

SEXTO 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**

15 de mayo del 2005

* “SÓLO SE TRADUJO EL RESUMEN EJECUTIVO DEL **SEXTO INFORME DEL EQUIPO DE SUPERVISIÓN INDEPENDIENTE.**”

ÍNDICE

	<u>Página</u>
<u>ÍNDICE</u>	i
<u>RESUMEN EJECUTIVO</u>	vi
Introducción	vi
Actividades del Equipo de Supervisión Independiente durante el sexto periodo de elaboración del informe	vi
Logros del Departamento de Policía de Oakland	vii
Áreas de Enfoque	ix
Estado del Cumplimiento de Normativas	xiv
<u>Cumplimiento de Políticas</u>	xiv
<u>Cumplimiento de Actividades de Capacitación</u>	xv
<u>Cumplimiento de Prácticas Reales</u>	xv
Conclusión	xv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ACTIVIDADES DEL EQUIPO DE SUPERVISIÓN INDEPENDIENTE	1
III. LOGROS Y ÁREAS DE ENFOQUE	2
A. <u>Logros del OPD</u>	2
1. Liderazgo del Jefe Tucker	2
2. Implementación del Programa de Evaluación de Comando (MAP)	3
3. Progreso de la Matriz Disciplinaria	4
B. <u>Áreas de Enfoque</u>	4
1. Evaluaciones e Investigaciones Internas	4
IV. PANORAMA GENERAL DEL CUMPLIMIENTO DE NORMAS	9
A. <u>Cumplimiento de Políticas</u>	12
B. <u>Cumplimiento de Actividades de Capacitación</u>	13
C. <u>Cumplimiento de Prácticas Reales</u>	13

V.	INFORME DETALLADO SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS.....	14
A.	División de Asuntos Internos (IAD) (Tareas 1–16; S.A. III.)	14
1.	Personal y Recursos de IAD (Tarea 1).....	14
2.	Normas y Cumplimiento Oportuno de las Investigaciones de IAD (Tarea 2).....	16
3.	Pruebas de Integridad de IAD (Tarea 3)	16
4.	Sistema de Control de Quejas de IAD y Trámite Informal de Resolución de Quejas (Tarea 4)	17
5.	Procedimientos de Quejas para IAD (tarea 5).....	18
6.	Rechazo a Aceptar o Remitir las Quejas de los Ciudadanos (Tarea 6)	19
7.	Métodos para Recibir Quejas de los Ciudadanos (Tarea 7)	20
8.	Clasificación de las Quejas de los Ciudadanos (Tarea 8).....	20
9.	Comunicación con el Ciudadano que Entabló la Queja (Tarea 9).....	21
10.	Manual de Procedimientos para las Investigaciones de Quejas de los Ciudadanos (Tarea 10).....	22
11.	Resumen de Quejas de los Ciudadanos Suministrado al Personal del OPD (Tarea 11).....	22
12.	Divulgación de Posible Parcialidad por parte del Investigador (Tarea 12)	23
13.	Documentación sobre Divulgación de Información (Pitchess) (Tarea 13).....	24
14.	Investigación de Alegatos de Infracciones al <i>Manual de Reglas</i> Resultantes de Demandas y Acciones Legales (Tarea 14).....	24
15.	Análisis de los Hallazgos y Recomendaciones Disciplinarias (Tarea 15).....	25
16.	Apoyo a los Procesos de IAD – Responsabilidad de los Supervisores/Directivos (Tarea 16).....	25
B.	Alcance de Supervisión de Control y Unidad de Mando (Tareas 17-23, S.A. IV.).....	26

1.	Alcance de Supervisión de Control y Unidad de Mando (Tarea 17)	27
2.	Aprobación de Arresto en Sitio por el Supervisor (Tarea 18).....	27
3.	Unidad de Mando (Tarea 19)	29
4.	Alcance del Control para Supervisores (Tarea 20).....	30
5.	Evaluación del Desempeño de Miembros, Empleados y Supervisores (Tarea 21)	31
6.	Comandante de Enlace del Departamento de Policía / Fiscal del Distrito (Tarea 22)	32
7.	Rotación del Personal de Mando (Tarea 23)	33
C.	Elaboración de Informes Sobre el Uso de Fuerza (Tareas 24-32, S.A. V.)	33
1.	Política de Elaboración de Informes Sobre el Uso de Fuerza (Tarea 24)	34
2.	Investigaciones Sobre el Uso de la Fuerza y Responsabilidad Sobre la Elaboración de Informes (Tarea 25)	36
3.	Junta de Evaluación del Uso de Fuerza (UFRB) (Tarea 26)	36
4.	Procedimientos para Anotar y Retirar Oleoresin Capsicum (Tarea 27)	37
5.	Uso de Fuerza – Investigación de Conducta Criminal Inapropiada (Tarea 28)	38
6.	Prioridad de Investigación de IAD (Tarea 29)	39
7.	Junta de Evaluación de Disparos de Armas de Fuego (Tarea 30).....	39
8.	Investigación sobre Tiroteos que Involucran a Oficiales (Tarea 31).....	40
9.	Uso de Videocámaras (Tarea 32)	41
D.	Procedimientos para la elaboración de informes (Tareas 33–39; S.A. VI.)	42
1.	Informes de Conducta Inapropiada (Tarea 33).....	43
2.	Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones (Tarea 34)	43

