Ajuntament de Terrassa

PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES PER LA CONTRACTACIÓ DELS SERVEIS DE VALORACIÓ DE LES CONDICIONS PSICOLÒGIQUES PER A L'ÚS DE L'ARMA DE FOC DELS MEMBRES DE LA POLICIA MUNICIPAL DE TERRASSA

Exp. ECAS 09117 / 2026

Contingut

PRIMERA.- Objecte....3
SEGONA.- Definició, objectius i persones usuàries....3
TERCERA.- Organització de les revisions psicotècniques....3
3.1 Funcions de l'Ajuntament de Terrassa....3
3.2 Funcions de l'empresa adjudicatària....4
QUARTA.- Horari del servei i lloc....9
CINQUENA.- Coordinació entre l'Ajuntament de Terrassa i l'adjudicatari....9
SISENA.- Protecció de dades personals....10
SETENA.- Obligacions del contractista....11

PRIMERA.- Objecte

El contracte té per objecte la realització de la valoració periòdica de les condicions psicològiques per a l'ús de l'arma de foc dels membres de la Policia Municipal de l'Ajuntament de Terrassa, així com la realització i lliurament de l'informe d'aptitud corresponent.

Aquesta valoració inclou l'aplicació de les proves psicològiques, psicotècniques i/o psicomètriques que corresponguin, l'entrevista professional quan sigui necessària, la integració dels resultats obtinguts i l'emissió de l'informe individualitzat d'aptitud, amb la qualificació que pertoqui: apte, apte amb seguiment o no apte o qualsevol altre resultant de la valoració.

També formen part de l'objecte del contracte, com a actuacions directament vinculades a la valoració psicològica efectuada, les entrevistes de devolució professional en aquells casos en què el resultat sigui diferent d'apte, així com el seguiment tècnic dels casos qualificats com a aptes amb seguiment i les orientacions als responsables municipals corresponents, d'acord amb les condicions establertes en el plec de prescripcions tècniques.

Aquestes actuacions tenen caràcter puntual i vinculat exclusivament a la valoració de l'aptitud per a l'ús de l'arma de foc, sense que constitueixin una intervenció terapèutica continuada.

SEGONA.- 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 resultats.

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 ha 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.

TERCERA.- Organització de les revisions psicotècniques

3.1 Funcions de l'Ajuntament de Terrassa

En el marc d'aquest contracte, l'Ajuntament de Terrassa durà a terme les següents funcions i tasques de suport:

- Lliurar la relació d'agents que han de realitzar les proves de valoració.
- Facilitar la informació necessària per portar a terme l'activitat (horaris, torns, disponibilitats, etc.).
- Posar a disposició de l'empresa les instal·lacions necessàries per dur a terme el servei.

3.2 Funcions de l'empresa adjudicatària

L'empresa adjudicatària durà a terme el procés d'avaluació per a la valoració periòdica de les condicions psicològiques per a l'ús de l'arma de foc dels membres de la Policia Municipal de Terrassa. Aquest procés d'avaluació comprèn els següents apartats:

1. Àmbits d'exploració

1.1. Perfil de personalitat
L'exploració del perfil de personalitat de l'agent avaluat ha d'aportar informació sobre el conjunt de processos cognitius, conatius, emocionals i biofísics que configuren el seu patró de comportament. Així mateix, s'han de revisar les variables disposicionals i de personalitat més directament associades a la conducta d'ús de l'arma de foc, per tal de complementar de manera integral l'avaluació psicològica.

1.2. Estat psicològic
Exploració de l'estat psicològic amb la finalitat d'identificar i detectar possibles alteracions psicopatològiques i síndromes clíniques presents en la persona avaluada. Aquesta exploració ha de prestar especial atenció als trastorns derivats o sobrevinguts d'incidents posttraumàtics o de disfuncions rellevants en la seva adaptació personal, social, laboral o professional.

1.3. Context personal, social i laboral
Anàlisi i valoració de les característiques de l'entorn on la persona avaluada desenvolupa la seva activitat, tant a l'àmbit municipal com dins de la pròpia organització, per tal de determinar l'impacte d'aquestes condicions ambientals sobre el seu estat psicològic, la conducta d'ús de la força i la probabilitat d'ús de l'arma de foc. En aquest àmbit, també caldrà valorar la capacitat de l'agent per desenvolupar les estratègies d'afrontament més adequades i efectives davant de noves situacions.

