

**SÉPTIMO INFORME DEL SUPERVISOR  
INDEPENDIENTE – Resumen Ejecutivo**  
*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**

**7 de diciembre del 2005**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

### **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 informe es el séptimo informe del IMT y analiza el nivel de cumplimiento que hace el OPD con respecto al Acuerdo durante el periodo comprendido del 16 de mayo del 2005 al 1 de diciembre del 2005.

### **Actividades de supervisión del IMT durante el séptimo periodo de elaboración del informe**

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, además de otras actividades, asistió a diversas reuniones del Programa de Evaluación del Comando del OPD y del programa de combate de la criminalidad Crime-Stop; acompañó a los oficiales del OPD en sus rondas de patrullaje, incluyendo a Oficiales de Capacitación en el Campo recién graduados; asistió a Juntas de Investigación sobre Disparo de Armas, Uso de Fuerza y Fallecimiento bajo Custodia; asistió a formaciones de sospechosos en los tres turnos de patrullaje; observó los preparativos del OPD para enfrentarse a una demostración en contra de la guerra y presencié su comportamiento durante ella; asistió a sesiones informativas sobre incidentes críticos; observó las investigaciones criminales y administrativas del OPD en la escena del crimen acerca de oficiales involucrados en intercambios de disparos y fallecimiento de presos en custodia; examinó y evaluó documentos y archivos del Departamento de Policía de Oakland (OPD), incluyendo borradores de políticas, investigaciones e informes de arresto y uso de fuerza; observó varias sesiones de la Academia del Departamento; asistió a ceremonias de promoción y graduación; y participó en las reuniones mensuales requeridas por el Acuerdo Negociado.

Durante el periodo de elaboración del informe, el IMT se reunió con la Oficina del Inspector General, las Divisiones de Capacitación, Comunicaciones y Asuntos Internos del OPD, oficiales individuales del OPD de los tres Turnos de Vigilancia, el Coordinador del Programa de Capacitación en el Campo del OPD, el Director de Administración, 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; la Oficina del Procurador Municipal; la Oficina del Defensor Público y la Oficina del Abogado 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 de los Oficiales de Capacitación en el Campo; informes MLL; Informes de Seguimiento de Oleoresin Capsicum; informes sobre disparos de armas de fuego y otros tipo de uso de fuerza; expedientes de investigación de Asuntos Internos; documentación del Programa de Evaluación de Comando del OPD; e información proporcionada por los ciudadanos. Además de la evaluación de estos documentos fuera de sus instalaciones, el IMT también participó en 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 Tareas del Acuerdo. Como parte de nuestra evaluación de este periodo de elaboración del informe, llevamos a cabo análisis del cumplimiento de siete tareas: Investigación de presuntas infracciones a MOR resultantes de demandas y acciones legales (Tarea 14); Rotación del personal de mando (Tarea 23); Procedimientos para anotar y retirar Oleoresin Capsicum (Tarea 27); Elaboración de informes de mala conducta (Tarea 33); Represalias en contra de testigos (Tarea 37); Programa de capacitación en el campo (Tarea 42); y Plan de actividades policíacas comunitarias (Tarea 47). Asimismo, entrevistamos a oficiales de patrullaje de los tres turnos de vigilancia del OPD con el fin de evaluar su nivel de comprensión de las políticas y procedimientos del OPD en lo relacionado con las Tareas del Acuerdo.

## **Logros del OPD**

### **Una mayor incorporación de los mecanismos de cumplimiento de las normas**

En nuestro último informe, elogiamos al OPD por implementar su Programa de Evaluación del Comando (MAP). El MAP consiste en reuniones quincenales del Jefe, los comandantes y los gerentes del OPD en las que se discuten las principales prioridades del Departamento, incluyendo el cumplimiento del Acuerdo. Tal como fue indicado anteriormente, el MAP presenta información que muestra los niveles de cumplimiento actuales de las tareas seleccionadas del Acuerdo y les exige a los comandantes que expliquen las deficiencias en sus áreas y elaboren planes correctivos. Desde sus inicios, fuimos testigo de resultados muy positivos que se desprendieron de este tipo de responsabilidad administrativa mejorada y de la atención constante de los líderes del Departamento.

Durante este periodo de elaboración del informe, el OPD continuó sus sesiones con el MAP. Durante reuniones recientes del MAP, así como en otros sectores del Departamento, observamos a los comandantes participando en sólidas discusiones de resolución de problemas y planificación. Un número de personas de todo el Departamento parece estar asumiendo eficazmente sus nuevos papeles y expresando su liderazgo en formas que no habíamos visto antes.

A fin de asegurarnos de que el mensaje de reforma alcance y rebase más allá de las reuniones del MAP a nivel comandancia, el OPD recientemente organizó una reunión con todos los sargentos del OPD que tuvo todo un día de duración, en la cual se discutieron los requisitos del Acuerdo. Tanto el Jefe del OPD como el Comisario Jefe de la División de Patrullaje y otros comandantes se dirigieron a los sargentos y discutieron una variedad de temas relacionados con el Acuerdo.

