



Cuarto Informe Trimestral
del Supervisor Independiente
para el Departamento de Policía
de Oakland

Robert S. Warshaw
Supervisor Independiente

Office of the Independent Monitor
Police Performance Solutions, LLC
P.O. Box 396, Dover, NH 03821-0396

27 de enero del 2011

Índice

Primera Sección

<i>Introducción</i>	2
<i>Metodología para la Evaluación del Cumplimiento</i>	4
<i>Resumen Ejecutivo</i>	5

Segunda Sección

Evaluaciones de Cumplimiento

Tarea 2: Normas y Cumplimiento Oportuno de las Investigaciones de la IAD	8
Tarea 3: Pruebas de Integridad de la IAD	10
Tarea 4: Sistema de Control de Quejas de la IAD y Proceso de Resolución Informal de Quejas	12
Tarea 5: Procedimientos de Quejas de la IAD	15
Tarea 6: Rehusarse a Aceptar o Remitir las Quejas de los Ciudadanos	25
Tarea 7: Métodos para Recibir Quejas de los Ciudadanos	26
Tarea 16: Apoyo de los Procesos de la IAD – Responsabilidad de los Supervisores/Directivos	28
Tarea 18: Aprobación de Arresto in situ por el Supervisor	29
Tarea 20: Alcance del Control para Supervisores	31
Tarea 24: Política de Informes sobre el Uso de la Fuerza	35
Tarea 25: Responsabilidad de las Investigaciones e Informes sobre el Uso de la Fuerza	38
Tarea 26: Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza (UFRB)	42
Tarea 30: Junta de Evaluación de Disparos de Armas de Fuego	44
Tarea 33: Elaboración de Informes de Mala Conducta	46
Tarea 34: Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones	48
Tarea 35: Informes de Uso de la Fuerza - Identificación de Testigos	51
Tarea 37: Investigaciones Internas – Represalias contra Testigos	52
Tarea 40: Sistema de Evaluación del Personal (PAS) - Propósito	54
Tarea 41: Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)	59
Tarea 42: Programa de Capacitación en el Campo	67
Tarea 43: Capacitación Académica y Práctica	70
Tarea 45: Política de Consistencia Disciplinaria	72

Tercera Sección

<i>Conclusión: Puntos más Importantes</i>	75
---	----

Apéndice

<i>Acrónimos</i>	77
------------------	----

Primera Sección

Introducción

Este es el cuarto informe trimestral del Supervisor del Acuerdo de Conciliación Convenido (*Negotiated Settlement Agreement, NSA*) para el caso *Delphine Allen, et al., vs. Ciudad de Oakland, et al.* en el Tribunal de Distrito Federal del Distrito Norte de California. En enero del 2010, y bajo la dirección del Juez Thelton E. Henderson, las Partes aceptaron mi nombramiento como Supervisor del Departamento de Policía de Oakland (OPD). Como tal, yo superviso el proceso de seguimiento que se inició en el 2003 con el supervisor anterior y generó 14 informes de progreso. Entre el 15 y el 19 de noviembre del 2010, el actual Equipo de Supervisión realizó su cuarta visita trimestral de inspección para evaluar el progreso logrado por el Departamento con el NSA durante el periodo de tres meses comprendido desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre del 2010.

En el cuerpo de este informe informaremos la situación en que se encuentra el cumplimiento de las restantes Tareas activas del Acuerdo. Al finalizar la permanencia de siete años en el puesto del anterior supervisor, el Departamento cumplía en su totalidad 32 de las 51 Tareas requeridas, y cumplía parcialmente otras 16 Tareas. Como resultado de ello, las Partes acordaron reducir a la actual lista de 22 el número de Tareas bajo supervisión “activa”.

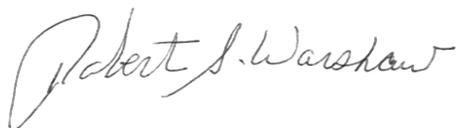
Durante este trimestre seguimos observando que el Departamento se encuentra en cumplimiento de Fase 1 de todas las 22 Tareas activas restantes. Con respecto a la Fase 2, o cumplimiento total, encontramos que OPD cumple con 12 de las 22 Tareas restantes. Aunque esto representa un aumento de dos desde el tercer periodo, en nuestro informe del tercer trimestre informamos que el Departamento había cumplido sólo con 10 requisitos, comparado con los 11 del periodo anterior. La situación de otros requisitos ha cambiado en este periodo, y los factores para tales cambios se describen debajo.