1.4. Variables psicofísiques o de rendiment motriu
Exploració i valoració dels processos cognitius i de les variables psicomotrius (tals com el temps de reacció o la precisió perceptiva, entre d'altres) que permeten comprovar que el subjecte disposa de les capacitats necessàries per fer un ús adequat, segur i eficaç de l'arma de foc quan la situació ho requereixi.

2. Procediment d'avaluació

2. Procediment d'avaluació
La seqüència d'administració i de realització de les proves d'exploració seguirà l'ordre següent: proves psicomètriques, proves de rendiment motriu i entrevista personal.

2.1. Proves psicotècniques
Les proves administrades estaran orientades a mesurar tots aquells aspectes que puguin condicionar l'ús de les armes de foc.

2.1.1. Personalitat
Les variables de comportament més significatives que s'exploraran en profunditat són les següents:

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'assolir propòsits, que es manifesta a través d'una manca de consideració envers els valors morals universals i la normativa vigent en la societat.

c) Perfils amb alts nivells de neuroticisme: Inclou persones intranquil·les, nervioses, tenses, sobreactivades, impulsives, agitades, ansioses, rígides, obsessives, temoroses i evitatives, entre d'altres.

d) Perfils amb alts nivells de psicoticisme: Inclou persones hostils, poc sociables, fredes, egodistòniques, agressives i impulsives.

El criteri estadístic per considerar significatives les diverses escales que conformen els tests s'establirà d'acord amb 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 objecte d'una exploració exhaustiva són:
a) Simptomatologia depressiva.
b) Simptomatologia ansiosa.
c) Actituds de paranoidisme (suspicàcia i desconfiança).
d) Actituds psicopàtiques.
e) Quadres i/o episodis psicòtics.

El criteri estadístic per determinar la significació de les escales d'aquests tests serà el mateix que el fixat per a l'apartat de personalitat.

Pel que fa a la seva aplicació, les proves psicomètriques destinades a avaluar les variables de la personalitat i l'estat psicològic hauran de ser eines normalitzades, estandarditzades i de format autoadministrat. Cada professional podrà utilitzar aquella prova amb la qual estigui més familiaritzat, sempre que garanteixi el mesurament de les variables 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 podrà tenir un caràcter preferentment 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 nivell d'estrès que aquesta li provoca i la seva tipologia específica. La significació del resultat de la prova administrada haurà d'estar relacionada amb els valors descrits per l'autor o autora, d'acord amb la mostra de validació corresponent.

2.2. Proves cronomètriques o de rendiment motriu
Les variables cognitives i de rendiment psicomotriu relacionades amb l'ús de l'arma de foc (tals com l'atenció discriminativa, la resistència a la fatiga, la impulsivitat i la tendència a la transgressió de normes) no són avaluables mitjançant procediments convencionals, sinó que requereixen l'ús de mètodes monitoritzats. Aquesta línia d'avaluació està definida d'acord amb el 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 rellevants per a l'ús segur de l'arma de foc que caldrà observar

són aquells 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 mitjançant un temps de reacció excessivament alt.

De la combinació d'aquests tres patrons s'extreuen les dues 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 la resposta (manca de control inhibitori).

2.3. Entrevista personal
L'entrevista té com a finalitat principal obtenir informació de caràcter general que no és mesurable mitjançant els tests. Per a això, s'analitzarà el desenvolupament vital de la persona avaluada, així com aquelles variables del context laboral que incideixen de manera directa o indirecta en la seva capacitació per a l'ús de l'arma de foc.

Aquesta entrevista permetrà:

a) Contrastar els resultats obtinguts en les proves psicomètriques i de rendiment psicomotriu.

b) Avaluar paràmetres psicològics que no són 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 l'entorn on es du a terme l'activitat, així com l'especificitat i la regulació de l'ús de l'arma de foc, la qual cosa fa necessària una experiència mínima de 5 anys en la realització d'aquesta activitat.