El OPD también ha incorporado mecanismos adicionales de cumplimiento en sus operaciones diarias. La Oficina del Inspector General (OIG) del OPD creó un extenso plan de cumplimiento que responsabiliza a los gerentes o comandantes individuales de evaluar el nivel de cumplimiento de cada una de las tareas del Acuerdo. Estos evaluadores del cumplimiento son responsables de identificar las deficiencias y de proponer e implementar las medidas necesarias para alcanzar el cumplimiento. Los evaluadores del cumplimiento están diseminados en todo el OPD y se encargan de preparar informes quincenales en los que se detalla el nivel de cumplimiento que ha alcanzado el OPD en cada tarea. Cada Capitán y Comisario Jefe del OPD es responsable de examinar y garantizar la puntualidad de los informes de los evaluadores del cumplimiento de al menos dos tareas del Acuerdo. Un plan de cumplimiento de alcance tan ambicioso es algo que hacía falta desde hacía mucho tiempo. El IMT aplaude el plan de cumplimiento porque creemos que el plan, aunado a un liderazgo sostenido, le ofrece al OPD un plan necesario hacia el cumplimiento de todas las normas.

La OIG continúa llevando a cabo auditorías extensas y objetivas del cumplimiento de diversas disposiciones del Acuerdo por parte del OPD. Dichas auditorías cumplen una función crítica, ya que han sido imparciales y exhaustivas, y han propuesto medidas correctivas concretas y sensatas cuando fuera necesario. En más de una ocasión, estas auditorías han revelado problemas operacionales significativos que no están relacionados con el cumplimiento de lo estipulado en el Acuerdo. Dichas actividades son de gran utilidad para el OPD y solidifican su profesionalismo e infraestructura. La OIG continúa constituyendo un excelente atributo del OPD y esperamos que lo siga siendo bajo el mando de su nuevo Capitán, quien ha comprobado ser extremadamente hábil y comprometido con la implementación exitosa del Acuerdo por parte del OPD.

El IMT también elogia el aumento en la ayuda de la Oficina del Procurador Municipal (OCA) para alcanzar el cumplimiento. Los abogados de la OCA que representan al OPD se han involucrado más profundamente en el proyecto día tras día, trabajando estrechamente con oficiales del OPD en todo el Departamento. La OCA trabaja con el OPD en la elaboración de políticas, evaluación de prácticas y cumplimiento de los valores departamentales, y suministra conocimientos y una perspectiva críticos tanto en las interacciones del OPD con el MIT como en las respuestas a solicitudes de información por parte del Tribunal. Estos abogados no dudan en formularle preguntas al IMT si tienen alguna inquietud sobre nuestros requisitos, resultados o propuestas, y lo hacen de una manera constructiva y beneficiosa a los objetivos compartidos por las actividades profesionales de vigilancia policíaca y el cumplimiento con lo dispuesto en el Acuerdo. Hemos llegado a comprender mejor las auténticas inquietudes del Departamento como resultado de esta mayor interacción entre el OPD y la OCA, y creemos que tanto la calidad de las nuevas políticas del OPD como la información suministrada al Tribunal, entre otros aspectos de las actividades del OPD en esta área, también han exhibido una mejoría. Felicitamos a la OCA y al OPD por alcanzar esta mejor relación y los exhortamos a que continúen progresando en este aspecto.

### **Aumento de las interacciones con agencias y organizaciones profesionales externas**

Parece tener poca importancia, pero el aumento en las interacciones del OPD con organizaciones de vigilancia de todo tipo constituye un avance significativo hacia la obtención del cambio cultural necesario para satisfacer las intenciones y el propósito del Acuerdo. En nuestra experiencia, las agencias policíacas que se comunican entre sí para intercambiar ideas y aprender de las experiencias de los demás; que interactúan con organizaciones profesionales de vigilancia policíaca; y que adoptan programas de capacitación y expertos en el campo con el objetivo de atender sus desafíos, son más capaces de resolver problemas y evitar peligros ocultos en el futuro que aquellos departamentos que permanecen aislados con una actitud de “aquí no lo hacemos de esa manera”.

De la misma manera, nos alienta saber que en los últimos meses, el OPD parece haber estado aprovechando cada vez más los recursos profesionales y oportunidades de interacción y capacitación que se encuentran a disposición de las agencias policíacas. Durante este periodo de elaboración del informe, todos los niveles del personal de mando han asistido a reuniones de profesionales policíacos y de capacitación orientadas hacia la corrección de los desafíos específicos a los que se enfrenta el OPD. Por ejemplo, recientemente doce comandantes del OPD asistieron a un curso de capacitación de tres días sobre la elaboración de auditorías sobre el cumplimiento de las normas. Varios miembros del OPD asistieron a una conferencia policíaca internacional y participaron en sesiones sobre reforma policíaca, responsabilidad administrativa y evaluación del desempeño a nivel supervisión. Algunos abogados de la OCA que trabajan en combinación con el OPD han asistido a eventos de la Comisión de California sobre Normas y Capacitación para Oficiales (POST) a fin de permitirles representar de mejor manera a su clientela. Un sargento del OPD participó en actividades de capacitación en

Canadá sobre el importante tópico del uso correcto de las armas de Taser, y regresó con ideas de cómo podría modificarse el uso de este tipo de dispositivos en el OPD a fin de que sean utilizados con mayor seguridad, ideas que actualmente están siendo implementadas en el OPD. La División de Asuntos Internos (IAD) del OPD ha visitado a un número de agencias policíacas a fin de aprender cómo conducen sus investigaciones internas y ha contratado a un experto a fin de brindar asistencia en las investigaciones internas del OPD.

