

**OCTAVO INFORME DEL EQUIPO DE SUPERVISIÓN  
INDEPENDIENTE**

*Delphine Allen et al. Contra la Ciudad de Oakland et al.*

**En el  
Tribunal de Distrito de los Estados  
Unidos  
Distrito Norte de California**

**Equipo de Supervisión Independiente**

**Jefa de División Rachel Burgess (jubilada)  
Abogada Kelli M. Evans  
Jefe Charles A. Gruber  
Abogada Christy E. Lopez**

**30 de mayo de 2006**

## **I. INTRODUCCIÓN**

El 22 de enero del 2003, la Ciudad de Oakland (Ciudad) y el Departamento de Policía de Oakland (OPD) llegaron a un Acuerdo Negociado (Acuerdo) que resolvía los alegatos de mala conducta policial presentados por demandantes particulares en la demanda civil *Delphine Allen et al. contra la Ciudad de Oakland et al.* El 28 de agosto del 2003, el Juez Thelton Henderson autorizó el nombramiento de Rachel Burgess, Kelli Evans, Charles Gruber y Christy Lopez como miembros del Equipo de Supervisión Independiente (IMT). Este es el Octavo Informe del IMT y analiza el nivel de cumplimiento que hace el OPD con respecto al Acuerdo durante el periodo comprendido del 2 de diciembre de 2005 al 12 de mayo de 2006.

Como en los anteriores Informes, en lugar de detallar las nimiedades de cada revisión de las políticas y discusión sobre asistencia técnica, hemos optado por un formato que resulte en un informe relativamente corto, pero que esperamos sea claro y completo, acerca del nivel de cumplimiento y las actividades del OPD. Naturalmente, nos encontramos disponibles para tratar cualquier aspecto del presente informe en mayor detalle con el Tribunal, las partes y las personas e instituciones relacionadas con el Acuerdo.

## **II. ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN DEL IMT**

A lo largo de este periodo de elaboración del informe, el IMT ha llevado a cabo distintas actividades de supervisión tanto interna como externamente. El IMT, entre otras actividades, asistió a varias reuniones del Programa de Evaluación de Comando y de Detención de Delitos; participó en recorridos realizados con oficiales del OPD; asistió a Juntas Ejecutivas de Evaluación del uso de la Fuerza; observó la conducta del OPD durante una gran manifestación política; asistió a reuniones semanales de Asuntos Internos; observó las investigaciones penales y administrativas en el lugar de los hechos por parte del OPD de tiroteos que involucran a oficiales; evaluó y analizó documentos y archivos del OPD, incluyendo versiones preliminares de políticas, investigaciones, evaluaciones de desempeño e informes sobre el uso de la fuerza; observó varias sesiones de la Academia del Departamento; asistió a numerosas sesiones de capacitación de investigadores, supervisores, comandantes y gerentes del OPD, incluyendo sesiones de capacitación sobre responsabilidades de los supervisores, represalias, investigación sobre tiroteos que involucran a oficiales y políticas e investigaciones sobre el uso de la fuerza; asistió a reuniones del comité directivo y los grupos de trabajo del Sistema de Evaluación de Desempeño (PAS); asistió a una junta de la comunidad con relación a la campaña secundaria de cumplimiento de la ley y otros temas del OPD; y participó en las reuniones mensuales estipuladas en el Acuerdo.

Durante este periodo de elaboración del informe, el IMT se reunió con la Oficina del Inspector General, la División de Personal, el Departamento Administrativo, el Departamento de Operaciones en el Campo, el Departamento de Investigaciones y la División de Asuntos Internos; actuales y antiguos oficiales del OPD; la Asociación de Oficiales de Policía de Oakland (OPOA); oficiales de mando, incluyendo sargentos, tenientes, capitanes y cada uno de los tres comisarios jefes así como con el jefe Wayne Tucker. Además, el IMT se reunió con otras personas e instituciones relacionadas con estas actividades tales como los abogados de los demandantes; miembros y grupos de la comunidad de Oakland; el Administrador de la Ciudad; el Alcalde; la Oficina del Procurador Municipal; la Oficina del Defensor Público y la Oficina del Fiscal de Distrito.

A lo largo de este periodo de elaboración del informe, el IMT también empleó un tiempo considerable en tareas de supervisión fuera de sus instalaciones. Como en los anteriores periodos de elaboración del informe, gran parte de este tiempo se dedicó a llevar a cabo auditorías y a evaluar los materiales relativos al Acuerdo tales como: publicaciones preliminares; datos de capacitación; archivos sobre divulgación de información (Pitchess); informes MLL; formularios de datos sobre detenciones; informes sobre arrestos; informes y expedientes de investigación sobre tiroteos que involucran a oficiales; expedientes de investigación de Asuntos Internos; documentación del Programa de Evaluación de Comando del OPD; e información proporcionada por los ciudadanos así como actuales y antiguos oficiales del OPD. Además de la evaluación de estos documentos fuera de sus instalaciones, el IMT también participó en reuniones y teleconferencias en forma periódica con distintos oficiales, comandantes y gerentes del OPD a fin de tratar cuestiones sobre la elaboración de políticas, capacitación y otros asuntos relativos al cumplimiento de normativas.

