

Introducción

El presente es el primer informe sobre el progreso emitido desde que ocupé el puesto tanto de Supervisor como Director de Cumplimiento del Acuerdo de Conciliación Convenido (*Negotiated Settlement Agreement*, NSA) para el caso *Delphine Allen, et al., vs. City of Oakland, et al.* en el Tribunal de Distrito Federal del Distrito Norte de California. En enero de 2010, bajo la dirección del Juez Thelton E. Henderson, las Partes convinieron en mi designación como Supervisor del Departamento de Policía de Oakland (OPD). Con la ayuda del Equipo de Vigilancia, me encargó de determinar el status de cumplimiento de los requisitos de las 22 Tareas activas del NSA por parte del OPD. Nuestras evaluaciones trimestrales han determinado que, aunque el Departamento ha alcanzado el cumplimiento de varios requisitos, en otras áreas el progreso se ha estancado.

En diciembre de 2012, como resultado del lento progreso de las reformas del NSA y de conformidad con las negociaciones dictaminadas por el Tribunal entre las Partes, el Juez Henderson creó el puesto de Director de Cumplimiento del Departamento. La disposición del Tribunal del 12 de diciembre de 2012 destacó los amplios poderes y responsabilidades del Director de Cumplimiento a fin de “conducir...[al OPD] a un cumplimiento sustentable del NSA y AMOU”.¹ En marzo de 2013, el Tribunal designó al Comisionado Thomas C. Frazier para que ocupara este puesto. El Comisionado Frazier, en combinación con su equipo, trabajó en este puesto durante aproximadamente un año hasta el 12 de febrero de 2014, cuando el Juez Henderson emitió una Orden que indicaba que “sería más apropiado y eficaz concentrar ahora las responsabilidades del Director de Cumplimiento y del Supervisor en un solo puesto.”²

Ocupar ambos puestos – Supervisor y Director de Cumplimiento – constituye un cargo extraordinario. Me proporciona numerosas autoridades: determinar si el Departamento ha alcanzado el cumplimiento del NSA; y también proporcionar una guía para la agencia en sus actividades para alcanzar el cumplimiento.

Como Supervisor, sigo vigilando el trabajo del Equipo de Supervisión a medida que evaluamos el progreso del Departamento. El Equipo de Supervisión realiza visitas trimestrales a Oakland con el fin de reunirse con miembros del personal del Departamento; evaluar las políticas y procedimientos; recolectar y analizar datos utilizando procedimientos analíticos y de muestreo apropiados; e informar a las partes, y trimestralmente al Tribunal, acerca del status de cumplimiento del OPD.

Como Director de Cumplimiento, poseo un mayor nivel de autoridad directa sobre las decisiones relacionadas con el NSA del Departamento. Yo, con la ayuda de un colega experimentado, actúo como agente del Tribunal y trabajo estrechamente con el Departamento de manera continua. En mis informes como Director de Cumplimiento, tengo la intención de ofrecer comentarios directos

¹ Tribunal de Distrito Federal del Distrito Norte de California, Archivo de Caso Maestro No. C00-4599 TEH, Orden en relación con: Director de Cumplimiento, con fecha del 12 de diciembre de 2012. El AMOU, o Memorandum Enmendado de Comprensión en relación con: Términos y Condiciones posteriores al NSA que permiten la resolución de las reclamaciones del Denunciante por mandato judicial y para el rechazo de la acción, fue aprobada por el Tribunal el 27 de junio de 2011.

² Tribunal de Distrito Federal del Distrito Norte de California, Archivo de Caso Maestro No. C00-4599 TEH, Orden que modifica el modelo de supervisión del cumplimiento, con fecha del 12 de febrero de 2014.

**Primer informe sobre el progreso del Director de Cumplimiento para el
Departamento de Policía de Oakland.**

18 abril de 2014

y francos que no simplemente repitan el contenido de los informes trimestrales del Equipo de Vigilancia, los cuales continúan representando el registro oficial del status de cumplimiento del OPD, sino que también es una expresión de los altos mandos del Departamento y de la sustentabilidad de las reformas. Este estilo es congruente con el enfoque que tomo en este nuevo puesto, el cual discutiré con mayor profundidad más adelante.