El creciente número de comunicaciones del OPD con otras agencias policíacas y organizaciones de vigilancia son, en opinión nuestra, señales de que se está llevando a cabo un auténtico cambio en el OPD. Si el OPD continúa interactuando sensatamente con agencias policíacas y organizaciones profesionales capacitadas, esperamos que obtenga información y experiencia sobre lo que debe y lo que no debe hacer para lograr un cumplimiento sostenible de lo dispuesto en el Acuerdo.

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

#### **Elaboración de informes de mala conducta**

Durante el periodo que cubre este informe, se llevaron a cabo dos auditorías, las cuales descubrieron que los oficiales de la OPD con frecuencia no reportan la mala conducta que observan o de la que se enteran de alguna otra manera, y que el OPD no los responsabiliza por no haber notificado esos casos de mala conducta. Inclusive, cuando los oficiales afirmaron haber sufrido represalias por reportar casos de mala conducta, las investigaciones del OPD sobre las presuntas represalias son demasiado deficientes para poder suministrar un nivel de seguridad de que los oficiales culpables de las represalias fueron responsabilizados de sus actos.

Tal como se discute más adelante en el resumen de nuestra auditoría de la Tarea 33 y más completamente en el informe mismo, los miembros del OPD con frecuencia evitan reportar los casos de mala conducta que observan o con los que se encuentran de alguna otra manera. En casos en los que el OPD sufre casos de mala conducta, sus investigadores con frecuencia no formulan las preguntas de sondeo necesarias para determinar exactamente lo que observaron o de lo que se enteraron los miembros o empleados que atestiguaron el hecho en la escena del crimen. En lugar de ello, el OPD se conforma con respuestas ambiguas, vagas y, en ocasiones, improbables, evitando así la determinación crítica de si los oficiales presenciaron una mala conducta y decidieron no notificarla. Incluso en casos en los que el OPD se enfrenta a un caso de mala conducta y la investigación correspondiente indica que algunos oficiales observaron la mala conducta pero no la reportaron, el OPD no siempre responsabiliza a esos oficiales.

Los oficiales del OPD parecen tomar con seriedad la notificación de algunos tipos de mala conducta, tal como los arrestos que involucran conducir en estado de ebriedad y violencia doméstica. No obstante, los oficiales del OPD no reportan comúnmente otros tipos de mala conducta, tales como el uso de fuerza o cateos inapropiados, y la OPD con muy poca frecuencia responsabiliza a los oficiales por no hacerlo.

Nuestra auditoría de la Tarea 33 realzó otra inquietud: algunos miembros/empleados del OPD podrían no reportar los casos de mala conducta en algunos casos debido a que no reconocen que el nivel y tipo de la fuerza utilizada no fue el apropiado. Dichos casos enfatizan la necesidad de implementar cuanto antes las políticas actualizadas sobre el uso de fuerza del OPD.

Nuestra auditoría de la Tarea 37, también resumida más adelante, indicó que cuando los oficiales reportan casos de mala conducta y alegan haber sufrido represalias como consecuencia de ello, el OPD no investiga dichas acusaciones con una profundidad suficiente. Como resultado, es muy probable que el Departamento deje de

responsabilizar a algunos de los oficiales culpables de las represalias y reduce la confianza en su capacidad de proteger a aquellas personas que notifican casos de mala conducta.

Garantizar que los oficiales reporten los casos de uso inapropiado de fuerza, arrestos ilícitos y otros ejemplos de mala conducta constituye un requisito esencial para que el OPD pueda proteger los derechos individuales y obtener la reputación de integridad que sus buenos oficiales merecen. Una de las maneras más seguras de incrementar el nivel de notificación de casos de mala conducta es responsabilizar a los oficiales que no lo hacen. Sin embargo, las investigaciones internas que el OPD lleva a cabo en la actualidad no permiten la asignación adecuada de la responsabilidad, por lo que el OPD debe hacer un mejor trabajo en garantizarles a los oficiales que notifiquen casos de mala conducta que estarán completamente protegidos en contra de represalias.

### **Demoras continuas en la creación e implementación de políticas**

Ha pasado hasta año y medio desde las fechas límites de cumplimiento dispuestas por el Acuerdo en tres áreas críticas: la investigación de casos de mala conducta y la administración de medidas disciplinarias; la notificación e investigación del uso de fuerza; y el rastreo de información sobre administración de personal. No obstante, el Departamento aún no ha implementado las políticas requeridas por el Acuerdo. Mientras que el OPD ha efectuado un número significativo de cambios en sus prácticas en estas áreas, aún no las ha institucionalizado convirtiéndolas en políticas. Las consecuencias de la inaceptable y continua demora en la implementación de las políticas tienen repercusiones constantes y presentan graves problemas de administración de riesgos tanto para el Departamento como para la Ciudad.