Tal como fue discutido en este informe, el IMT evaluó el progreso del OPD en cada una de las cincuenta y un Tareas del Acuerdo. Como parte de nuestra evaluación de este periodo de elaboración del informe, llevamos a cabo el análisis del cumplimiento de seis tareas: Documentación sobre divulgación de información (Pitchess) (Tarea 13); Revisiones de desempeño (Tarea 21); Comandante de enlace del OPD/DA (Tarea 22); Paradas vehiculares, investigación en el campo y detenciones (Tarea 34); Ciudadanos que Firman Formularios Policiales (Tarea 38); y Evaluaciones de desempeño (Tarea 44). Con excepción de las Tareas 21 y 22, el OPD ha alcanzado un progreso notable en estas áreas. Tal como se menciona más adelante, el OPD está cumpliendo las prácticas reales relacionadas con las Tareas 13 y 38 y con partes importantes de las Tareas 34 y 44. Además de la auditoría de estas tareas, el IMT concluyó una evaluación de investigaciones sobre tiroteos que involucran a oficiales del OPD desde julio del 2003 a noviembre del 2005. Esta evaluación se trata en mayor detalle más adelante en la información actualizada sobre la Tarea 31 (Investigación sobre tiroteos que involucran a oficiales).

### **III. LOGROS Y ÁREAS EN LAS QUE DEBE MEJORAR EL OPD**

#### **A. Logros del OPD**

##### **Toma de control del proceso de reforma**

En nuestro último informe, elogiamos al OPD por una mejor incorporación de mecanismos de cumplimiento a sus operaciones diarias y por una mayor interacción con agencias externas y organizaciones profesionales. El OPD sigue adelante con estos esfuerzos y parece ser que los mismos están contribuyendo a lograr un cambio positivo en el enfoque del cumplimiento del Acuerdo por parte del OPD. De hecho, durante la última conferencia de seguimiento, varias partes interesadas, incluyendo el Departamento, la OPOA, la Oficina del Procurador Municipal y los abogados de los demandantes, mencionaron la tendencia al cambio en el OPD.

Durante este periodo de elaboración del informe, notamos, cada vez más, que muchas personas del OPD y de la Ciudad reconocen que los cambios que el OPD está implementando conforme a lo establecido en el Acuerdo ayudan a promover su objetivo independiente de crear y mantener un departamento de policía altamente profesional y proactivo que pueda servir de modelo para otras agencias. Este reconocimiento se refleja en varias medidas en las que el OPD ha asumido dinámicamente el control de las

reformas del Acuerdo a fin de garantizar que se implementen conforme a la misión más amplia del OPD y simplemente formen parte del enfoque del mantenimiento del orden del OPD.

En este periodo de elaboración del informe, por ejemplo, el OPD ha ofrecido varias sesiones de capacitación muy valiosas en áreas que, aunque la NSA no las exige, concuerdan totalmente con su propósito y respaldan los numerosos intereses del OPD. Conjuntamente con la capacitación de sus supervisores de primer nivel sobre cómo reconocer acciones de represalias, los abogados del OPD han ofrecido una excelente capacitación en cuanto a las responsabilidades de los supervisores a fin de garantizar que los oficiales bajo su comando actúen de manera legal. El OPD también ha proporcionado capacitación a investigadores y comandantes sobre tiroteos que involucran a oficiales y la conducción de investigaciones de asuntos internos. Además, el OPD envió varios miembros de su personal a sesiones de capacitación sobre el uso de la fuerza letal y menos letal, y sobre la ley de trabajo no disciplinario.

Los informes quincenales (actualmente mensuales) del OPD, en el que comandantes y supervisores informan sobre el progreso de tareas específicas del Acuerdo de las cuáles son responsables, reflejan un mayor sentido de la responsabilidad entre comandantes y supervisores más allá del nivel de los directivos. Muchos de estos informes mensuales de progreso reflejan el análisis profundo de obstáculos al cumplimiento; sugerencias para realizar actividades aparte del cumplimiento en pro de un mejor mantenimiento del orden; y auditorías, análisis y evaluaciones emprendidas por comandantes y supervisores para garantizar que el progreso que informan es real. Este nivel de atención personal a cada tarea del Acuerdo es inestimable ya que mejora el mantenimiento diario del orden y ofrece la oportunidad a comandantes y supervisores de informarse y explicar a los directivos y al IMT sobre cualquier falta de sentido práctico o consecuencia no planeada a partir de la implementación del Acuerdo.

El OPD cuenta con mayores posibilidades de identificar problemas y tomar de inmediato las medidas para corregirlos cuando son importantes para el buen funcionamiento del Departamento, incluso cuando sólo existe un nexo tangencial con el Acuerdo. Muchas de las auditorías internas recientes del OPD, y las subsiguientes recomendaciones de mejora, reflejan este enfoque proactivo a resolver problemas antes de que personas ajenas a la agencia los identifiquen. De manera similar, las conversaciones de los comandantes del OPD en reuniones y sesiones de la Junta Ejecutiva de Evaluación del Uso de la Fuerza concernientes a investigaciones internas reflejan una mayor comprensión de la importancia para el Departamento (independientemente del Acuerdo) de crear y mantener un sistema de responsabilidad de primer orden, justo e intachable.

El reconocimiento por parte del OPD de que el Acuerdo puede ser tomado como una oportunidad en lugar de ser visto sólo como una carga es una señal alentadora de que el OPD podrá cumplir con los requisitos del Acuerdo y, lo que es más importante, mantener muchos cambios positivos una vez que se hayan cumplido los requisitos.

### **Políticas sobre el uso de la fuerza**

Durante el último periodo de elaboración del informe, expresamos una gran inquietud con respecto a la larga demora por parte del Departamento para desarrollar e implementar las políticas sobre el uso de la fuerza exigidas por el Acuerdo. Durante este periodo de elaboración del informe, el Departamento no sólo publicó las políticas que

deberían haberse publicado antes, sino que también cumplió con un programa dinámico de capacitación. El 17 de febrero del 2006, el OPD publicó la Orden General K-3, *Uso de la Fuerza*; la Orden General K-4, *Informes e Investigaciones sobre el Uso de la Fuerza*; y la Orden General K-4.1, *Juntas de Evaluación del Uso de la Fuerza*.