A la fecha del último informe trimestral (emitido en enero de 2014), el Departamento se encontraba en cumplimiento total de 14 de las 22 Tareas, y en parcial de ocho Tareas adicionales. En este informe hablaré acerca del status de esas Tareas en incumplimiento y de lo que el Departamento está haciendo actualmente para alcanzar el cumplimiento de estos requisitos.

Filosofía y enfoque

Debido a que el presente es mi primer informe en este puesto, me gustaría describir el enfoque de este trabajo. Durante algunos años, cuando yo era Supervisor, el Supervisor Adjunto Jefe Charles Reynolds y yo hemos suministrado asistencia técnica al OPD, lo cual creemos que ha ayudado al Departamento a implementar diversos cambios esenciales en sus políticas y prácticas. Mi nueva designación como Director de Cumplimiento amplía estas actividades.

Mi prioridad principal es, sin duda alguna, que el Departamento alcance y mantenga el cumplimiento de las reformas expresadas en el NSA. Tal como lo dictaminó el Tribunal, yo “tengo el poder de evaluar, investigar y tomar medidas correctivas relacionadas con las políticas, prácticas y procedimientos del OPD relacionados con el NSA... incluso si dichas políticas, prácticas o procedimientos no caen directamente dentro de ninguna tarea específica del NSA.”³ Participaré en todos los aspectos que estén relacionados directamente con el NSA, así como con los aspectos en donde existe una relación razonable con el NSA o con aquellos que tratan acerca de los derechos civiles, lo cual considero un atributo central del NSA.

Sin embargo, he informado a Sean Whent, Jefe Interino de la Policía, y a su Equipo Ejecutivo con el que no pretendo ser innecesariamente prescriptivo, si se puede evitar. En lugar de ello, tengo la intención de trabajar estrechamente con el Jefe y su Equipo Ejecutivo con el objetivo de incrementar la capacidad y promover el liderazgo dentro del Departamento. Creo que el Jefe debe administrar el Departamento. También creo que, con la guía, apoyo y recursos apropiados, el Departamento de Policía de Oakland puede convertirse en una agencia robusta, eficaz y moderna compuesta por profesionales policiacos que se encargan de hacer cumplir la ley respetando al mismo tiempo los derechos civiles y Constitucionales de los ciudadanos de Oakland. La diversa y vibrante ciudad de Oakland, con sus sobresalientes cualidades y tremendos desafíos, merece contar con un departamento policiaco receptivo, justo, competente e innovador.

Discusión de las tareas

Las evaluaciones del Equipo de Vigilancia han mostrado que el OPD aún no ha alcanzado, o tiene dificultades para mantener, el cumplimiento de las siguientes ocho Tareas:

³ Tribunal de Distrito Federal del Distrito Norte de California, Archivo de Caso Maestro No. C00-4599 TEH, en relación con: Director de Cumplimiento, con fecha del 12 de diciembre de 2012.

**Primer informe sobre el progreso del Director de Cumplimiento para el
Departamento de Policía de Oakland.**

18 abril de 2014

- Tarea 20, *Alcance del Control para Supervisores*
- Tarea 26, *Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza (FRB)*
- Tarea 30, *Junta de Evaluación Ejecutiva del Uso de la Fuerza (EFRB)*
- Tarea 33, *Elaboración de Informes de Mala Conducta*
- Tarea 34, *Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones*
- 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)*

A continuación, hablaré acerca de las actividades recientes que ha llevado a cabo el OPD con el fin de alcanzar el cumplimiento de estas Tareas.

Tarea 20, *Alcance del Control para Supervisores*

El OPD ha estado en cumplimiento parcial de la Tarea 20 desde el inicio de nuestro ejercicio debido principalmente al incumplimiento de las sub-tareas relacionadas con la constancia de la supervisión (Tarea 20.2) y la proporción real de supervisores y oficiales (Tarea 20.3). Para poder alcanzar el cumplimiento de la Tarea 20.2, el OPD debe atender su bajo nivel de personal promoviendo a los oficiales para garantizar que haya una cantidad “suficiente” de sargentos, entre otras estrategias. He deliberado con la Alcaldesa Quan, el Administrador Municipal y el Jefe acerca de llenar de inmediato las vacantes de sargento con el propósito de ayudar al Departamento a alcanzar el cumplimiento de la Tarea 20.2. El OPD promovió a 23 sargentos en enero e informa que tiene la intención de promover a otros dos después de dos vacantes adicionales esperadas. Según el Departamento, actualmente se han asignado tres sargentos por cada dos brigadas basadas en el campo. El Departamento también informa que se está trabajando para mejorar la manera en que programa y administra los permisos para ausentarse de los supervisores, de manera que en todo momento las brigadas estén supervisadas por sargentos ya sea primarios o de relevo. Aún está por verse cómo afectarán estas estrategias el cumplimiento.