Reconocemos tanto la posibilidad como la probabilidad de que el Departamento haya en realidad avanzado en su camino hacia el cumplimiento. Damos crédito a los grandes esfuerzos del Departamento para avanzar en el proceso. Como resultado de la asistencia técnica ordenada por el Juzgado, el Equipo de Supervisión y sus representantes del Departamento se han reunido y debatido en varias ocasiones para explorar las diferentes formas de mejorar las políticas y procedimientos del Departamento para conducirse mejor con las tendencias e innovaciones en la policía estadounidense actual. El Departamento en general, y particularmente el Jefe de Policía Anthony Batts, han tenido en cuenta estos debates y reconocemos que el Jefe tiene una nueva actitud de rigor e infusión de cumplimiento para el cambio organizacional. Los informes semanales que ordenó el Juzgado han recalcado el compromiso activo de los ejecutivos de alto rango del Departamento quienes han demostrado permanentemente su determinación profesional para lidiar con asuntos importantes.

Los Abogados de los Demandantes, John Burriss y James Chanin, han sido arduos defensores del cambio y han demostrado su disposición para explorar los procesos y diálogos para llevar este esfuerzo a una estabilidad exitosa.

Desde la publicación de nuestro último informe, una nueva Alcaldesa ha tomado posesión del cargo. He tenido la oportunidad de debatir en detalle con la Alcaldesa Jean Quan la importancia de este proceso y las observaciones del Equipo de Supervisión. La Alcaldesa Quan ha sido una defensora incesante de la reforma policial. Su intento explícito para involucrarse plenamente con el proceso debe ser, sin lugar a dudas, una ventaja para nuestros esfuerzos mutuos de lograr que el Departamento de Policía de Oakland sea todo lo que puede ser y que los ciudadanos de Oakland reciban la calidad de servicio que merecen.

El Jefe Batts ha estado en este puesto por poco más de un año. Su desafío de superar asuntos históricos y de otra índole que sucedieron antes de su nombramiento no puede cumplirse sin el apoyo del personal de todos los niveles dentro del Departamento de Policía. Con el liderazgo de la nueva administración de la Ciudad y el arduo trabajo de todas las Partes involucradas en este asunto esperamos que el camino que nos espera brinde los resultados por los que seguimos luchando.



Jefe (jubilado) Robert S. Warshaw
Supervisor

Equipo de Supervisión:

Jefe (jubilado) Charles D. Reynolds
Supervisor Adjunto

Teniente Coronel (jubilado) J. Rick Brown
Robin Busch-Wheaton
Eric P. Daigle, Esq.
Comandante (jubilado) John M. Girvin
Jefe (jubilado) Melvin C. High
John M. Klofas, Ph.D.
Director Adjunto (jubilado) Joseph R. Wolfinger

Metodología para la Evaluación del Cumplimiento

El cuerpo de este informe se compone de nuestras evaluaciones de cumplimiento con los requisitos individuales de las 22 Tareas activas del NSA. A cada requisito le sigue una información sobre la situación de cumplimiento del requisito durante nuestro periodo anterior de elaboración del informe, un debate sobre nuestras evaluaciones y la situación actual del cumplimiento, una nota que sintetiza el cumplimiento de la Fase 1 y la Fase 2 (ver abajo), y los pasos siguientes que tenemos planeados para cada área.

La principal responsabilidad del Supervisor es determinar la situación del Departamento de Policía de Oakland con respecto al cumplimiento con los requisitos de las 22 Tareas activas. Para lograrlo, el Equipo de Supervisión visita Oakland cada trimestre para reunirse con la Oficina del Inspector General (OIG) del OPD y con otros miembros del personal del Departamento —en el Departamento de Policía, en la calle o en la oficina que ocupamos al acudir a la Ciudad. Asimismo, observamos las prácticas del Departamento; revisamos sus políticas y procedimientos, recolectamos y analizamos la información utilizando los correspondientes procedimientos analíticos y de toma de muestras; e informamos a las Partes y, cada trimestre, al Juzgado, sobre la situación del cumplimiento del OPD.

Nuestro equipo determina el cumplimiento a través del examen de las políticas y la implementación de las prácticas que sean relevantes a cada una de las Tareas activas. En primer lugar, determinamos si el Departamento ha establecido la política o conjunto de procedimientos adecuados para apoyar cada requisito. A continuación, determinamos si el Departamento ha puesto en práctica esta política del modo adecuado.