Las nuevas políticas sobre el uso de la fuerza del OPD cumplen con los requisitos del Acuerdo e incorporan prácticas actuales y constitucionales de aplicación de la ley. Las nuevas políticas marcan un avance importante en la manera en que el OPD dirige su personal para usar, realizar informes y evaluar el uso de la fuerza. De acuerdo con agencias encargadas del cumplimiento de la ley en todo el estado y el país, las nuevas políticas del OPD exigen que *todas* las instancias de uso de la fuerza se informen y estén sujetas a respuestas y evaluaciones apropiadas e intensificadas por parte de los supervisores, dependiendo del nivel de fuerza utilizado. Según la política, los oficiales del OPD no pueden seguir aplicando llaves a la carótida si no se presenta el tipo de amenaza que justifique dicha medida. Entre otros temas, a partir de ahora los supervisores evaluarán las instancias de uso de la fuerza para determinar si la detención o el arresto original se realizaron conforme a la política, si se redujo la intensidad del uso de la fuerza de ser pertinente, y si el uso de la fuerza concordó con las políticas, la capacitación y las tácticas del OPD.

Durante el desarrollo de las nuevas políticas sobre el uso de la fuerza, los comandantes del OPD demostraron gran atención y seriedad en su determinación. No dudaron en cuestionar las sugerencias del IMT con las que ellos no estaban de acuerdo y estuvieron siempre dispuestos a respaldar sus posturas con argumentos razonados basados en sus propias experiencias e investigaciones. Este nivel de compromiso por parte de los comandantes para crear un sistema de uso, informes e investigaciones del uso de la fuerza que protegerá a los oficiales del OPD contra lesiones y acusaciones innecesarias, al mismo tiempo que protegerá a los residentes de Oakland contra el uso innecesario de la fuerza, no podría haberse logrado si a los comandantes sólo les preocupara cumplir con los requisitos específicos del Acuerdo.

Los comandantes también trabajaron arduamente para ofrecer sesiones prolongadas y esenciales de capacitación sobre las nuevas políticas al personal del OPD. El IMT tuvo la oportunidad de asistir a varias de estas sesiones de capacitación e hizo comentarios y recomendaciones para su perfeccionamiento al OPD. Durante las sesiones de capacitación y en otras interacciones con el personal del OPD, hemos observado un nivel bastante alto de aprensión, especialmente por parte de sargentos de operaciones, acerca de posibles consecuencias negativas de las nuevas políticas. Esta reacción no es sorprendente y es una reacción común a un cambio de esta naturaleza. Sin duda, si se observan, las nuevas políticas representarán un cambio en la manera en que el OPD se desenvuelve. A fin de que las nuevas políticas tengan éxito, será de fundamental importancia que el OPD las refuerce constantemente mediante capacitación, entrenamiento y supervisión sistemáticos y prácticos.

## **B. Áreas en las que se debe mejorar**

### **Cumplimiento oportuno de los procesos de investigaciones internas**

A pesar de las mejoras significativas en la División de Asuntos Internos (IAD) del OPD y los esfuerzos concertados centrados en la mejora del cumplimiento oportuno de las investigaciones internas, esta sigue siendo un área de inquietud tanto para el IMT como para el OPD. Además de no cumplir con el tiempo establecido (de un año) por el Estado de California en la Orden General M-3, el OPD sigue sin cumplir con el plazo legal de un año de California para concluir las investigaciones internas y notificar a los oficiales de su intención de imponer medidas disciplinarias. Este plazo se conoce como fecha límite “3304”. Nos preocupa que, a pesar de los esfuerzos del OPD en esta área, el OPD no haya podido imponer medidas disciplinarias en varios casos recientes porque no se cumplió con el plazo establecido. Además, nos preocupa el hecho de que el gran volumen de casos atrasados de IAD dificulta el avance significativo del OPD para poder cumplir los plazos establecidos por la Orden General M-3. Estos plazos, que concuerdan con prácticas profesionales de mantenimiento del orden, constituyen los criterios por los cuales el OPD será evaluado para determinar si cumple con el requisito del Acuerdo con respecto a que las investigaciones internas del OPD se concluyan de manera oportuna.

Como ya hemos mencionado, comenzar de inmediato las investigaciones sobre quejas y concluir las investigaciones con prontitud mejora la calidad de las investigaciones, aumenta la confianza de la comunidad en el departamento de policía y permite que los oficiales se liberen tan pronto como sea posible del estrés que conlleva estar siendo investigados. En general, el OPD ha demostrado mejoras en esta área. El OPD parece estar haciendo un mejor trabajo respecto a comenzar inmediatamente con las investigaciones gracias a que entrevista a los ciudadanos que presentan quejas y a los testigos y reúne pruebas físicas más rápidamente. Esta es una mejora fundamental que puede tener un impacto significativo sobre la confiabilidad de las conclusiones de las investigaciones. Además, el OPD parece estar haciendo un mejor trabajo respecto a responsabilizar a sus investigadores y comandantes por no concluir las investigaciones dentro del plazo establecido por la fecha límite 3304. Sin embargo, el OPD no responsabiliza a investigadores ni comandantes por los incumplimientos de la fecha límite 3304 o por no concluir las investigaciones dentro de los plazos establecidos por las políticas del Departamento.

La abrumadora mayoría de las investigaciones internas del OPD no se concluyen dentro del plazo de 120 días (150 días para Investigaciones a nivel de divisiones) para concluir el proceso de investigación establecido por la Orden General M-3. De acuerdo con nuestro análisis de los últimos datos proporcionados por el OPD, aproximadamente un 7% de las investigaciones abiertas ya han superado la fecha límite 3304, incluso antes de haber alcanzado la etapa de evaluación y aprobación administrativa. Es decir, el OPD no pudo concluir estas investigaciones dentro del año posterior a la fecha de realización de la queja.