Elogiamos al OPD por la reciente conclusión de su investigación interna y de las políticas disciplinarias dispuestas por el Acuerdo, pero estas políticas aún no han sido implementadas. No hay duda alguna de que los problemas que repetidamente hemos hecho notar en las investigaciones internas y en el sistema disciplinario del OPD se han exacerbado por la continua falta de normas y principios claros y uniformes que rijan la conducta de las investigaciones internas y de la administración de medidas disciplinarias a los empleados. Las demoras en la implementación de la nueva matriz disciplinaria que impone niveles de infracción para actos continuos de mala conducta han obstaculizado la capacidad del Departamento para implantar un nuevo sistema disciplinario que garantice la imparcialidad y la consistencia. El OPD ha elaborado un agresivo programa de capacitación para la implementación de sus políticas disciplinarias y sobre investigaciones internas con el propósito de concluir la capacitación de todos los empleados para fin de año. El IMT no puede hacer un énfasis suficiente en la importancia de que las actividades de capacitación de estas políticas sean concluidas y de que las políticas sean implementadas sin mayor demora a fin de poder alcanzar la reforma deseada.

Nos preocupa aún más la demora del OPD en la implementación de las políticas sobre uso de fuerza requeridas por el Acuerdo. Como resultado de la demora del OPD en la implementación de estas políticas, los oficiales aún no están obligados a reportar cada vez que hacen uso de fuerza. De la misma manera, el OPD todavía no somete cada caso de uso de fuerza a un riguroso o contemporáneo examen o investigación a nivel supervisión. En lugar de ello, el OPD continúa operando bajo protocolos de uso de fuerza que proporcionan instrucciones confusas, contradictorias y excesivamente permisivas a los oficiales quienes, a su vez, continúan haciendo uso de fuerza de una manera inconsistente con las prácticas policíacas profesionales. El IMT se reunió en repetidas ocasiones con el personal del OPD encargado de elaborar estas políticas y le proporcionó al OPD comentarios detallados acerca de los borradores de las políticas sobre uso de fuerza en mayo y junio del 2005, pero el OPD aún no concluye las políticas, de hecho, ni siquiera le ha proporcionado al IMT otro borrador de estas políticas. Estamos concientes de que el OPD esta trabajando en sus políticas sobre uso de fuerza y

que comparte nuestra preocupación en cuanto a su demora. No obstante, estas buenas intenciones no pueden compensar el muy real impacto negativo de la demora en la modificación de la manera en la que los oficiales del OPD usan, reportan y evalúan la fuerza. Es imperativo que el OPD concluya e implemente las políticas sobre uso de fuerza lo antes posible.

Finalmente, la fecha límite del Departamento para la implementación de su Sistema de Administración de Información sobre el Personal (PIMS) fue hace cinco meses. Sin embargo, el OPD aún no ha redactado la política requerida, mucho menos ha implementado el sistema computarizado requerido por el Acuerdo para supervisar y administrar al personal con el fin de minimizar el riesgo de que ocurran casos de mala conducta. Tal como lo mencionamos anteriormente en la actualización de la información sobre las tareas, el OPD ha creado un sistema temporal diseñado para realizar muchas de las funciones que eventualmente serán llevadas a cabo por el PIMS, y ha empezado a analizar la información sobre el personal a fin de identificar y atender las conductas que potencialmente podrían ser problemáticas. Sin embargo, este proceso ha sido frustrado por la falta de lineamientos sobre políticas departamentales relacionadas con la forma de analizar esta información e imponer medidas correctivas cuando sea necesario. El OPD ha reportado problemas fuera de su control con el contratista y ha afirmado que tiene la intención de concluir la política del PIMS a principios del 2006. PIMS representa una de las más importantes y prometedoras reformas dispuestas por el Acuerdo. De esta manera, el OPD debe actuar agresivamente a fin de cerciorarse de que el PIMS no se retrase aún más.

### **Información actualizada acerca de las inquietudes sobre las investigaciones internas del OPD**

En nuestro Sexto Informe, identificamos como áreas en las que debemos mejorar diversos aspectos de las Evaluaciones e Investigaciones Internas del OPD. Mencionamos una serie de problemas en tres áreas: 1) investigaciones y evaluaciones por el OPD de disparo de armas de fuego que involucraron a oficiales (OIS); 2) la existencia de varios cientos de quejas que nunca fueron investigadas por el OPD; y 3) la falta de seguimiento o investigación oportuna por parte del OPD de accidentes de tránsito que involucraron a sus oficiales. En este informe, proporcionamos información actualizada sobre el progreso del OPD en estas áreas desde nuestro último informe.

### **Evaluación de situaciones donde hubo disparos de armas de fuego**

En nuestro tercer y sexto informe se discutieron preocupaciones significativas relacionadas con la evaluación del OPD de tiroteos en los que se involucró a oficiales, incluyendo juntas de evaluación no oportunas, la falta de seguimiento de las evaluaciones de los tiroteos, participación insuficiente de las Divisiones de Capacitación y de Asuntos Internos del OPD y las deficiencias en las investigaciones sobre tiroteos.

El IMT continuó asistiendo a las Juntas de Evaluación de Disparos de Armas de Fuego durante el periodo que cubre el presente informe. Hemos observado progreso en la manera en la que la Junta evalúa los disparos de armas de fuego aunque aún experimenta problemas en lo relacionado con llevar a cabo sus investigaciones de una manera oportuna. El IMT está realizando una investigación completa de los disparos de armas de fuego del OPD que han tenido lugar desde el inicio del Acuerdo, y los resultados de esta investigación serán comunicados a las partes interesadas y al Tribunal.