En las próximas semanas, convocaré una reunión de oficiales departamentales y los abogados del Demandante con el fin de discutir y evaluar el sistema de supervisión de relevo que ha estado en funciones por más de un año y considerar estrategias para lograr que el Departamento alcance el cumplimiento de la Tarea 20.

Tarea 26, *Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza (FRB)*; Tarea 30, *Junta de Evaluación Ejecutiva del Uso de la Fuerza (EFRB)*

El OPD ha estado en cumplimiento parcial de las Tareas 26 y 30 durante varios periodos cubiertos por un informe. El Departamento actualmente está analizando la política pertinente, Orden Departamental General K-4.1, *Juntas sobre el Uso de la Fuerza* Esta política actualizada requerirá que las actividades de la junta sean más formales, eficientes y analíticas.

Durante las próximas semanas, trabajaré con el Departamento a fin de refinar su política y capacitación para garantizar que, en casos de uso de la fuerza, el OPD evalúe la razón inicial del encuentro, asegurándose de que la parada/detención/registro o cacheo sea justificado de

conformidad con lo dispuesto en la Constitución. Esto incluye encuentros con sujetos en libertad condicional o bajo palabra.

Tarea 33, *Elaboración de Informes de Mala Conducta*

El OPD ha estado en cumplimiento parcial de la Tarea 33 en los últimos cuatro periodos cubiertos por el informe debido al hecho de que los oficiales del Departamento no reportaron casos de comportamiento ilícito durante los eventos de Occupy Oakland. El Departamento reporta que cada vez responsabiliza más a los individuos por no reportar un comportamiento ilícito o no activar sus Dispositivos de Registro de Información Personal (PDRDs) tal como se exige que lo hagan. Con este fin, el OPD recientemente publicó una nueva política de PDRD y actualizó su Matriz Disciplinaria a fin de que incluya sanciones por violaciones relacionadas con el PDRD.

Durante las próximas semanas, hablaré con el Jefe y su Equipo Ejecutivo acerca de las diferentes formas en que el Departamento puede responsabilizar en mayor medida a los individuos por no reportar un comportamiento ilícito.

Tarea 34, *Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones*

El OPD ha estado en cumplimiento parcial de la Tarea 34 desde el cuarto periodo cubierto por un informe. El mes pasado, el Departamento publicó su informe del análisis de datos sobre detenciones. Debemos brindarle nuestro reconocimiento a la Ciudad y al Departamento por publicar un informe que captura información importante que será evaluada de manera continua. A pesar de lo que podría ser considerado como interpretaciones variadas de los datos, su simple diseminación constituye un importante paso en la dirección correcta. El OPD también trabaja en la firma de un contrato con la Profesora Jennifer Eberhardt de la Universidad de Stanford para que asista al Departamento en el análisis de los datos sobre las detenciones.

Durante las próximas semanas, seguiré colaborando con el Departamento a fin de refinar el contenido de los datos sobre detenciones de sus Reuniones sobre Control de Riesgos. Estoy particularmente interesado en ayudar al Departamento a mejorar la capacitación de sus miembros acerca de la recolección y análisis de los datos sobre las detenciones.

Tarea 37, *Investigaciones Internas - Represalias Contra Testigos*

El OPD ha estado en cumplimiento parcial de la Tarea 37 en los dos últimos periodos cubiertos por un informe debido al fracaso del Departamento en cuanto a responder totalmente a la más grave acusación de represalias observada por el Equipo de Vigilancia. El OPD reporta que escudriña e investiga agresivamente las acusaciones de represalias. El Departamento proporciona capacitación a los nuevos oficiales y empleados de la policía a fin de, según el OPD, enfatizar una cultura de responsabilidad y la importancia de reportar casos de comportamiento ilícito.

Durante las próximas semanas, evaluaré las actividades de capacitación del OPD acerca de estos asuntos de vital importancia.