La posibilidad de concluir oportunamente investigaciones sobre quejas actuales o futuras se ve amenazada aún más por la existencia de un gran volumen de casos antiguos, casos que aún no han sido asignados y casos en evaluación administrativa o en los que el oficial espera una notificación. Sin embargo, el Departamento recientemente ha progresado en algunas de estas áreas, incluyendo la asignación más expeditiva de casos y la disposición de que oficiales jubilados ayuden en las investigaciones. Además de

concluir las investigaciones abiertas y despejar el volumen actual de casos atrasados, hay cientos de quejas adicionales que IAD debe resolver mediante cierre administrativo y resoluciones de quejas informales. Algunas de estas quejas requieren una gran asignación de recursos a pesar de no requerir una investigación completa.

El OPD comprende la importancia de este problema y comparte nuestra inquietud. Como indicó en su presentación ante el Tribunal, el OPD se encuentra identificando y corrigiendo proactivamente los obstáculos restantes a fin de cumplir con la fecha límite 3304. El OPD debe continuar y profundizar estos esfuerzos a fin de garantizar que todos los casos cumplan con la fecha límite 3304. Además, para cumplir con los requisitos del Acuerdo, el OPD tendrá que continuar y también aumentar los esfuerzos para despejar el gran volumen atrasado de investigaciones antiguas e implementar un proceso de investigación que le permita cumplir con los plazos de investigación establecidos en la Orden General M-3.

### **Alcance del control para supervisores**

La supervisión directa de oficiales por parte de sargentos activos y bien capacitados que conozcan los puntos fuertes y débiles de sus oficiales y tengan la capacidad de supervisar en consecuencia es fundamental para el buen funcionamiento de un departamento de policía. Muchas de las disposiciones del Acuerdo reflejan esto, exigiendo, por ejemplo, que los oficiales y sus supervisores trabajen los mismos días (Tarea 19) y que los oficiales sean supervisados por un “sargento principal” con un alcance de control relativamente limitado (Tarea 20). En septiembre del 2004, el IMT evaluó el cumplimiento por parte del OPD del requisito de la Tarea 20 del Acuerdo que indica que los oficiales del OPD deben ser supervisados por un “sargento principal” con un alcance de control que no supere a los ocho oficiales. Al determinar el cumplimiento, el IMT empleó la definición de “sargento principal” del OPD, indicada en la publicación BFO 03-02, *Alcance de Supervisión de Control*, que anteriormente había sido aprobada por el IMT. La evaluación del IMT reveló que el OPD no cumplía con este requisito. Véase, *Informe Trimestral Combinado del Cuarto y Quinto Informe*, en las páginas 37-39.

Luego de haberse determinado que no cumplía con este requisito del Acuerdo, el OPD indicó que su definición de “sargento principal” era incorrecta y que no debería exigírsele que se atenga a esa definición a los fines del cumplimiento. El IMT entonces invitó al OPD a que proponga modificaciones a la política aprobada con anterioridad y a su definición de “sargento principal”. El IMT brindó una orientación detallada, por escrito y oralmente en varias conversaciones con comandantes del OPD, respecto a prácticas profesionales de mantenimiento del orden relacionadas con la supervisión adecuada y la designación de sargentos permanentes, a largo plazo, a corto plazo e interinos.

Ha pasado un año y medio desde que el OPD expresó que redefiniría el término “sargento principal” e implementaría una nueva política que aseguraría que los oficiales reciban una supervisión sistemática por parte de los sargentos adecuadamente capacitados. El IMT ha hecho comentarios sobre varias políticas preliminares que reemplazarían o modificarían la publicación BFO 03-02 y la publicación adjunta BOI 04-02. En especial, el IMT ha realizado comentarios sobre varias versiones de políticas preliminares de reemplazo del OPD, DGO A-19, y una Orden Especial adjunta, en octubre y diciembre del año pasado y nuevamente a finales de enero del presente año.

Desde que presentamos nuestros comentarios hace tres meses, el OPD no ha proporcionado respuesta alguna. El IMT se ha abstenido de auditar nuevamente esta tarea fundamental hasta que el OPD pueda implementar un sistema de supervisión que se considere en conformidad con el Acuerdo. Luego de habersele entregado una copia preliminar del Octavo Informe del IMT, el OPD presentó nuevas políticas preliminares que ofrecen un enfoque prometedor y práctico para garantizar la supervisión adecuada. El IMT ha realizado comentarios sobre estas versiones preliminares y alienta al Departamento a que implemente las nuevas políticas a la brevedad posible.

Al IMT le preocupa la demora del OPD en implementar estas políticas destinadas a garantizar que sus oficiales reciban supervisión directa y sistemática. Estamos especialmente preocupados porque aparentemente, durante este periodo de demora, el OPD no ha corregido los problemas que el IMT había notado anteriormente a fin de garantizar que los puestos de supervisores a largo plazo sean ocupados por supervisores capacitados, ya sea sargentos designados permanentemente o sargentos interinos pertinentemente calificados, que cuenten con la capacitación adecuada para realizar funciones críticas de supervisión. Aunque en este momento hay políticas de cumplimiento técnicamente vigentes, el OPD ha dejado en claro que no ha cumplido ni intenta cumplir con dichas políticas. Como se informara con anterioridad, el IMT respalda la decisión del OPD de evaluar sus políticas en vista de su impacto en el funcionamiento del departamento. No obstante, actualmente la supervisión de oficiales por parte del OPD no concuerda aparentemente con sus propias políticas ni con el Acuerdo.