Tenemos el agrado de reportar que las Juntas han dado inicio a una más rigurosa investigación de incidentes de disparos de armas de fuego por parte de oficiales y que el OPD ahora efectúa un seguimiento de todos los disparos de armas de fuego en las que participaron sus oficiales. En contraste con los procedimientos utilizados anteriormente, ahora se le suministran a cada investigador de la Junta archivos de investigación

completos, incluyendo transcripciones de las entrevistas entre otra información, con anticipación a la reunión de la Junta. Además de los tres comisarios jefe, representantes tanto de Capacitación como de Asuntos Internos, han estado participando en las investigaciones.

Con respecto a las investigaciones de disparos de armas de fuego por parte del OPD, la División de Investigaciones Criminales (CID) sigue ocupando el papel principal y ha progresado desde nuestro último informe. En el presente se encuentra llevando a cabo recorridos en video de todos los escenarios de los disparos de armas de fuego y ha interrumpido la práctica de automáticamente mencionar la advertencia de Miranda antes de tomar las declaraciones de los oficiales. La División de Asuntos Internos (IAD) continúa respondiendo a la escena de todos los disparos de armas de fuego y ha empezado a conducir investigaciones administrativas paralelas que se enfocan en las políticas, capacitación y aspectos tácticos involucrados en los disparos. La IAD ya ha identificado un número importante de problemas a través del nuevo papel más amplio que juega actualmente. Recientemente el OPD realizó mejoras a la tecnología que le permite a la IAD monitorear las declaraciones al estar siendo tomadas por los investigadores criminales. Un número de comandantes e investigadores del OPD visitan otras agencias policíacas a fin de descubrir cómo se llevan a cabo las investigaciones de los disparos de armas de juego por parte de sus respectivas juntas.

Durante el periodo que cubre este informe, la Junta encontró que en dos incidentes separados ocurrieron disparos de armas de fuego que no se apegaban a esta política. Según los comandantes del OPD, esta falta de apego a las normas que identificó la Junta marca la primera ocasión en tiempos recientes que la Junta determinó que un disparo de arma de fuego que involucró la participación de uno de sus oficiales no se apegaba a las políticas. En uno de estos disparos de armas de fuego, el Jefe Tucker anuló la determinación de la Junta de que el incidente no se apegaba a las políticas. La Junta remitió a Asuntos Internos el otro caso de disparo de armas de fuego a fin de que investigue la conducta de los supervisores involucrados. Continuaremos vigilando la investigación del incidente por parte de la IAD e iremos actualizando la información en informes futuros.

### **Quejas sin investigar de los ciudadanos**

Desde que notificamos el descubrimiento de cientos de presuntos casos de mala conducta que no fueron investigados por el OPD, el Departamento ha dedicado un esfuerzo considerable a evaluar el alcance del problema, corregir su falta de investigación de las quejas de mala conducta, responsabilizar a los culpables de esta falla y hacer los cambios necesarios a fin de estar seguros de que toda acusación de mala conducta sea tramitada correctamente en el futuro. El OPD le ha reportado al Tribunal, y continúa haciéndolo, el progreso alcanzado en esta área. Debido a que el OPD le ha comunicado directamente esta información al Tribunal, no duplicaremos aquí la totalidad de ese informe, y en lugar de ello subrayaremos algunos puntos relevantes.

- De conformidad con su análisis de 775 ingresos de datos, el OPD determinó que 550 ingresos de datos relacionados con presuntos actos de mala conducta, incluyendo varios cientos de quejas de mala conducta, no fueron procesados correctamente. Los esfuerzos del OPD por analizar y evaluar con precisión cada ingreso de datos fueron considerables.
- Muchas acusaciones de actos de mala conducta no fueron investigadas, al menos en parte, debido a que las políticas del OPD en ese momento no exigían que los alegatos de mala conducta de algunas fuentes (por ejemplo, quejas telefónicas o quejas de terceros) fueran investigados. Según las nuevas políticas sobre investigaciones internas del OPD de conformidad con el Acuerdo, las quejas de mala conducta procedentes de cualquier fuente deben ser investigadas.