3.	Informes Sobre Uso de Fuerza - Identificación de Testigos (Tarea 35).....	45
4.	Procedimientos de Traslado de Detenidos y Ciudadanos (Tarea 36)	45
5.	Investigaciones Internas - Represalias Contra Testigos (Tarea 37).....	47
6.	Ciudadanos que Firman Formularios Policiales (Tarea 38).....	48
7.	Personal Arrestado, Demandado o a Quienes se les ha Entablado Procesos Civiles o Administrativos (Tarea 39).....	49
E.	Sistema para Administrar la Información del Personal (PIMS) (Tareas 40–41; S.A. VII.).....	51
1.	Sistema para Administrar la Información del Personal (PIMS) Objetivo (Tarea 40).....	52
2.	Uso del Sistema para Administrar la Información del Personal (PIMS) (Tarea 41).....	52
F.	Programa de Capacitación en el Campo (Tarea 42; S.A. VIII.).....	53
1.	Programa de Capacitación en el Campo (Tarea 42).....	53
G.	Capacitación Académica y Práctica (Tarea 43, S.A. IX.).....	54
1.	Capacitación Académica y Práctica (Tarea 43).....	54
H.	Desempeño del Personal (Tareas 44–46; S.A. X.).....	55
1.	Política de Evaluación del Desempeño (Tarea 44).....	56
2.	Política de Consistencia Disciplinaria (Tarea 45).....	57
3.	Consideración Promocional (Tarea 46).....	58
I.	Vigilancia Comunitaria (Tarea 47, S.A. XI.).....	60
1.	Plan de Vigilancia Comunitaria (Tarea 47).....	60
J.	Dirección Departamentale Informe Anual (Tarea 48, S.A. XII.).....	61
1.	Dirección Departamental e Informe Anual (Tarea 48).....	61
K.	Selección y Compensación de Supervisores Independientes (Tarea 49; S.A. XIII.).....	64

1.	Selección y Compensación de Supervisores Independientes (Tarea 49).....	64
L.	Unidad de Cumplimiento (Tareas 50–51; S.A. XIV.).....	65
1.	Política de Enlace de la Unidad de Cumplimiento de Normas (Tarea 50)	65
2.	Auditorías de Cumplimiento de Normas y Pruebas de Integridad (Tarea 51)	66
VI	CONCLUSIÓN	67

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 sexto informe del IMT y analiza el nivel de cumplimiento que hace el OPD con respecto al Acuerdo durante el periodo comprendido del 16 de octubre del 2004 al 15 de mayo del 2005.

Actividades de Supervisión del IMT Durante el Sexto 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. Durante una serie de visitas realizadas a Oakland, el IMT, entre otras actividades, asistió a un retiro del personal de mando enfocado al cumplimiento del Acuerdo; participó en recorridos realizados con oficiales del OPD; acudió a Juntas de Evaluación de Disparos de Armas de Fuego; observó una sesión de capacitación práctica masiva y otras numerosas actividades de capacitación de rutina así como desfiles de sospechosos; evaluó y analizó documentos y archivos del OPD, incluyendo investigaciones, informes de arrestos y expedientes de personal; asistió a una presentación a cargo de la División de Capacitación en relación a golpes realizados con las manos; acudió y participó en una audiencia del Comité de Seguridad Pública; presenció audiencias de la Junta de Evaluación Policial de los Ciudadanos (CPRB); acudió a reuniones del programa de evaluación de comando (MAP); observó varias sesiones de la Academia Básica 154^a del Departamento y de la Sexta Academia del Departamento respecto a contrataciones laterales, tal y como se explica en mayor detalle en nuestra descripción de la Tarea 43 a continuación, y participó en las reuniones mensuales estipuladas por el Acuerdo.

Mientras se encontraba presente, el IMT se reunió con la Oficina del Inspector General, las Divisiones de Capacitación, Comunicaciones y Asuntos Internos del OPD, oficiales individuales 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 Alcalde, el Administrador de la Ciudad; Miembros del Concejo de la Ciudad; 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; informes del Enlace a nivel directivo (MLL por sus siglas en inglés de Management Level Liaison); Informes de Seguimiento de Oleoresin Capsicum; informes sobre disparos de armas de fuego; 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 normas.

El IMT llevó a cabo cinco evaluaciones del cumplimiento de prácticas reales durante este periodo de elaboración del informe. El IMT evaluó: la Autorización de Arrestos en el Campo por parte del Supervisor (Tarea 18); los Procedimientos para Transportar Detenidos y Ciudadanos (Tarea 36); el Personal Arrestado, Demandado y/o a quienes se les ha Entablado Procesos Civiles o Administrativos (Tarea 39); la Consideración Promocional (Tarea 46); y la Dirección Departamental e Informe Anual (Tarea 48).