### **Manejo de casos de enlace a nivel administrativo**

La Tarea 22 constituye una de las disposiciones más excepcionales del Acuerdo. Exige que el OPD designe a un miembro de su personal administrativo para que actúe como enlace (MLL) con los tribunales, la Oficina del Fiscal de Distrito y la Oficina del Defensor Público. El propósito de esta disposición es asegurar que la información sobre los casos que se pierden o desestiman debido a problemas de desempeño o posible mala conducta por parte de oficiales del OPD sea recibida por el Departamento para que se efectúe la evaluación pertinente.

La Tarea 22 fue una de las primeras tareas fundamentales del Acuerdo con la cual el OPD logró el cumplimiento de prácticas reales. El OPD ha mantenido un enlace activo a nivel administrativo que interactúa regularmente con los tribunales, la Oficina del Fiscal de Distrito y la Oficina del Defensor Público a fin de identificar casos que puedan revelar problemas de desempeño o posible mala conducta. Sobre la base de su propia identificación de conductas potencialmente problemáticas y al recibir información por parte de agencias colaboradoras, el MLL ha remitido varios casos para que se realice una investigación interna. No obstante, el OPD no ha seguido estos casos adecuadamente. Por lo tanto, el OPD no cumple con las prácticas reales conforme al Acuerdo.

Durante el periodo evaluado (marzo del 2004 a diciembre del 2005), el OPD no se encontraba siguiendo de forma individual los casos del MLL de ninguna manera sistemática. Le fue imposible efectuar un informe exacto del progreso de muchos de los casos remitidos y un gran porcentaje de los casos se concluyó después del plazo de un año estipulado por el Código Gubernamental 3304. De los diecisiete casos con conclusiones de investigación, cinco (29%) se concluyeron después del plazo de un año. Tres de los cinco casos que superaron el plazo legal incluían conclusiones sostenidas de

mala conducta. Puesto que estos casos se concluyeron luego de la fecha límite 3304, es posible que el Departamento no imponga medidas disciplinarias.

Los expedientes de investigación no proporcionan explicación alguna para dicha demora. A pesar del origen y la seriedad de las acusaciones, con frecuencia, los testigos y sujetos no fueron entrevistados durante meses y en algunas ocasiones fueron entrevistados casi un año después de que el OPD fuera informado de la presunta mala conducta. Como se indicó anteriormente, las demoras de esta magnitud en las investigaciones comprometen la capacidad del Departamento para realizar investigaciones adecuadas ya que las pruebas son antiguas o desaparecen, los recuerdos se desvanecen y ubicar a los testigos es cada vez más difícil. Además, mientras el caso se encuentra pendiente, se mantiene a los oficiales en un estado de espera incierta. Dependiendo de la naturaleza de la presunta mala conducta y de las conclusiones de la investigación, pueden existir importantes problemas de políticas, capacitación o gestión de riesgos que se dejan sin resolver durante un mayor tiempo al prudencial o necesario.

Durante el transcurso de esta auditoría, el IMT trató con el MLL la necesidad de seguimiento de los casos del MLL. Como resultado de ello, el MLL ha comenzado a incluir en sus memorándums mensuales información resumida sobre el progreso de los casos del MLL, incluyendo el número de caso, los oficiales involucrados y cualquier disposición al respecto. Sin embargo, los esfuerzos iniciales del MLL de incluir información para el seguimiento de casos en sus informes mensuales se vieron obstaculizados por información desactualizada y/o errónea en la base de datos de IAD. La información de seguimiento incluida en los últimos informes mensuales del MLL ha mejorado significativamente. No obstante, estas listas no incluyen las fechas de las derivaciones, lo cual dificulta que el MLL u otras personas determinen qué casos se concluyen de manera oportuna.

Nuestra auditoría incluyó varias recomendaciones que apuntaron a ayudar al Departamento a garantizar que se efectúe el seguimiento de estos casos esenciales de manera adecuada. Como respuesta a lo anterior, la División de Asuntos Internos recientemente mejoró la supervisión administrativa de los casos del MLL a fin de ayudar a lograr un seguimiento más directo. Asimismo, hemos notado una mejora en la calidad de las investigaciones de los casos más recientes del MLL.

Como indicamos en nuestro Séptimo Informe, el manejo por parte del Departamento de las quejas del MLL amenaza con menoscabar los esfuerzos de colaboración del MLL y las agencias colaboradoras. Siempre que otros organismos judiciales, ya sean tribunales, fiscales o defensores, le proporcionen información concerniente a posibles problemas de desempeño o mala conducta al Departamento, dicha información deberá ser manejada con la mayor diligencia. En virtud de su origen, esta información remitida puede ofrecer al Departamento información única sobre oficiales, políticas y procedimientos del OPD. Al responder adecuadamente a dicha información, el Departamento tiene la oportunidad de garantizar y aumentar su credibilidad ante los tribunales y otros organismos con los que debe colaborar continuamente.

### **Recopilación y administración de datos**

Como se desprende de este Informe, el OPD está avanzando alentadoramente en varias áreas. Sin embargo, como la Oficina del Inspector General del Departamento concluyó en un informe reciente, “el Departamento continúa teniendo dificultades con el

seguimiento y la recuperación de datos, así como con el mantenimiento eficaz de documentación. Estos puntos débiles aumentan las posibilidades de error... y dificultan la realización eficaz de auditorías por parte del Departamento”. Los sistemas anticuados de administración de datos del OPD son una frecuente fuente de frustración para los oficiales y comandantes del OPD así como también para el público en general.