- El OPD ha investigado o está investigando docenas de casos como resultado de la inspección de los 775 ingresos de datos. La capacidad del OPD de dar seguimiento y resolver correctamente muchas de las quejas se ha visto comprometida por el periodo de tiempo que ha transcurrido desde que la queja fue presentada. Esta demora también compromete la capacidad del OPD de responsabilizar a los oficiales culpables de actos comprobados de mala conducta debido al límite de un año en la imposición de medidas disciplinarias, de conformidad con la Sección 3304 del Código Gubernamental.
- Además de las acusaciones de casos de mala conducta que el OPD no estaba obligado a investigar de conformidad con las políticas del OPD en esa fecha, ocurrieron numerosas acusaciones manejadas incorrectamente incluso al ser sometidas a las políticas vigentes cuando ocurrieron. El OPD ha contratado investigadores externos para determinar cuáles miembros y empleados del OPD son responsables de manejar incorrectamente estas quejas, ocasionando así que quejas legítimas de casos de mala conducta aún no hayan sido atendidas. Se espera que estos investigadores externos le proporcionen sus resultados al OPD y al Tribunal a más tardar para febrero del 2006.
- En septiembre del 2005, el OPD descubrió un expediente que contenía aproximadamente 75 quejas adicionales que nunca habían sido investigadas. La respuesta del OPD ante este descubrimiento es indicada más detalladamente en su Informe Interino del Progreso y los Resultados de la Auditoría de la Base de Datos de la IAD del 21 de noviembre.
- La OIG ha realizado y continúa realizando una investigación exhaustiva de las oficinas, escritorios y vehículos municipales de la IAD y del OPD a fin de estar segura de que no haya quejas adicionales de actos de mala conducta o archivos de investigación que no hayan sido tomados en cuenta.
- Después de que la OIG dio inicio a la inspección indicada anteriormente, la IAD le entregó a la OIG un expediente que contenía al menos 36 acusaciones de presuntos actos de mala conducta de entre el 2003 y el 2005 las cuales deberían haber sido investigadas. La OIG y el comandante de la IAD continúan evaluando el resto de los documentos a fin de cerciorarse de que su manejo de la información se apegue a las políticas actuales del OPD. La mayoría de estas acusaciones de presuntos actos de mala conducta está contenida en "Cartas de Aviso" redactadas por supervisores y comandantes a fin de asentar sus observaciones sobre las conductas o acusaciones de actos de mala conducta presentadas ante ellos por parte de la ciudadanía. Dos aspectos de este descubrimiento son particularmente desalentadores para el IMT. Primero, este expediente contenía acusaciones de presuntos actos de mala conducta presentadas este año, las cuales deberían haber sido investigadas, incluso aunque el Acuerdo ya había estado vigente por más de dos años en esa fecha. Segundo, a pesar del intenso énfasis sobre las quejas no investigadas que fueron manejadas incorrectamente por la IAD a principios de la primavera del presente año, este expediente nunca fue mencionado y permaneció desatendido hasta la auditoría de los procedimientos de ingreso de la IAD por parte de la OIG que tuvo lugar este otoño. Mientras que los protocolos del OPD para procesar las quejas efectuadas a través de Cartas de Aviso son bastante ambiguos, no ha habido una explicación satisfactoria de por qué la IAD no le divulgó la existencia de este expediente a la OIG ni al IMT durante la rigurosa inspección de ese tipo de quejas. La OPD ha afirmado que supervisores y comandantes serán responsabilizados de manejar indebidamente las acusaciones de presuntos casos de mala conducta en estas Cartas de Aviso y el IMT vigilará estrechamente este procedimiento.

- El OPD y la IAD han efectuado o se encuentran llevando a cabo cambios extensos en la manera en la que las acusaciones de presuntos casos de mala conducta son recibidas, seguidas e investigadas como resultado de las deficiencias reveladas por el descubrimiento de las quejas que no fueron investigadas. Estos cambios son discutidos en los informes interinos del progreso alcanzado que el OPD le ha presentado al Tribunal.
- Además de estos cambios, la implementación de la Orden General M-3 y de las políticas sobre investigaciones internas aclarará la estricta política del OPD que exige que todos los miembros y empleados reporten los casos de mala conducta y que todas las acusaciones de presuntos casos de mala conducta sean investigadas sin importar los medios por lo que fueron recibidas por la IAD. El OPD tiene pensado llevar a cabo actividades de capacitación de un día de duración sobre la Orden General M-3 para todos los supervisores y comandantes a principios de diciembre, y poco después conducirá una capacitación de dos horas de duración dirigida a todos los demás miembros y empleados. Estas son las más extensas actividades de capacitación hasta la fecha acerca de cualquier política adoptada de conformidad con el Acuerdo.

Las medidas tomadas por el OPD desde nuestro último informe orientadas hacia rediseñar completamente su proceso de investigación interna para que atienda más eficazmente las quejas de los ciudadanos son motivo de aliento; sin embargo, los desafíos restantes no deben ser subestimados. Se requerirá el examen adicional por parte del IMT una vez que estos procesos hayan sido totalmente implementados antes de poder determinar si el OPD ha implantado un proceso de recepción de quejas e investigación que responda de una manera responsable y eficaz a las quejas recibidas por el OPD de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo.

### **Investigación de accidentes de tránsito que involucren la participación de oficiales**

Anteriormente reportamos la falta de seguimiento o investigación oportuna por parte del OPD de los accidentes de tránsito que involucraron la participación de oficiales. El OPD extravió o maltrató los expedientes sobre accidentes, lo que permitió que pasara la fecha límite contemplada en los estatutos para imponer medidas disciplinarias en catorce accidentes prevenibles en el 2003 y tres accidentes prevenibles en el 2004. El Coordinador de la División de Capacitación del OPD ha instituido un sistema de control que parece estar funcionando adecuadamente. Según el Coordinador, ningún nuevo accidente de tránsito ha excedido la fecha límite 3304 desde la implementación del sistema. El OPD ha empezado a responsabilizar a los comandantes por permitir que se rebasara la fecha límite 3304 en las investigaciones. El Departamento ahora investiga esas fallas y ha empezado a administrar medidas disciplinarias cuando lo considera necesario y apropiado.