L'entrevista serà de tipus semiestructurat i haurà d'incloure les àrees d'exploració següents:

2.3.1. Àrea laboral

a) Trajectòria professional.
b) Funcions i tasques exercides actualment.
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 de l'ambient de treball.
b) Relacions interpersonals.
c) Sistemes interns de comunicació.
d) Sistemes de supervisió i control.
e) Implicació dins de l'organització.

2.3.3. Àrea de l'arma de foc

a) Nivell de coneixements tècnics sobre l'arma de foc.

b) Coneixement de les instruccions, la normativa i el reglament específic del municipi.

c) Nivell d'interès per a una bona preparació en l'ús de l'arma de foc (assistència a entrenaments periòdics, formació específica o manteniment adequat, entre d'altres).

d) Nivell de consciència professional sobre l'arma de foc i l'ús de la força (exploració del criteri professional en situacions passades en què s'hagi hagut d'utilitzar l'arma o s'hagués 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 dèficit en el control de les mesures de seguretat).

f) Historial de 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.

2.3.5. Altres elements de valoració que puguin aparèixer normativament

En el cas que durant el període d'execució del contracte apareguessin altres elements tècnics establert per la normativa, s'incorporaran a l'avaluació sense que això suposi una modificació de les condicions d'aquest contracte.

3. Valoració d'aptitud

Mitjançant la integració de la informació obtinguda a l'entrevista personal amb la resta de proves administrades, el personal tècnic emetrà una qualificació d'aptitud, no aptitud o aptitud amb seguiment per a l'ús de l'arma de foc.

Els casos de no aptitud requeriran una motivació expressa d'acord amb els criteris de denegació que s'exposen a l'apartat següent.

Pel que fa als casos d'aptitud amb seguiment, caldrà incorporar els elements específics de control que haurà de dur a terme el servei, així com formular la proposta de temporalitat per a una nova valoració de l'aptitud.

4. Criteris de denegació

Els criteris per decidir la retirada o la denegació de l'arma de foc s'hauran de fonamentar en la detecció d'una o diverses 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 terceres persones o sobre la mateixa persona avaluada.

b) Un quadre clínic de prou entitat que pugui minvar el criteri de la persona avaluada a l'hora de fer ús de l'arma de foc. La tipologia d'aquest quadre clínic haurà d'estar degudament tipificada en les classificacions oficials vigents (DSM-5 i CIE-11).

c) La presència d'un esdeveniment vital significatiu de caràcter personal que pugui comportar un risc indegut en l'ús de l'arma de foc, tant respecte de la pròpia persona com de tercers.

d) Una elevada insatisfacció en l'àmbit laboral, la qual 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, podent generar conseqüentment un ús inadequat de l'arma.

e) Greus mancances en el rendiment cognitiu de la persona avaluada (tals com un pensament excessivament rígid, lent, concret, dispers o immadur, entre d'altres) que limitin significativament la seva capacitat d'anàlisi en situacions que requereixin l'ús de l'arma de foc.

f) Una mancança física, ja sigui de caràcter temporal o permanent, que incapaciti la persona per al maneig segur de l'arma de foc.

g) L'abús de substàncies tòxiques.

Tots aquests aspectes poden fer que la persona avaluada incorreixi en males praxis en relació amb l'ús de l'arma de foc, entre les quals destaquen les intimidacions, les coaccions, l'ostentació innecessària de l'arma en públic o la manca de adopció de les mesures de protecció escaixades, entre d'altres. Atès que aquestes actuacions poden posar en perill la integritat de terceres persones o de la mateixa persona avaluada, els criteris exposats en els paràgrafs anteriors es consideren motius suficients per a la denegació de l'aptitud.

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

L'informe individualitzat de resultats de l'aptitud que s'emetrà a l'Ajuntament haurà de contenir com a mínim:

a) Les dades personals: nom, cognoms i DNI.

b) El procediment aplicat, que inclourà l'objectiu de l'avaluació, la metodologia utilitzada, el detall de les proves administrades, l'entrevista i la valoració de les proves.

c) La concreció del resultat de l'aptitud: apte, no apte o apte amb seguiment.

d) La data de l'informe.

e) La identificació i signatura de la persona avaluadora.
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 que l'hagi avaluada.