Logros del OPD

Liderazgo del Jefe Tucker

En febrero del 2005, el Alcalde Brown nombró al Alguacil Adjunto jubilado del Condado de Alameda Wayne Tucker para fungir como Jefe de Policía interino del OPD. El Jefe Tucker trajo consigo una valiosa perspectiva respecto a los desafíos y oportunidades a las que se enfrenta la Ciudad de Oakland y el OPD. Habiendo prestado sus servicios en el Departamento del Alguacil en el Condado de Alameda por treinta y ocho años, el Jefe Tucker es un experimentado profesional del cumplimiento de la ley con conocimiento directo de las actividades policiales de Oakland y se encuentra familiarizado con los diversos integrantes y organismos interesados de la Ciudad.

El Jefe Tucker ha expresado su compromiso de llevar a cabo las reformas estipuladas en el Acuerdo y ha dejado muy en claro al personal de mando del OPD y a los miembros de niveles más bajos que considera estas reformas simple y sencillamente buenas políticas. Durante las semanas iniciales en el cargo, los niveles de cumplimiento relacionados con la capacitación, llenado de formularios de detención y asistencia a reuniones comunitarias han exhibido un mejoramiento sustancial. A consideración del IMT, gran parte de esta mejoría es atribuible directamente al liderazgo enfocado y decidido que ha brindado el Jefe Tucker.

El Jefe, a través de palabras y actos, ha puesto el cumplimiento del Acuerdo entre las principales prioridades del OPD. Tal y como se expone a continuación, el Jefe Tucker ha logrado la participación de los oficiales de mando del OPD desafiándolos y se encuentra insistiendo en que le exijan lo mismo a sus subordinados. El Jefe Tucker ha llevado a nuevos niveles de energía y dirección los esfuerzos para el cumplimiento de normativas del Departamento. Ha sido capaz de continuar incrementando los esfuerzos iniciados por la Administradora de la Ciudad Deborah Edgerly, incluyendo la reorganización de Asuntos Internos en respuesta a inquietudes expresadas por el IMT en su último informe. IAD está ahora comandado por un capitán y cuenta con un teniente adicional a fin de ayudar en la supervisión del proceso de presentación de quejas así como el contenido de las investigaciones de IAD. Asimismo, el Jefe Tucker ha reorganizado el organismo más grande del Departamento, la Oficina de Operaciones de Campo (BFO), con objeto de nombrar a un capitán que coordine los esfuerzos para el cumplimiento de normativas en BFO. Dicho capitán ya ha instituido varias medidas a fin de dar mejor seguimiento y evaluar más detalladamente el trabajo de los comandantes de BFO.

La energía y dirección que el Jefe Tucker ha inyectado a los esfuerzos para el cumplimiento de normativas realizados por la Ciudad deben ser sostenidos si han de cumplirse los objetivos del Acuerdo. Tal y como lo evidencian las inquietudes que se detallan a continuación, el OPD cuenta con un terreno significativo que cubrir a fin de lograr el cumplimiento del Acuerdo. Si el liderazgo ofrecido por el Jefe Tucker durante sus primeras

semanas continúa, el OPD tendrá una mejor oportunidad de lograr el cumplir con el acuerdo de manera más significativa y oportuna.

Implementación del programa de evaluación de comando (MAP)

La implementación reciente por parte del OPD del programa de evaluación de comando (MAP) parece ya haber favorecido el cumplimiento del Acuerdo, así como los esfuerzos del OPD para lograr el cumplimiento de normativas en general. MAP consiste en reuniones semanales del Jefe y todos los comandantes del OPD. Las reuniones de MAP se enfocan a los principales objetivos del departamento, incluyendo el Acuerdo, reducción del crimen y administración del presupuesto. Cada semana se les presentan a los participantes datos en “tiempo real” que muestran fotografías rápidas de los niveles de cumplimiento en áreas seleccionadas. MAP está empezando a incrementar la responsabilidad de los dirigentes debido a que se espera que los comandantes expliquen las ineficiencias existentes en sus áreas y que proporcionen planes correctivos. Subsecuentes reuniones de MAP darán seguimiento a la etapa en que se encuentra el cumplimiento de normativas hasta que los problemas hayan sido resueltos. El Jefe ha hecho obligatoria la asistencia a estas reuniones.

El proceso de MAP ha reforzado la importancia del Acuerdo a la organización y permitido que se realicen esfuerzos de cumplimiento de normativas más dinámicos y mejor coordinados. A la fecha, las reuniones de MAP se han enfocado al llenado de los formularios de detención, asistencia a las reuniones comunitarias, seguimiento del uso de la fuerza, prontitud de las investigaciones internas, autorizaciones de arrestos, realización de evaluaciones de desempeño, cumplimiento de la capacitación e información actualizada sobre las políticas. Tal y como se discute en otra sección de este informe, el desempeño del OPD continúa quedándose atrás en varias de estas áreas. Sin embargo, la atención sostenida, dirigida y abierta que estos asuntos están recibiendo en los niveles más altos del departamento ha empezado a cosechar impresionantes resultados en algunos casos. Por ejemplo, los oficiales parecen estar llenando un número mucho mayor de formularios de detención desde que las reuniones de MAP se han enfocado a este asunto y se incrementó la atención supervisada a dicho asunto de manera correspondiente. Asimismo, la asistencia de los oficiales a las reuniones comunitarias, un requisito del Acuerdo, parece haber mejorado drásticamente desde que esta Tarea fue convertida en el foco de las reuniones de MAP.