En función a este proceso, reportaremos el grado de cumplimiento de los requisitos en dos niveles. En primer lugar, reportamos si el Departamento ha cumplido con la política. El cumplimiento con los requisitos de las políticas se conoce como **Cumplimiento de Fase 1**, y el Departamento lo logra cuando se han promulgado las políticas adecuadas y se ha instruido a los miembros o empleados correspondientes del Departamento en su contenido. En segundo lugar, reportamos hasta qué punto se han puesto en práctica las políticas requeridas. El cumplimiento del nivel de la puesta en práctica se reporta como **Cumplimiento de Fase 2**. En general, para lograr el cumplimiento total el Departamento debe lograr el cumplimiento de la Fase 1 y de la Fase 2; es decir, se debe adoptar una política adecuada, recibir capacitación en la misma e implementarse operacionalmente.

Nuestras conclusiones sobre el cumplimiento de Fase 1 y de Fase 2 se englobarán en las siguientes categorías:

- **En cumplimiento:** Se reporta cuando se cumplen los requisitos de la política (Fase 1) o cuando se logra la puesta en marcha eficiente de un requisito (Fase 2).
- **Cumplimiento parcial:** Se reporta cuando se logra el cumplimiento de al menos uno de los requisitos (pero no todos) de una Tarea, lo que muestra un progreso hacia el cumplimiento total. Las Tareas permanecerán en cumplimiento parcial mientras

determinemos si se está produciendo un progreso continuo encaminado a lograr un cumplimiento importante o total.

- **En incumplimiento:** Esta categoría se reserva para los casos en que no se haya logrado un cumplimiento parcial y no se ha logrado ningún progreso.

Muchos requisitos secundarios de las 22 Tareas activas requieren el análisis de muchos ejemplos de actividad, casos u observaciones. En estas circunstancias, nuestro análisis se basa en la revisión de todos los casos o datos, o, cuando corresponda, en muestras de la población válidas para su tratamiento estadístico. Para llegar a conclusiones que se fundamenten en análisis de casos, el Departamento deberá cumplir una norma mínima. Las dos Partes han aceptado estas normas de cumplimiento, que van del 85% al 95% a una norma Sí/No.

Esta metodología respalda una revisión bien fundada y rigurosa del cumplimiento del Departamento con los requisitos de las 22 Tareas activas. Reconocemos no obstante que el alto grado de exigencia que tiene esta metodología podría impedir su aplicación en todos los elementos de todas las revisiones. Habrá circunstancias en que no podremos determinar totalmente la situación de cumplimiento de un requisito concreto a causa de la falta de información, datos incompletos u otras razones que nos impidan llevar a cabo nuestro trabajo en su totalidad y de manera coherente con la elaboración de los informes dentro de los plazos establecidos. En tales circunstancias, optaremos por no comprometer nuestra metodología al forzar una conclusión sobre los grados de cumplimiento analizados. En lugar de ello, informaremos el hallazgo como “**Aplazado**”. Al incluirse este tipo de hallazgo no se pretende dar una imagen negativa del Departamento ni dar a entender que el progreso alcanzado es insuficiente. En tales circunstancias, esperamos que en nuestro próximo informe se determine una evaluación de cumplimiento más completa en el área en cuestión.

Nuestra metodología de evaluación del cumplimiento dirige nuestro trabajo del Equipo de Supervisión y está detrás de los hallazgos presentados en este informe. Esperamos plenamente que esta metodología gobierne nuestro trabajo a lo largo de toda nuestra permanencia en este proyecto. Toda consideración sobre la revisión o cambios de esta metodología se presentará a las Partes y al Juzgado.

Resumen Ejecutivo

Éste es el cuarto informe del Equipo de Supervisión para el caso *Delphine Allen, et al., vs. Ciudad de Oakland, et al.* Este Resumen Ejecutivo no pretende reproducir el cuerpo entero del informe. Por el contrario, resalta los hallazgos, tendencias, modelos o preocupaciones más relevantes materializados como resultado de nuestra evaluación.

Nuestra cuarta visita a Oakland tuvo lugar entre el 15 y el 19 de noviembre del 2010. En esas fechas, nos reunimos con varios funcionarios del Departamento, incluyendo al Jefe de Policía y a los Asistentes del Jefe de Policía; como así también con miembros del personal de la Oficina del Inspector General (OIG), del Departamento de Operaciones en el Campo (BFO), del Departamento de Investigaciones (BOI), del Departamento de Servicios (BOS), de la División de

Asuntos Internos (IAD), de la División de Capacitación y de la División de Comunicaciones; con oficiales, gerentes, supervisores y comandantes del OPD, incluyendo sargentos, tenientes y capitanes.