Debido a las limitaciones de recursos, los datos esenciales a menudo se manejan de manera improvisada o simplemente no se procesan. Por ejemplo, nuestra auditoría de este período de Paradas vehiculares, investigación en el campo y detenciones (Tarea 34) se vio considerablemente obstaculizada por el hecho de que muchos de los sistemas de conservación de registros del OPD están mantenidos de una manera muy desorganizada. Esto exigió que la OIG realice conteos manuales y escaneados individuales de miles de documentos que se deberían haber recuperado rápida y fácilmente. Hemos observado problemas similares de recopilación y administración de datos en todo el Departamento. Por ejemplo, la OIG recientemente pasó varias semanas tratando de ubicar documentación relacionada con las evaluaciones informales de desempeño exigidas por la Tarea 21. El resultado fue que el Departamento no pudo presentar datos suficientes.

Los problemas de recopilación y administración de datos del Departamento incluyen no sólo registros en papel, sino también registros y datos computarizados. Por ejemplo, aunque Asuntos Internos trabaja arduamente para actualizar su base de datos, como se ha indicado en otras partes de este Informe, la división continúa encontrando información incorrecta en su sistema. Asimismo, como se indica más adelante en nuestras auditorías de Evaluaciones de desempeño (Tarea 44) y Paradas vehiculares (Tarea 34), existen considerables preguntas acerca de cuán completas y confiables son las bases de datos importantes.

A la fecha, para casi todas las auditorías que hemos realizado, el Departamento ha tenido inconvenientes para ubicar todos los documentos requeridos. Esto, en parte, parece ser el resultado de una prolongada falta de sistemas centralizados de conservación de registros, personal administrativo y tecnología moderna para asistir al OPD en la recopilación y administración de datos. Reconocemos que existen limitaciones auténticas de recursos. Sin embargo, este es un problema dominante que tiene efectos graves en la capacidad del Departamento para demostrar que cumple con ciertas disposiciones del Acuerdo de manera oportuna o adecuada. También podría afectar la capacidad del Departamento para brindar el nivel y tipo de lucha contra la delincuencia y de atención al cliente a los cuales aspira.

#### **IV. PANORAMA GENERAL DEL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVAS**

Nuestra discusión sobre los niveles de cumplimiento y progreso del OPD se encuentra organizada según las doce secciones del Acuerdo a partir de las cuales el OPD obtuvo cincuenta y un “tareas”. Al inicio del proceso de supervisión, el IMT revisó las designaciones de tareas del OPD, indicó que la división de tareas era viable y con el fin de mantener claridad y coherencia adoptó las mismas designaciones.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> La Sección XV del Acuerdo impone obligaciones adicionales a las partes (por ejemplo, presentación de informes semestrales al Tribunal y obligaciones de reunirse y consultarse). Puesto que el IMT está de acuerdo con el OPD en que no es necesario designar estas obligaciones como “tareas”, las mismas no se incluyen en la descripción de niveles de cumplimiento y progreso. Sin embargo, el incumplimiento de estas disposiciones naturalmente constituirá una infracción al Acuerdo.

Las doce áreas del Acuerdo según las que organizamos nuestro informe son: 1) División de Asuntos Internos; 2) Alcance de Supervisión de Control y Uniformidad de Comando; 3) Informes sobre el Uso de la Fuerza; 4) Procedimientos de Notificación; 5) Sistema de Evaluación del Personal (PAS); 6) Programa de Capacitación de Oficiales en el Campo; 7) Capacitación Académica y Práctica; 8) Prácticas de Personal; 9) Plan de Mantenimiento del Orden en la Comunidad; 10) Administración departamental e Informe administrativo anual; 11) Supervisión Independiente; y 12) Unidad para el Cumplimiento de la Ley.

A partir del último periodo de elaboración del informe, el plazo para realizar todas las cincuenta y un tareas del Acuerdo había vencido. Como destacamos en nuestros informes anteriores, el OPD debe realizar cada uno de los tres pasos (políticas, capacitación y prácticas reales) a fin de cumplir los requisitos del Acuerdo. La siguiente tabla enumera las cincuenta y un tareas con sus fechas de vencimiento y resume la etapa actual del cumplimiento de las normas.

<u>Tare</u>	<u>Nombre de la tarea</u>	<u>Fecha de Vencimiento</u>	<u>Política de cumplimiento</u>	<u>Cumplimiento de actividades de capacitación</u>	<u>Prácticas reales**</u>
1	Personal y Recursos de IAD	8/13/2004	√	√*	
2	Normas y Cumplimiento Oportuno de las Investigaciones de IAD	6/15/2004	√	√*	
3	Pruebas de Integridad de IAD	6/1/2005	√	√*	
4	Sistema de Control de Quejas de IAD y Trámite Informal de Resolución de Quejas	6/15/2004	√	√*	
5	Procedimientos de Quejas para IAD	6/15/2004	√	√*	
6	Rehusarse a Aceptar o Remitir las Quejas de los Ciudadanos	6/1/2005	√	√	
7	Métodos para Recibir Quejas de los Ciudadanos	6/15/2004	√	√*	
8	Clasificación de las Quejas de Ciudadanos	6/15/2004	√	√*	
9	Comunicación con el Ciudadano que Entabló la Queja	8/13/2004	√	√*	
10	Manual de Procedimientos para las Investigaciones de Quejas de Ciudadanos	8/13/2004	√	√*	<i>N/C</i>
11	Resumen de Quejas de Ciudadanos Suministrado al Personal del OPD	8/13/2004	√	√*	
12	Divulgación de Posible Parcialidad por parte del Investigador	6/15/2004	√	√*	
13	Documentación sobre Divulgación de Información (Pitchess)	7/1/2005	√	√*	√* (04/06)