Damos nuestro reconocimiento al OPD por implantar MAP y alentar al departamento a continuar desarrollando mecanismos que mejoran las políticas profesionales y la responsabilidad de los dirigentes a través del OPD.

Progreso relativo a la matriz disciplinaria

La Tarea 45 (Consistencia de la Disciplina) requiere que el OPD modifique su política disciplinaria a fin de garantizar que la disciplina sea impuesta de manera justa y consistente. Como hemos hecho notar anteriormente, un proceso disciplinario oportuno, justo y consistente es de vital importancia para asegurar la responsabilidad. En los últimos dos meses, el OPD ha realizado un importante progreso respecto a la matriz disciplinaria que el OPD está creando para cumplir con la Tarea 45.

La matriz disciplinaria es un programa que detalla los niveles disciplinarios progresivos específicos que se aplican a infracciones particulares cometidas en contra del *Manual de Reglas*. Una matriz bien elaborada que sea aplicada de forma apropiada no tan sólo ayudará al

cumplimiento por parte del OPD de la Tarea 45, sino que contribuirá a proteger a los oficiales de ser sometidos a medidas disciplinarias inconsistentes e injustas.

Antes del nombramiento del Jefe Tucker, el OPD había creado una matriz disciplinaria preliminar. Sin embargo, el borrador presentaba una serie de deficiencias, incluyendo multas poco severas e inadecuadas en relación con algunas infracciones. El Jefe Tucker ha modificado el borrador a fin de reflejar los valores policiales profesionales y respetuosos, reconociendo que la mala conducta grave debe ser tratada con severidad. La Oficina del Inspector General del OPD (OIG) ha trabajado arduamente con objeto de facilitar incluir en las políticas la participación de entidades e individuos relevantes de la comunidad, incluyendo los tres sindicatos de miembros y empleados del departamento. Los sindicatos mismos han formado parte del proceso y ofrecido valiosas y constructivas opiniones.

Recientemente se le proporcionó al IMT un borrador de la matriz disciplinaria y políticas afines, y el IMT se comunicará con el Tribunal y las partes correspondientes para informarles el nivel de cumplimiento del borrador con respecto a los requisitos del Acuerdo para realizar un proceso disciplinario justo y consistente.

Áreas en las que se debe mejorar

Evaluaciones e investigaciones internas

El área crítica de las evaluaciones e investigaciones internas han constituido un aspecto de constante dificultad para el OPD. En tres informes anteriores el IMT ha reportado su inquietud respecto a varios aspectos de las investigaciones internas del OPD, incluyendo la prontitud de la investigación, la calidad de la investigación, y las evaluaciones llevadas a cabo por la junta de evaluación de disparos con armas de fuego. Durante este periodo de elaboración del informe, el IMT realizó varios descubrimientos adicionales que exacerbaron nuestras inquietudes anteriores. Tal y como es nuestra costumbre, inmediatamente informamos al OPD de nuestras preocupaciones. A crédito suyo, el Departamento y la Ciudad han tomado varias medidas correctivas concretas. Reconocemos los esfuerzos que el OPD ha realizado a través del periodo de elaboración del informe y nos sentimos alentados por ellos. No obstante, el proceso de investigación interna del OPD continúa siendo un área de inquietud, debido a que muchas de las acciones correctivas que ha tomado el OPD permanecen en las etapas de planeación o iniciales, y a que la naturaleza de los problemas que encontramos indica que el OPD aún no ha desarrollado la capacidad de auto-identificar y corregir en forma proactiva las deficiencias existentes en sus investigaciones internas y su proceso de evaluación.

Los problemas más significativos de las investigaciones internas que ocasionan preocupación en este periodo de elaboración del informe fueron: 1) El fracaso constante del OPD de llevar a cabo juntas de evaluación de situaciones donde hubo disparos de armas de fuego, o de realizar investigaciones administrativas de tiroteos que involucran a oficiales; 2) la existencia de varios cientos de quejas que nunca fueron investigadas por el OPD; y 3) el fracaso del OPD de rastrear o evaluar oportunamente accidentes de tráfico en los que se involucran a oficiales, resultando en la ausencia de responsabilidad en lo relacionado a accidentes de tráfico evitables en 2003 y 2004.

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

En nuestro tercer informe trimestral, el IMT indicó 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 los componentes relevantes del OPD, especialmente las Divisiones de Capacitación y de Asuntos Internos, y las deficiencias en las investigaciones sobre tiroteos. El OPD no refutó ninguno de los hallazgos del IMT. En forma contraria, tal y como lo indicó el IMT en su informe, muchos de estos mismos problemas habían sido identificados anteriormente por la misma Oficina del Inspector General del OPD (OIG). No obstante, con excepción del aspecto de la rapidez y seguimiento con que se realizaron las evaluaciones de los disparos, el OPD no abordó las otras serias deficiencias que fueron identificadas.¹

Desde que informamos sobre nuestras inquietudes hace un año, la calidad de las juntas de evaluación e investigación de los disparos de armas de fuego del OPD ha permanecido consistentemente deficiente. El IMT observó una junta de evaluación que involucraba un tiroteo que dejó a un ciudadano muerto, la cual fue tan deficiente, y reveló problemas tan graves con las investigaciones de tiroteos que involucraron a oficiales del OPD, que el IMT se vio obligado a comunicarse inmediatamente con el Jefe Tucker para informarle de nuestras inquietudes. Tal y como se describe a continuación, la junta de evaluación estaba repleta de problemas incluyendo: serios conflictos de interés sin ser atendidos; utilización de información incompleta para llegar a sus conclusiones y no abordar un número de asuntos materiales básicos.