Aquesta entrevista de devolució es realitzarà:

En tots els casos de retirada o no aptitud per a l'ús de l'arma de foc, amb l'objectiu d'explicar a la persona avaluada els motius de la denegació, orientar-la respecte a la seva problemàtica i facilitar que prengui consciència de la seva situació.

En tots els casos d'aptitud amb seguiment, per tal de promoure la millora, concretar la nova avaluació i establir els elements de control que haurà de dur a terme el servei, facilitant alhora l'assessorament i l'assistència tècnica als responsables d'aquest seguiment.

6. Consideracions finals

6.1. En finalitzar el procés d'avaluació, la totalitat dels expedients i informes d'avaluació s'han de lliurar formalment a l'Ajuntament.

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

6.3. La revisió de les condicions per portar arma de foc en una plantilla policial transcendeix l'àmbit estrictament individual. Per aquesta raó, cal valorar els resultats d'aquestes avaluacions tenint en compte el context situacional, és a dir, les característiques pròpies del municipi i el clima laboral de l'organització.

6.4. L'empresa adjudicatària donarà una resposta personalitzada a aquelles situacions que així ho requereixin (tals com reclamacions, queixes o dificultats en la comprensió dels resultats).

6.5. Les entrevistes i sessions presencials es duran a terme a les instal·lacions municipals que determini l'Ajuntament.

6.6. La prestació del servei haurà de ser realitzada per professionals que acreditin més de 5 anys d'experiència en l'àmbit de l'avaluació psicològica orientada a cossos de seguretat.

QUARTA.- Horari del servei i lloc

El servei es durà a terme de dilluns a divendres, adaptant-se als diferents torns horaris de la plantilla de la Policia Municipal. El lloc concret de realització de les proves i sessions s'haurà de concretar de mutu acord amb l'Ajuntament abans de l'inici del procediment.

CINQUENA.- Coordinació entre l'Ajuntament de Terrassa i l'adjudicatari

La coordinació general de l'activitat anirà a càrrec de la persona responsable del Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Terrassa.

Pel que fa al seguiment individualitzat de les persones avaluades i a l'aplicació de les adaptacions que es derivin del resultat de l'aptitud, la interlocució i coordinació es duran a terme directament amb la Prefectura de la Policia Municipal de Terrassa.

SISENA.- Protecció de dades de caràcter personal

Tant l'empresa adjudicatària com el personal al seu servei estan obligats, expressament, a complir el que estableix la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), així com el Reglament (UE) 2016/679 (RGPD). 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 vigent, en particular els relatius a la qualitat de les dades, la seva seguretat i el deure de secret professional, el qual subsistirà fins i tot després d'haver finalitzat la relació contractual amb el responsable del tractament.

L'empresa adjudicatària únicament aplicarà o farà servir les dades de caràcter personal facilitades per aquest Ajuntament, així com les que obtingui durant la prestació del servei encomanat, per a les finalitats objecte d'aquest contracte. Sota cap concepte està autoritzada a fer-ne cap altre ús, a utilitzar-les amb finalitats diferents de les expressament estipulades o a comunicar-les a tercers. D'acord amb la normativa, l'empresa adjudicatària disposarà de les mesures tècniques i organitzatives necessàries per garantir el nivell de seguretat exigit vigent en cada moment. A aquests efectes, l'empresa adjudicatària aportarà a l'Ajuntament una declaració responsable de compliment d'aquesta obligació.

Un cop finalitzada la relació contractual, l'empresa adjudicatària retornarà a l'Ajuntament de Terrassa totes les dades de què disposi (siguin personals o no) vinculades a l'objecte d'aquest contracte, tant les emmagatzemades en suports informàtics com les que es trobin en suport paper.

En el supòsit que l'empresa adjudicatària, en la seva condició d'encarregada del tractament de les dades, incompleixi les obligacions establertes en aquest contracte o en la legislació aplicable, serà considerada també responsable del tractament, i haurà de respondre de les infraccions en què hagi incorregut, sent-li d'aplicació el règim sancionador previst a la normativa vigent.

SETENA.- 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 Prevenció 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.

El contractista haurà de complir totes les altres obligacions que es derivessin de les

disposicions legals aplicables, en especial les següents:

- 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.

Terrassa, a la data de la firma digital del document.