Asimismo, consultamos a los Abogados de los Demandantes, al Administrador Municipal y a la Procuraduría Municipal (OCA). Durante nuestra primera visita de inspección, y a partir de entonces, asistimos a las reuniones y demostraciones técnicas del Departamento; revisamos las políticas del Departamento; realizamos entrevistas e hicimos observaciones en el campo; y analizamos los documentos y archivos del OPD, incluyendo las investigaciones de mala conducta, los informes de uso de la fuerza, los informes de delitos y arrestos, los formularios de datos sobre paradas vehiculares y otra documentación.

Durante este trimestre seguimos observando que el Departamento se encuentra en cumplimiento de Fase 1 de todas las 22 Tareas activas restantes. También observamos que el nivel de cumplimiento total del Departamento aumentó por dos – un cambio desde el periodo anterior cuando el nivel de cumplimiento total del Departamento había disminuido por uno. El Departamento ahora cumple con 12 (55%) de las 22 Tareas activas, cumple parcialmente con ocho (36%) de las Tareas y no cumple con una (5%). Hemos aplazado una determinación de cumplimiento de una Tarea.

Algunas Tareas han cambiado sus niveles de cumplimiento para lograr este resultado acumulativo. La Tarea 26, relacionada con la Junta de Evaluación de Uso de la Fuerza, pasó de cumplimiento parcial a cumplimiento total, o en cumplimiento. La Tarea 30, relacionada con la Junta Ejecutiva de Evaluación de Uso de la Fuerza, pasó de cumplimiento parcial a cumplimiento total, o en cumplimiento. La Tarea 33, relacionada con la elaboración de informes de mala conducta, pasó de incumplimiento a cumplimiento parcial. La Tarea 34, relacionada con la información de paradas vehiculares, pasó de aplazada a cumplimiento parcial. La Tarea 40, relacionada con el Sistema de Evaluación del Personal (PAS), pasó de incumplimiento a cumplimiento parcial.

Dada la duración del NSA y la seriedad de la policía, estos resultados son decepcionantes. La atención que se presta a los detalles y la coherencia de la puesta en práctica es deficiente. La cuestión de sustentabilidad, que debería estar en el centro de los posibles resultados de este proyecto, se pone en peligro constantemente por los fallos del OPD para cumplir con las obligaciones del Acuerdo con las que el Departamento contribuyó y las cuales aceptó.

Tarea	Fase 1: Política y Capacitación	Fase 2: Puesta en Práctica			
	En Cumplimiento	En Cumplimiento	Cumplimiento Parcial	En Incumplimiento	Aplazado
Tarea 2: Normas y Cumplimiento Oportuno de las Investigaciones de la IAD	√	√			
Tarea 3: Pruebas de Integridad de la IAD	√		√		
Tarea 4: Sistema de Control de Quejas de la IAD y Proceso de Resolución Informal de Quejas	√	√			
Tarea 5: Procedimientos de Quejas de la IAD	√		√		
Tarea 6: Rehusarse a Aceptar o Remitir las Quejas de los Ciudadanos	√	√			
Tarea 7: Métodos para Recibir Quejas de los Ciudadanos	√	√			
Tarea 16: Apoyo de los Procesos de la IAD – Responsabilidad de los Supervisores/Directivos	√	√			
Tarea 18: Aprobación de Arresto in situ por el Supervisor	√	√			
Tarea 20: Alcance del Control para Supervisores	√		√		
Tarea 24: Política de Informes sobre el Uso de la Fuerza	√		√		
Tarea 25: Responsabilidad de las Investigaciones e Informes sobre el Uso de la Fuerza	√	√			
Tarea 26: Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza (UFRB)	√	√			
Tarea 30: Junta de Evaluación de Disparos de Armas de Fuego	√	√			
Tarea 33: Elaboración de Informes de Mala Conducta	√		√		
Tarea 34: Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones	√		√		
Tarea 35: Informes de Uso de la Fuerza - Identificación de Testigos	√	√			
Tarea 37: Investigaciones Internas - Represalias contra Testigos	√	√			
Tarea 40: Sistema de Evaluación del Personal (PAS) - Propósito	√		√		
Tarea 41: Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)	√			√	
Tarea 42: Programa de Capacitación en el Campo	√				√
Tarea 43: Capacitación Académica y Práctica	√	√			
Tarea 45: Política de Consistencia Disciplinaria	√		√		
Tareas totales	22	12	8	1	1