### **Estado del cumplimiento de las normas**

Seis nuevas Tareas del Acuerdo tenían anteriormente plazos que se cumplían durante el séptimo periodo de elaboración del informe. Pruebas de integridad de IAD (Tarea 3); Rehusarse a aceptar o remitir las quejas de los ciudadanos (Tarea 6); Documentación sobre divulgación de informaron (Pitchess) (Tarea 13); Sistema de Administración de Información sobre el Personal (PIMS) – Propósito (Tarea 40); Uso del Sistema de Administración de Información sobre el Personal- PIMS (Tarea 41); y Auditorias del cumplimiento de las normas y auditorias de integridad (Tarea 51). Con la incorporación de esta Tareas, se han cumplido los plazos de la cincuenta y una Tareas del Acuerdo. 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 tabla de la página 11 enumera las cincuenta y una tareas con

sus fechas de vencimiento y resume la etapa actual del cumplimiento de las normas.

### **Cumplimiento de políticas**

Al final del último periodo de elaboración del informe, el OPD ha dado el primer paso (cumplimiento de políticas) en un total de veintidós de las cuarenta y cinco tareas cuyo plazo se había vencido. Tal y como se indica anteriormente, seis tareas adicionales se vencieron este periodo de elaboración del informe, llevando el número total de tareas que se han vencido a cincuenta y una. Tal como se notificó anteriormente, el OPD alcanzó el cumplimiento de las políticas con dos tareas cuyo plazo se venció durante este periodo de elaboración del informe, con bastante anticipación de su fecha límite: Rehusarse a aceptar o remitir las quejas de los ciudadanos (Tarea 6) y las Auditorías de cumplimiento de las normas y pruebas de integridad (Tarea 51). Asimismo, al finalizar este periodo de elaboración del informe, el OPD obtuvo el cumplimiento de políticas con diecinueve tareas adicionales— Personal y recursos de IAD (Tarea 1); Normas y cumplimiento oportunos de las investigaciones de IAD (Tarea 2); Pruebas de integridad de IAD (Tarea 3); Sistema de control de quejas de IAD y trámite informal de resolución de quejas (Tarea 4); Procedimiento de cumplimiento de las normas de IAD (Tarea 5); Métodos para recibir quejas de los ciudadanos (Tarea 7); Clasificación de quejas de los ciudadanos (Tarea 8); Contacto de quejas de los ciudadanos (Tarea 9); Manual de procedimientos de investigaciones de quejas de los ciudadanos (Tarea 10); Resumen de quejas de los ciudadanos suministrado a personal del OPD (Tarea 11); Divulgación de posible parcialidad por parte del investigador (Tarea 12); 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); Análisis de los hallazgos y recomendaciones disciplinarias (Tarea 15); Apoyo a la responsabilidad de supervisión/administrativa del proceso de IAD (Tarea 16); Prioridad de investigación de IAD (Tarea 29); Programa de capacitación en el campo (Tarea 42); Política de consistencia disciplinaria (Tarea 45); y Consideración promocional (Tarea 46). De igual manera, el OPD ha logrado el cumplimiento de las políticas con un total de cuarenta y tres de las cincuenta y una tareas que se han vencido.

Las tareas vencidas serán atendidas por la implementación por parte del OPD de políticas críticas que involucran la forma en la que el Departamento investiga los usos de fuerza, maneja los actos criminales de falta de conducta y administra su Sistema de Administración de la Información sobre el Personal (PIMS). El IMT continúa esperando recibir borradores de estas políticas ya que le proporcionó al OPD comentarios detallados relacionados con las políticas sobre el uso de fuerza en los meses de mayo y junio del 2005. Tal como se indicó anteriormente, el IMT está muy preocupado por las tremendas demoras en la conclusión y publicación de estas políticas, y exhorta al OPD a terminarlas e implementarlas tan pronto como sea posible.

### **Cumplimiento de actividades de capacitación**

Tal como se indicó anteriormente, el OPD ha obtenido el cumplimiento de las políticas con cuarenta y tres de las tareas del Acuerdo. Treinta y seis de estas tareas requieren de capacitación antes de su implementación. Tal como se ilustra en la tabla de la página 11, el OPD ha alcanzado el cumplimiento de los requisitos de capacitación de diecisiete de estas tareas. El nivel de cumplimiento del OPD en cuanto a la capacitación necesaria aún es condicional en seis de las diecisiete tareas para las que el Departamento ya alcanzó el nivel deseado de cumplimiento en lo que respecta a las actividades de capacitación. Estas seis tareas son discutidas más adelante.

Durante este periodo de elaboración del informe, el IMT entrevistó a oficiales de todos los turnos de patrullaje a fin de evaluar qué tan bien comprendían los requisitos del Acuerdo después de las actividades de capacitación en las que habían participado. En particular, entrevistamos a los oficiales en lo relacionado con su comprensión de las siguientes tareas del Acuerdo: Autorización de arresto en el campo por parte del

supervisor (Tarea 18); Procedimientos para anotar y retirar Oleoresin Capsicum (Tarea 27); Notificación de Actos de Mala conducta (Tarea 33); Paradas vehiculares, investigación en el campo y detenciones (Tarea 34); Informes sobre el uso de la fuerza - identificación de testigos (Tarea 35); Procedimientos de traslado de detenidos y ciudadanos (Tarea 36); Investigaciones internas - represalias en contra de testigos (Tarea 37); Ciudadanos que firmen formularios policiales (Tarea 38); Personal arrestado, demandado o a quienes se les ha entablado procesos civiles o administrativos (Tarea 39); y Actividades policíacas comunitarias (Tarea 47).

