTAMENT DE TERRASSA I L'ADJUDICATARI.

La coordinació de l'activitat estarà encarregada a la persona responsable del Servei de Prevenió de Riscos laborals en el cas de l'Ajuntament de Terrassa.

Per la realització del seguiment individual de les persones, i les adaptacions que es derivin de l'aptitud la coordinació es realitzarà amb el cap de la policia municipal de Terrassa.

CLÀUSULA 6.- PROTECCIÓ DE DADES DE CARÀCTER PERSONAL

Tan l'empresa adjudicatària com el personal al seu servei estan obligats, expressament, al compliment d'allò establert a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. L'empresa adjudicatària es compromet a tractar les dades de caràcter personal, que li siguin lliurades per l'Ajuntament de Terrassa, observant els principis exigibles per la legislació en matèria de protecció de dades i en particular els relatius a la qualitat de les dades, seguretat de les mateixes i deure de secret professional, el qual subsistirà fins i tot després de finalitzada la relació contractual amb el titular del fitxer o, en el seu cas, amb el responsable del mateix.

L'empresa adjudicatària, únicament aplicarà o farà servir les dades de caràcter personal que li faciliti aquest Ajuntament, així com les dades que recavi en l'exercici de les prestacions del servei que se li encomana, per a les funcions objecte del present contracte i sota cap concepte està autoritzat a fer-ne cap altre ús, utilitzar-les amb finalitats diferents de les expressament estipulades o comunicar-les a tercers.

L'empresa adjudicatària, d'acord amb allò establert per la norma disposarà del conjunt de mesures de seguretat, exigides, corresponents al nivell bàsic de seguretat i les que defineixi la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal vigent en cada moment. A

aquest efectes, l'empresa adjudicatària, aportarà a l'Ajuntament declaració responsable del compliment d'aquesta obligació.

L'empresa adjudicatària, una vegada finalitzada la relació contractual, retornarà a l'Ajuntament de Terrassa totes les dades de què disposi (ja siguin personals o no) i estiguin vinculades a l'objecte del present contracte, tant les emmagatzemades en suports informàtics com les que es trobin en suport paper.

En el supòsit que l'empresa adjudicatària, en tant encarregada del tractament de les dades, incompleixi les obligacions establertes en el present contracte, així com la legislació aplicable, serà considerat també responsable del tractament de les dades, responnent de les infraccions en les que hagués incorregut, essent-li d'aplicació el règim sancionador previst per a les empreses privades en la norma.

CLÀUSULA 7.- COORDINACIÓ EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT

Obligació en matèria de prevenció de riscos laborals

L'adjudicatari està obligat al compliment de les disposicions vigents en matèria de prevenció de riscos laborals i de manera especial aquelles que estan dirigides a complir amb les obligacions indicades al capítol III o en el capítol IV segons procedeixi, del Reial decret 171/2004 del 30 de gener pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

L'adjudicatari haurà d'entregar la documentació quan li sigui requerida pel Servei de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Terrassa, per a la seva comprovació i aprovació.

Caldrà iniciar la coordinació d'activitats en matèria de prevenció de riscos laborals a través del tràmit a la Seu Electrònica: <https://aoberta.terrassa.cat/tramits/ferTramit.jsp?id=7803>

L'empresa adjudicatària haurà d'entregar la documentació quan li sigui requerida pel Servei de prevenció de riscos laborals de les empreses per a la seva comprovació i eficàcia, amb els mitjans que cadascuna d'elles tingui establert.

Incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals

L'Ajuntament de Terrassa podrà resoldre el contracte per incompliment del mateix quan no es compleixin les obligacions de les disposicions vigents en matèria de prevenció de riscos laborals.

CLÀUSULA 8.- DRETS I OBLIGACIONS

A més dels drets i obligacions que es contemplen al Plec de Condicions Generals, l'empresa adjudicatària estarà obligada:

Obligacions:

- a) Realitzar les valoracions en els terminis establerts.
- b) A presentar, al Servei de Prevenió de Riscos Laborals, en format individual l'aptitud resultant de la valoració.
- c) El contractista disposarà del personal tècnic amb l'experiència demanada.
- d) Fer-se responsable davant qualsevol organisme públic de totes les obligacions i prestacions que la legislació social vigent estableixi.

Drets:

- a) Percebre de l'Ajuntament, en cada cas, la quantitat corresponent als serveis prestats, considerant cada convocatòria.
- b) Rebre la informació necessària per part de l'Ajuntament.

Terrassa, a 7 de desembre de 2020