En la junta de evaluación, uno de los oficiales involucrados presentó evidencia que la Sección de Homicidios del OPD tenía en su poder pero que no proporcionó a los miembros de la junta de evaluación. Aunque la Sección de Homicidios exhibió un video de lo sucedido a la junta, ésta no utilizó la documentación oficial del tiroteo para verificar que las declaraciones realizadas durante la audiencia por parte de los oficiales involucrados fueran consistentes con las declaraciones efectuadas inmediatamente después del tiroteo. La junta no contaba con transcripciones de las entrevistas y no había escuchado las cintas de las entrevistas. La junta eligió no tratar los asuntos importantes respecto a tácticas, capacitación y políticas inquietantes involucradas en el tiroteo mortal. Hubo indicaciones de que algunos miembros de la junta no poseían la confianza suficiente en sus capacidades en las áreas relevantes como para tomar decisiones de capacitación y tácticas, mientras que otros no abordaron temas complejos ni tomaron decisiones difíciles. Dada esta dinámica, la falta de evaluaciones administrativas, hizo que el análisis del incidente por parte de la junta fuera prácticamente inútil desde el punto de vista de la capacitación y prevención. En pocas palabras, cerca de un año después de recibir el informe del IMT referente a la mala calidad de las evaluaciones del OPD de sus incidentes de mayor importancia, la calidad de las juntas de evaluación en relación a disparos de armas de fuego del OPD no ha mejorado.

A pesar de esta sombría situación, nos sentimos alentados de que, en claro contraste con la forma en que respondiera después de nuestro informe hace un año, el OPD reaccionó inmediatamente a nuestras renovadas inquietudes volviendo a elaborar completamente el proceso de evaluación de tiroteos que involucran a oficiales. El Jefe Tucker ordenó con prontitud una investigación respecto a la junta de evaluación en cuestión y ha indicado que la junta se vuelva a

¹ Aún y cuando el tiempo en el cual se reúne las juntas de evaluación e investigación de los disparos de armas de fuego ha mejorado, éste continúa siendo inadecuado. La más reciente junta que observamos sucedió cuatro meses después del tiroteo.

reunir. Asimismo, el Jefe Tucker ha ordenado un análisis de todo el proceso de evaluación de tiroteos del OPD.

Tal vez lo que es más significativo es que el OPD ha comenzado a llevar a cabo investigaciones administrativas de los tiroteos. Las investigaciones administrativas se centran en la capacitación, las tácticas y los asuntos relacionados con las políticas que pudieran haber contribuido al tiroteo, en lugar de si el tiroteo fue legalmente justificable. Las investigaciones administrativas de incidentes críticos son importantes por un número de razones. Estas investigaciones proporcionan información al departamento la cual podría evitar futuros tiroteos que, aunque fueran legalmente justificables, podrían ser evitados completamente. Las investigaciones administrativas también ayudan a la Ciudad a prepararse para la defensa de cualquier acción civil que surgiera a raíz del incidente, en parte, facilitando la institución oportuna de nuevas políticas y capacitación.

Los miembros de la División de Asuntos Internos (IAD), que es responsable de las investigaciones administrativas del OPD, ya han acudido a cursos de capacitación sobre cómo llevar a cabo investigaciones de tiroteos en los que se vieron involucrados oficiales, y proporcionaron informes de evaluación. Parece que la participación de IAD en los tiroteos que involucran a oficiales ya les ha añadido valor a estas evaluaciones. El IMT continuará supervisando en forma estrecha los esfuerzos del OPD en esta área.

La decisión del OPD de volver a estructurar la junta de evaluación de disparos de armas de fuego también es significativa. El OPD está desarrollando una política la cual, de ser implantada, resultaría en una junta de evaluación de disparos de armas de fuego más profesional y completa. La junta tendrá acceso a todos los materiales recabados por Homicidios e IAD, incluyendo fotografías, declaraciones grabadas, y transcripciones, antes de evaluar la sesión misma. Esto permitirá a los miembros de la junta familiarizarse en detalle con los materiales de investigación, facilitando la discusión más amplia de asuntos más agudos. Otros cambios ayudarán a asegurar que la junta satisfaga la necesidad de considerar no sólo si los disparos de armas de fuego son legalmente justificables, sino que si hay asuntos tácticos, de capacitación o de política que deben ser tomados en cuenta. La División de Capacitación será responsable del expediente por escrito de la junta y participará como miembro sin derecho a voto. Se requerirá que las juntas se reúnan en un plazo de 30 días a partir de la conclusión de las investigaciones de IAD y Homicidios. La evaluación administrativa de IAD deberá ser concluida en un plazo de siete días después de haberse realizado el disparo de armas de fuego, mientras que la Sección de Homicidios deberá presentar su evaluación ante la Oficina del Fiscal de Distrito, Oficina del Fiscal de la Ciudad e IAD en un plazo de 72 horas después de haber ocurrido el disparo del arma de fuego. El OPD ha indicado su intención de comenzar inmediatamente a reunir juntas de evaluación de disparos de armas de fuego pendientes en apego a este nuevo formato. El IMT observará y evaluará con interés estas juntas.