El IMT quedó impresionado con el nivel de comprensión que poseían los oficiales con respecto a muchos de los requisitos del Acuerdo. Basándonos en nuestras entrevistas, todo parece indicar que los oficiales del OPD poseen una comprensión sólida de los elementos más importantes de las siguientes tareas: Procedimientos para anotar y retirar Oleoresin Capsicum (Tarea 27); Informes de uso de la fuerza - Identificaciones de testigos (Tarea 35); Procedimientos de traslado de detenidos y ciudadanos (Tarea 36); Investigaciones internas - Represalias contra testigos (Tarea 37); Ciudadanos que firmen formularios policíacos (Tarea 38); Personal arrestado, denunciado o servido con procesos civiles o administrativos (Tarea 39); y Plan Comunitario de Actividades Policíacas (Tarea 47). Como resultado de ello, el IMT ha modificado su determinación sobre el cumplimiento condicional relacionado con la capacitación a un cumplimiento no condicional.

Basándonos en nuestras entrevistas, los oficiales aún no poseen 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).

Con respecto a la Tarea 18, cada uno de los oficiales entrevistados sabía que estaba obligado a ponerse en contacto con su sargento al efectuar un arresto relacionado con una felonía. Sin embargo, un número mucho menor de oficiales sabía que debía ponerse en contacto con su sargento al efectuar todo arresto relacionado con las drogas o con las Secciones 69, 148, y 243 (b)(c) del Código Penal. En términos de la documentación requerida al efectuar un arresto, los oficiales sabían que debían documentar una causa probable. Pero la mayoría de ellos no parecía comprender el requisito del OPD de documentar los testigos del arresto. Aunque todo parece indicar que los oficiales entienden el requisito de la Tarea 33 de reportar los casos de mala conducta y las consecuencias de no hacerlo, no parecen comprender la diferencia entre la confidencialidad y el anonimato. Al preguntárseles sobre la Tarea 34, en oposición de las políticas del OPD y del Acuerdo, un número de oficiales reportó que no necesitaban llenar formularios de parada vehicular a menos que estuvieran realizando una parada auto-iniciada. Finalmente, mientras que los oficiales parecían comprender lo que constituía una represalia de conformidad con la Tarea 37, muchos de ellos no sabían que la infracción presuntiva por participar en actos de represalia era el despido. De esta manera, en lo que respecta a estas cuatro tareas, el cumplimiento del OPD en materia de capacitación continuará siendo condicional.

El IMT exhorta al OPD a suministrar actividades de capacitación “de repaso” en estas áreas pues no hacerlo podría poner en peligro la capacidad del Departamento de alcanzar niveles de cumplimiento de prácticas reales, ya que los oficiales podrían violar los requisitos del Acuerdo debido a su falta de comprensión de los mismos.

### **Cumplimiento de prácticas reales**

Durante este periodo de elaboración del informe, el IMT evaluó las prácticas reales del OPD en las siguientes siete áreas: Investigación de alegatos de infracciones al *Manual de Reglas* resultantes de demandas y acciones legales (Tarea 14); Rotación del personal de mando (Tarea 23); Procedimientos para anotar y retirar Oleoresin Capsicum

(Tarea 27); Notificación de Actos de Mala conducta (Tarea 33); Represalias en contra de testigos (Tarea 37); Programa de capacitación en el campo (Tarea 42); y Plan Comunitario de Actividades Policiacas (Tarea 47). Con excepción de las Tareas 33 y 37, 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 14 y 23 y con partes importantes de las Tarea 42 y 47.

En general, el IMT ha comprobado que el OPD cumple siete requisitos referentes a las prácticas reales del Acuerdo: 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); Selección y compensación de supervisores independientes (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). Esto constituye tres tareas más que durante el último periodo de elaboración del informe.

### **Conclusión**

El OPD demostró mas energía y una mejor actitud hacia la reforma contemplada por el Acuerdo continuaron durante este periodo de elaboración del informe. Y lo que es aún más importante, el compromiso declarado del OPD con esta reforma empieza a tener un impacto positivo en algunas de las prácticas policiacas del OPD. Aunque este impacto todavía es modesto, el OPD continúa avanzando, lo que nos da motivos para creer que el Acuerdo pronto podría empezar a tener un impacto positivo más amplio en las interacciones del OPD con la comunidad de Oakland, lo cual es el propósito del mismo.

El desafío más urgente al que debe enfrentarse el OPD es la implementación total de los requisitos del Acuerdo en lo relacionado con el uso, notificación e investigación del uso de fuerza, y sus requisitos relacionados con las investigaciones internas. Tanto el éxito a corto plazo del OPD al finalizar oportunamente las disposiciones del Acuerdo, como su éxito a largo plazo en la implantación de reformas sostenibles muy probablemente dependerán de su capacidad para implementar eficazmente estas áreas del Acuerdo dentro de los próximos meses.

\*

---

\* 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.