<b>Tare</b>	<b>Nombre de la tarea</b>	<b>Fecha de Vencimiento</b>	<b>Política de cumplimiento</b>	<b>Cumplimiento de actividades de capacitación</b>	<b>Prácticas reales**</b>
14	Investigación de Alegatos de Infracciones al Manual de Reglas Resultantes de Demandas y Acciones Legales	6/15/2004	√	√*	√(11/05)
15	Análisis de las Conclusiones y Recomendaciones Disciplinarias	6/15/2004	√	√*	
16	Apoyo a los Procesos de IAD – Responsabilidad de los Supervisores/Directivos	6/15/2004	√	√*	
17	Alcance de Supervisión de Control y Uniformidad de Comando	1/20/2004	√	N/C	N/C
18	Aprobación de Arresto in situ por el Supervisor	1/20/2004	√	√(c)	
19	Uniformidad de Comando	1/20/2004	√		
20	Alcance del Control	8/14/2003	√		
21	Evaluación del Desempeño de Miembros, Empleados y Supervisores	5/5/2004	√	√(c)	
22	Comandante de Enlace del OPD/DA	4/15/2003	√	√(c)	Ya no está en conformidad (05/06)
23	Rotación del Personal de Mando	1/20/2004	√	N/C	√(11/05)
24	Política de Informes sobre el uso de la Fuerza	7/20/2004	√*(c)	√(c)	
25	Investigaciones sobre el uso de la Fuerza y Responsabilidad de Informes	7/20/2004	√*(c)	√(c)	
26	Junta de Evaluación del uso de la Fuerza (UFRB)	7/20/2004	√*	√(c)	
27	Procedimientos para Anotar y Retirar Oleoresin Capsicum	7/20/2004	√	√	
28	Uso de la Fuerza – Investigación de Conducta Delictiva	7/20/2004	√*		
29	Prioridad de Investigación de IAD	7/20/2004	√	√*	
30	Junta de Evaluación de Disparos de Armas de Fuego	7/20/2004	√*	√(c)	
31	Investigación sobre Tiroteos que Involucran a Oficiales	7/20/2004			
32	Uso de Videocámaras	7/20/2004	√	N/C	√(10/03)
33	Elaboración de Informes de mala conducta	8/25/2003	√	√(c)	

<u>Tare</u>	<u>Nombre de la tarea</u>	<u>Fecha de Vencimiento</u>	<u>Política de cumplimiento</u>	<u>Cumplimiento de actividades de capacitación</u>	<u>Prácticas reales**</u>
34	Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones	8/25/2003	√	√(c)	
35	Informes de Uso de la Fuerza - Identificación de Testigos	8/25/2003	√	√	
36	Procedimientos de Traslado de Detenidos y Ciudadanos	8/25/2003	√	√	
37	Investigaciones Internas - Represalias Contra Testigos	8/25/2003	√	√(c)	
38	Ciudadanos que Firmen Formularios Policiales	8/25/2003	√	√	√* (04/06)
39	Personal Arrestado, Demandado o a Quienes se les ha Entablado Procesos Civiles o Administrativos	8/25/2003	√	√	
40	Sistema de Evaluación del Personal (PAS) - Propósito	6/28/2005			
41	Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)	6/28/2005			
42	Programa de Capacitación en el Campo	4/16/2004	√	√(c)	
43	Capacitación Académica y Práctica	2/15/2005	√	√(c)	
44	Política de evaluación de desempeño	7/7/2004	√	√(c)	
45	Política de Consistencia Disciplinaria	6/15/2004	√	√*	
46	Consideración de Promoción	7/8/2003	√	N/C	
47	Plan de Mantenimiento del Orden en la Comunidad	8/1/2003	√	√	
48	Dirección Departamental e Informe Administrativo Anual	7/02/2003	√	√(c)	
49	Selección y Compensación de Supervisores	4/15/2003	√	N/C	√ (8/03)
50	Política de Enlace de la Unidad de Cumplimiento de Normativas	3/4/2003	√	N/C	√ (8/03)
51	Auditorías de Cumplimiento de Normativas y Pruebas de Integridad	9/1/2005	√	N/C	√ (10/05)

\* Indica que el cumplimiento se logró durante este periodo de elaboración del informe.

\*\* Desde la última evaluación del cumplimiento.

(c) Indica cumplimiento condicional de la política o de actividades de capacitación. El cumplimiento condicional de la política indica que las políticas primarias que incorporan los requisitos de la tarea han concluido, pero las políticas secundarias todavía están pendientes. El cumplimiento condicional de las actividades de capacitación indica que el OPD ha informado que ha capacitado como mínimo a un 95% del personal exigido en la política pero que: 1) el IMT todavía no ha concluido la verificación de la capacitación ó 2) que la verificación no aportó documentación suficiente sobre la capacitación y/o comprensión por parte del personal de los requisitos de la tarea.

#### **A. Cumplimiento de políticas<sup>2</sup>**

Al final del último periodo de elaboración del informe, el OPD había concluido el primer paso (cumplimiento de políticas) en un total de cuarenta y tres de las cincuenta y un tareas cuyo plazo se había vencido. Durante este periodo de elaboración del informe, el OPD cumplió con los requisitos de las políticas con cinco tareas adicionales: Política de Informes sobre el Uso de la Fuerza (Tarea 24); Investigaciones sobre el Uso de la Fuerza y Responsabilidad de Informes (Tarea 25); Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza (UFRB) (Tarea 26); Uso de la Fuerza – Investigación de Conducta Delictiva (Tarea 28); y Junta de Evaluación de Disparos de Armas de Fuego (Tarea 30). Por consiguiente, el OPD ha logrado el cumplimiento de las políticas con un total de cuarenta y ocho de las cincuenta y un tareas que se habían vencido. El cumplimiento de la política por parte del OPD de dos de las tareas relacionadas con el uso de la fuerza (Tareas 24 y 25) es condicional, en espera de que el IMT concluya y evalúe varias políticas secundarias relacionadas con el uso de la fuerza. El Tribunal ha expedido una Orden que exige que el OPD concluya la mayoría de estas políticas a más tardar para el 1 de agosto de 2006.