- **Quejas sin investigar de los ciudadanos**

La División de Asuntos Internos del OPD registra adecuadamente todos los contactos realizados con los ciudadanos en una base de datos. Esta base de datos es la misma que emplea el IAD para llevar el control de las investigaciones internas. Durante una evaluación de rutina de esta base de datos, un miembro del personal del IMT detectó numerosas entradas que parecían ser quejas pero que no contaban con números de caso de investigación de identificación (números de caso de IAD). El IMT inmediatamente se puso en contacto con IAD y le proporcionó una lista de 131 páginas, compiladas de la base de datos de IAD, de 775 entradas realizadas en enero del 2003 a principios del 2005 que no contaban con números de caso de IAD.

IAD evaluó esta lista de 131 páginas y determinó que un significativo número de entradas constituían quejas a las que nunca se les asignaron números de caso y que subsecuentemente no fueron investigadas. Parece ser que la mayoría de las 775 entradas no constituyeron quejas de mala conducta. Sin embargo, parece ser que hubo varios cientos de alegatos de infracciones a MOR que el OPD no investigó o que no resolvió. De acuerdo al análisis inicial de la base de datos de IAD, estos alegatos incluyen numerosas quejas indicando que se ejerció fuerza excesiva o parcialidad. Un caso del 2003 menciona el registro inapropiado al desnudo de una persona. IAD se encuentra en el proceso de proporcionar al IMT su análisis de la base de datos. El IMT llevará a cabo su propia evaluación independiente de las entradas de la base de datos una vez que el análisis de IAD haya concluido.

Parece ser que aproximadamente la mitad de las entradas de la base de datos registran contactos telefónicos, mientras que aproximadamente el 25% de ellas registran contactos en persona. Otras entradas incluyen: contactos por terceros, un testigo, y miembros/empleados del OPD; la recepción de formularios de quejas y, en dos ocasiones, la recepción de formularios de quejas de prisioneros. El IMT no ha determinado cuántas de cada uno de los tipos de entradas constituyen una queja no investigada.

Parece ser que las quejas no fueron investigadas debido a una variedad de razones. En algunas ocasiones, parece ser que la persona que recibió la queja por teléfono le envió a la persona inconforme un formulario de quejas en lugar de tomar la queja por teléfono. Si el formulario de quejas no fue devuelto por la persona inconforme, no se registró queja alguna. Aunque no tomar una queja de mala conducta por teléfono pudiera haber sido adecuado en algunas circunstancias de conformidad con la política del OPD en ese momento, en otras circunstancias parece haber sido claramente inadecuado. En otros casos, parece ser que la persona que tomó la llamada creyó que quien llamaba se encontraba mentalmente enfermo o incapacitado y equivocadamente decidió no documentar la llamada como queja. De acuerdo con la IAD, los casos que fueron resueltos informalmente no siempre se documentaron adecuadamente ni se les asignó un número de caso de IAD. En otros casos simplemente no hay explicación de por qué la mala conducta no fue tratada como tal.

IAD está haciendo un esfuerzo considerable por comunicarse con las personas cuyas quejas nunca fueron investigadas. Se reporta que los investigadores de IAD llamaron a todas las personas que tenían un número de teléfono registrado en la base de datos, haciendo aproximadamente 600 llamadas telefónicas. IAD informa haber enviado cartas de contacto a aproximadamente 150 personas que presentaron quejas. En los casos en que IAD determinó que la queja involucraba una presunta fuerza excesiva o parcialidad, IAD informa que se comunicó telefónicamente con la persona, escribió una carta y, cuando fue necesario, acudió a la residencia de quien presentó la queja a fin de realizar contacto personal. IAD indica haber realizado al menos 14 visitas residenciales a fin de dar seguimiento a las quejas y continuar trabajando en los casos.

Como resultado de sus esfuerzos, IAD informa que ya ha abierto aproximadamente 45 nuevas investigaciones, y espera que este número se eleve, tal vez sustancialmente. Parece ser que los esfuerzos de IAD han sido entorpecidos por el paso del tiempo, lo cual ha tenido un impacto adverso en la capacidad de IAD de localizar a las personas que han interpuesto una queja. IAD reporta que en muchas ocasiones cuando sus investigadores se han comunicado exitosamente con las personas que han registrado alguna queja, estas ya no desean proseguir con la queja o indican que la queja ya ha sido resuelta informalmente (a menudo sin la documentación adecuada).

La existencia de varios cientos de quejas que nunca fueron investigadas o resueltas de manera alguna es desde luego motivo de gran inquietud. La respuesta de IAD al ser informado de este problema es algo alentador. No obstante, este incidente refleja los constantes desafíos a los que se enfrenta IAD del OPD en sus esfuerzos por lograr el cumplimiento del Acuerdo.

- **Falta de responsabilidad ante accidentes de tráfico evitables**

La División de Capacitación del OPD es responsable de evaluar las colisiones de tráfico (901s) que involucran al personal del OPD con el fin de determinar si las colisiones fueron evitables o indicar las infracciones a MOR. Durante este periodo de elaboración del informe, el IMT se enteró que durante 2003 y 2004, el OPD no poseía mecanismos para dar seguimiento a las colisiones de tráfico que involucraban al personal del OPD que estaba de servicio, y que el OPD no responsabilizó a nadie de asegurar que dichas colisiones de tráfico fueran evaluadas en forma oportuna. Como resultado de estas deficiencias sistemáticas, el OPD fue incapaz de imponer la disciplina antes del periodo máximo de un año estipulado por el Código Gubernamental § 3304 respecto a las catorce colisiones de tráfico evitables que ocurrieron en el 2003 y tres colisiones evitables que tuvieron lugar a principios del 2004. Asimismo, el OPD no ha localizado los expedientes de casos de muchas colisiones de tráfico evitables del 2003, o de dos colisiones de tráfico del 2004.²

Parece ser que el Coordinador de Seguridad de la actual División de Capacitación ha instituido un sistema de seguimiento y está consciente del lugar y en qué etapa de investigación se encuentra cada colisión de tráfico del 2005. El Comisario Jefe de la Oficina de Servicios actuó con prontitud, una vez que se le informó sobre nuestras preocupaciones, a fin de localizar casos pendientes para prevenir que casos adicionales no cumplieran con la fecha límite de § 3304. Nos sentimos alentados por los esfuerzos realizados por el Comisario Jefe y el actual Coordinador de Seguridad en este asunto, aunque permanecemos preocupados respecto a las demoras inherentes al complicado proceso de evaluación de las colisiones del OPD.

Sin embargo, de mayor preocupación es la falta de responsabilidad del OPD durante un periodo de dos años (al menos) en un área que a menudo es una de las más grandes fuentes de responsabilidad civil del fiscal de la Ciudad. No hay indicación de que el OPD haya hecho esfuerzo alguno por responsabilizar a las personas culpables de la falla sistemática de dar seguimiento e imponer oportunamente medidas disciplinarias a fin de evitar las colisiones de tráfico. Tampoco hay indicación alguna de que el OPD haya buscado determinar si cualquiera de las colisiones de tráfico que hayan excedido la fecha límite de § 3304 pudieran caer dentro de una de las excepciones enumeradas en § 3304 (tal como estar sujeto a un litigio constante).

Nos sentimos alentados de que el OPD haya comenzado a controlar los accidentes de tráfico. Sin embargo, seguimos preocupados de que durante años, el OPD rutinariamente permitiera a su personal evitar la responsabilidad de ocasionar accidentes de tráfico prevenibles, y ahora no está tomando las medidas necesarias para asegurar que se asuma la responsabilidad por acciones pasadas.

Estado del cumplimiento de normas

²Además de los accidentes de tráfico mencionados arriba, todos los cuales han surgido de la Oficina de Operaciones de Campo (BFO), existe un accidente de tráfico ocurrido en el 2003 en la Oficina de Investigaciones (BOI)

Sólo una nueva Tarea del Acuerdo tenía anteriormente plazos que se cumplieran durante el sexto periodo de elaboración del informe. Capacitación académica y práctica (Tarea 43) Al añadirse esta Tarea, un total de cuarenta y cinco de las cincuenta y un Tareas del Acuerdo han cumplido sus plazos. 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 10 enumera las cuarenta y cinco Tareas que se han vencido, su fecha de vencimiento y resume la etapa actual del cumplimiento de 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 veintiuna de las cuarenta y cuatro Tareas cuyo plazo se ha vencido. Tal y como se indica anteriormente, una Tarea adicional se venció este periodo de elaboración del informe, llevando el número total de Tareas que se han vencido a cuarenta y cinco. Al final de este periodo de elaboración del informe, el OPD logró el cumplimiento de políticas con una Tarea adicional —Capacitación académica y práctica (Tarea 43). De igual manera el OPD ha logrado el cumplimiento de las políticas con un total de veintiuna de las cuarenta y cinco Tareas que se han vencido. El OPD también ya ha logrado cumplir las políticas mediante dos Tareas que aún no se han vencido: El Rehusarse a Aceptar o Remitir las Quejas de los Ciudadanos (Tarea 6) y las Auditorías de Cumplimiento de Normas y Pruebas de Integridad (Tarea 51).³

Tal y como se expresó en nuestro último informe, todas excepto por unas cuantas de las Tareas vencidas serán abordadas por la implementación del OPD de cuatro extensas y complejas políticas que involucran la manera en que el Departamento realiza sus investigaciones internas, evalúa usos de la fuerza, y administra disciplina: Orden General M-3, *Quejas en Contra del Personal Departamental o Procedimientos*; el Manual de Asuntos Internos; Orden General K-4, *Informes e Investigaciones sobre el Uso de la Fuerza*; y la matriz disciplinaria. Cada uno de estos documentos se centra en tareas múltiples. Tal y como se detalla en el cuerpo de este informe, el OPD ha continuado trabajando diligentemente respecto a estas políticas y parece estar cerca de su implementación. El IMT recientemente determinó que la Orden General M-3 se encuentra en cumplimiento del Acuerdo y se espera que el OPD pronto publique y comience a realizar actividades de capacitación respecto a esta política. El IMT actualmente evalúa un borrador proporcionado recientemente de la Matriz Disciplinaria y políticas afines del OPD, y está a la espera de un borrador de la Orden General K-4 del OPD.