El OPD todavía tiene que cumplir con las políticas de la Tarea 31 (Investigación sobre Tiroteos que Involucran a Oficiales); la Tarea 40 (Sistema de Evaluación del Personal - Propósito)<sup>3</sup>; y la Tarea 41 (Uso del Sistema de Evaluación del Personal). El Tribunal ha establecido plazos específicos para que el OPD concluya estas políticas durante el próximo periodo de elaboración del informe. El IMT está supervisando estas áreas muy de cerca e informará sobre el progreso del OPD en nuestro próximo informe.

#### **B. Cumplimiento de actividades de capacitación<sup>4</sup>**

Tal como se indicó anteriormente, el OPD ha obtenido el cumplimiento de las políticas con cuarenta y ocho de las tareas del Acuerdo. Cuarenta y una de estas tareas requieren de capacitación antes de su implementación. Como se indica en la tabla anterior, el OPD ha logrado el cumplimiento en cuanto a capacitación en treinta y ocho de las cuarenta y un tareas.

---

<sup>2</sup> A fin de cumplir con los requisitos de las políticas, el OPD debe publicar una política u otra directriz apropiada (por ejemplo, Orden General, Boletín de Capacitación, Manual, etc.) que refleje precisamente los requisitos de la Tarea del Acuerdo.

<sup>3</sup> La Tarea 40 se denominaba anteriormente Sistema para Administrar la información del Personal (PIMS). El OPD ha cambiado el nombre del sistema a Sistema de Evaluación del Personal (PAS). Por lo tanto, todas las referencias futuras al sistema requerido por las Tareas 40 y 41 se referirán ahora al sistema PAS.

<sup>4</sup> Para lograr el cumplimiento en cuanto a capacitación, el OPD debe demostrar que ha realizado actividades de capacitación con el 95% del personal relevante sobre cada política relacionada con la tarea.

Durante el último periodo de elaboración del informe, el IMT entrevistó a oficiales en los tres turnos de patrullaje a fin de evaluar su comprensión de los requisitos del Acuerdo. Quedamos impresionados con el nivel de comprensión que poseían los oficiales con respecto a muchos de los requisitos del Acuerdo. No obstante, según nuestras entrevistas, los oficiales aún no poseían una comprensión suficiente de los requisitos del Acuerdo en lo que respecta a las siguientes tareas: Autorización de Arresto en el Campo por parte del Supervisor (Tarea 18); Notificación de Actos de Mala conducta (Tarea 33); Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones (Tarea 34); y Represalias en contra de Testigos (Tarea 37). A su favor, el OPD creó planes de lecciones de “repaso” a fin de reforzar la comprensión por parte de los oficiales en estas áreas. Según el OPD, ha brindado la capacitación de repaso al 91.2% del personal relevante.

### **C. Cumplimiento de prácticas reales**

Durante este periodo de elaboración del informe, el IMT evaluó las prácticas reales del OPD en las siguientes seis áreas: Documentación sobre Divulgación de información (Pitchess) (Tarea 13); Revisiones de Desempeño (Tarea 21); Comandante de Enlace del OPD/DA (Tarea 22); Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y detenciones (Tarea 34); Ciudadanos que firmen formularios policiales (Tarea 38); y Evaluaciones de Desempeño (Tarea 44). Con excepción de las Tareas 21 y 22, el OPD ha alcanzado un progreso notable en todas estas áreas. Tal como se menciona más adelante, el OPD está cumpliendo las prácticas reales relacionadas con las Tareas 13 y 38 y secciones importantes de las Tareas 34 y 44.

En general, el IMT ha comprobado que el OPD cumple nueve requisitos referentes a las prácticas reales del Acuerdo: Documentación sobre Divulgación de Información (Pitchess) (Tarea 13); Investigación de Alegatos de Infracciones al *Manual de Reglas* resultantes de Demandas y Acciones Legales (Tarea 14); Comandante de Enlace del OPD/DA (Tarea 22); Rotación del Personal de Mando (Tarea 23); Uso de Videocámaras (Tarea 32); Ciudadanos que Firmen Formularios Policiales (Tarea 38); Selección de Supervisores (Tarea 49); Política de Enlace de la Unidad de Cumplimiento de Normativas (Tarea 50); y Auditorías de Cumplimiento de Normativas y Pruebas de Integridad (Tarea 51). Sin embargo, como se indica más adelante, el OPD no cumple con la Tarea 22. Por lo tanto, el OPD actualmente está cumpliendo las prácticas reales de ocho de los requisitos del Acuerdo. Esto constituye una tarea más que durante el último periodo de elaboración del informe.

Además de evaluar las prácticas reales del OPD con respecto a estas tareas específicas, el IMT también concluyó una evaluación de investigaciones sobre tiroteos que involucran a oficiales (OIS) del OPD de julio del 2003 a noviembre del 2005. Hemos realizado esta evaluación de conformidad con la Sección XIII.H del Acuerdo que requiere que analicemos la calidad y el cumplimiento oportuno de la investigación de las instancias de uso de la fuerza y que examinemos y evaluemos las medidas de las juntas de evaluación del uso de la fuerza. Evaluamos cada OIS (dirigidos a una persona) ocurrido entre el mes de julio del 2003 y el 15 de noviembre del 2005: un total de dieciséis tiroteos. Más adelante presentamos un resumen de nuestras conclusiones en la sección Investigación sobre Tiroteos que Involucran a Oficiales (Tarea 31).\*

---

\* Este documento es una traducción al español del texto original en inglés y refleja términos escritos en inglés. Sin embargo, como cualquier traducción de una lengua a otra, puede resultar con alguna diferencia en significado, cualquier asunto relacionado con el contenido de este documento será resuelto con base en el texto correspondiente en inglés.