³ La Tarea 6 tiene como fecha límite junio del 2005, y la Tarea 51 tiene como fecha límite septiembre del 2005.

Cumplimiento de actividades de capacitación

El OPD realizó impresionantes avances durante este periodo de elaboración del informe al verificar que ha llevado a cabo actividades de capacitación respecto a las nuevas políticas del Acuerdo. Durante el último periodo de elaboración del informe, el OPD no pudo demostrar el cumplimiento con la capacitación de ninguna de las Tareas que requieren capacitación. En claro contraste, durante este periodo de elaboración del informe, el OPD ha podido demostrar que ha capacitado al 95% o más del personal relevante respecto a todas, excepto una de las políticas que estaban pendientes en relación al último periodo de elaboración del informe. La capacitación no ha sido concluida aún en relación a BOI 04-02, *Límites de control de supervisión*, el cual impacta el cumplimiento de la capacitación de las Tareas 19 y 20. Tal y como se discute anteriormente, el OPD logró el cumplimiento de las políticas mediante una Tarea adicional (Tarea 43) este periodo de elaboración del informe. La capacitación, sin embargo, aún no ha sido concluida en lo relativo a esta Tarea.

La mejora del OPD respecto a documentar las actividades de capacitación referentes al Acuerdo durante este periodo de elaboración del informe es un logro significativo resultante de una resolución de problemas enfocada y a los diligentes esfuerzos por parte de los miembros de la División de Capacitación del OPD.

Cumplimiento de prácticas reales

Durante este periodo de elaboración del informe, el IMT evaluó las prácticas reales del OPD en las siguientes áreas: Aprobación de Arresto in situ por el Supervisor (Tarea 18); Procedimientos de Traslado de Detenidos y Ciudadanos (Tarea 36); Personal Arrestado, Demandado y/o a quienes se les ha Entablado Procesos Civiles o Administrativos (Tarea 39); Consideración Promocional (Tarea 46); y Dirección del Departamento e Informe Anual (Tarea 48). El OPD no se encontraba cumpliendo las prácticas reales respecto a ninguna de las Tareas que evaluamos. Estas evaluaciones son tratadas más ampliamente en los informes actualizados de las Tareas que se indican a continuación.

En general, el IMT ha comprobado que el OPD cumple cuatro requisitos referentes a las prácticas reales del Acuerdo: Comandante de enlace del OPD/DA (Tarea 22), Uso de Videocámaras (Tarea 32), Selección de Supervisores (Tarea 49) y Política de Enlace de la Unidad de Cumplimiento (Tarea 50). Este es el mismo número de Tareas que cumplió durante el último periodo de elaboración del informe. Mientras que el IMT no ha tenido la oportunidad de verificar el informe del OPD, de acuerdo al OPD, también ha logrado el cumplimiento de prácticas reales a través de Paradas vehiculares, investigación en el campo y detenciones (Tarea 34).

Conclusión

El OPD logró más durante los últimos dos meses de este periodo de elaboración del informe de lo alcanzado durante todos los periodos de elaboración del informe anteriores combinados. El IMT reconoce que esto se debe en gran medida a la amonestación del OPD y la Ciudad por parte del tribunal en su audiencia de febrero del 2005. No obstante, el impacto positivo del decidido liderazgo y habilidades del Jefe Tucker deben ser reconocidos.

Nuestra área de inquietud y la falta de cumplimiento de prácticas reales del OPD de cualquiera de las tareas que hemos auditado demuestra que el Departamento de Policía aún tiene una considerable cantidad de trabajo por realizar si espera alcanzar los dos objetivos estipulados en el Acuerdo y salir oportunamente de la jurisdicción del Tribunal. Damos nuestro

reconocimiento al Departamento de Policía y a la Ciudad por su decisión de avocarse decididamente a estos desafíos. Continuaremos proporcionando una estrecha supervisión y ayuda a fin de contribuir a que estas intenciones rindan frutos y que la implementación del Acuerdo por parte del OPD se realice en forma oportuna y significativa.

Este documento fue traducido del inglés al español utilizando métodos de traducción aceptables en la industria. La traducción fue realizada con la intención de alcanzar un alto nivel de precisión. Sin embargo, la traducción de un idioma a otro puede resultar en diferentes significados o cambiar el contexto del documento transcrito. En función de ello, la interpretación oficial de este documento deberá regirse por la versión original en inglés y cualquier asunto relacionado con el significado o intención del documento será resuelto en base al texto original en “inglés”.