Tarea 40, Sistema de Evaluación del Personal (PAS) – Propósito; y Tarea 41, Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)

El OPD no ha estado en cumplimiento de las Tareas 40 y 41 durante varios periodos cubiertos por un informe. El Departamento actualmente se encuentra evaluando una propuesta de Microsoft para implementar el sistema IPAS2 mientras la Ciudad busca un proveedor para el proyecto. El OPD también reporta que recientemente realizó una actualización que permite que la información sobre los arrestos del Condado de Alameda automáticamente ingrese los datos al Sistema de Administración de Registros (RMS) sin requerir el ingreso manual de datos.

Asimismo, una evaluación suplementaria reciente llevada a cabo por el Equipo de Vigilancia reveló que un número considerable de oficiales que ya se encontraban bajo Supervisión o Intervención de Supervisión de PAS continuaron satisfaciendo el umbral ya sea para los mismos o diferentes problemas por los que fueron asignados a Supervisión o Intervención de Supervisión. Este patrón no corresponde a las expectativas de un control de riesgos eficaz. Como el Departamento ha identificado los patrones del comportamiento inaceptablemente arriesgado y ha implementado un sistema de intervención para reducir el riesgo, la persistencia de dichos patrones debe desencadenar un escrutinio adicional y actividades de intervención alternativas.

Durante las próximas semanas, colaboraré con el Departamento en la evaluación de su sistema para reducir el riesgo a fin de atender los patrones problemáticos de ese tipo.

Discusión de los puntos destacados en la orden del Tribunal del 12 de diciembre de 2012

La orden del Tribunal del 12 de diciembre de 2012 le otorga al Director de Cumplimiento la autoridad de ayudar al OPD a “atender, resolver y reducir: (1) los incidentes en donde se presentó uso de la fuerza injustificado, incluyendo aquellos que involucraron sacar y apuntar un arma de fuego a una persona o una balacera en la que un oficial estuvo involucrado; (2) incidentes de perfil racial y actividades policíacas tendenciosas; (3) quejas de ciudadanos; y (4) persecuciones a alta velocidad.”⁴ La orden describe esos asuntos como “esenciales para promover el cambio cultural sostenido contemplado por las partes al convenir en el NSA y AMOU”. La orden también afirma que el Departamento debe desarrollar “un sistema de evaluación del personal (‘IPAS’) que proporcione un sistema sustentable de alerta temprana que reduzca el riesgo identificando los problemas y tendencias en una etapa temprana.”

Durante las próximas semanas me pondré en contacto con oficiales de la Ciudad y del Departamento en relación con cómo medir mejor el progreso del OPD en estas áreas críticas. Discutiré estos puntos más a fondo en futuros informes del progreso.

Otras actividades recientes del Director de Cumplimiento

⁴ Tribunal de Distrito Federal del Distrito Norte de California, Archivo de Caso Maestro No. C00-4599 TEH, Orden en relación con: Director de Cumplimiento, con fecha del 12 de diciembre de 2012.

**Primer informe sobre el progreso del Director de Cumplimiento para el
Departamento de Policía de Oakland.**

18 abril de 2014

Además de lo mencionado anteriormente, he participado en múltiples actividades como Director de Cumplimiento desde que el Tribunal emitió su orden el 12 de febrero de 2014, incluyendo:

- Discutir con el Jefe y su Equipo Ejecutivo la necesidad de reexaminar las asignaciones del personal para determinar si el Departamento está utilizando a sus “mejores” miembros del personal de la manera más eficaz. Después de esta discusión, el Jefe y su Equipo Ejecutivo examinaron los patrones de toma de decisiones y recomendaciones disciplinarias de los supervisores y comandantes, las disposiciones de casos de la División de Asuntos Internos (IAD), recomendaciones sobre evaluación del PAS y evaluaciones de las investigaciones sobre el uso de la fuerza.
- Colaborar con el Departamento en las actualizaciones de varias políticas relacionadas con el NSA, incluyendo las relacionadas con el Programa de Capacitación en el campo (Tarea 42) y los sargentos en funciones (Tarea 20).
- Observar las Reuniones de Control de Riesgos que mensualmente lleva a cabo el OPD y proporcionar comentarios al Departamento acerca de la estructura de las reuniones y la manera en que el Departamento puede hacer un seguimiento más constructivo con los Capitanes de Área después de las reuniones.
- Proporcionar dirección y asistencia técnica a los oficiales del Departamento en otras áreas clave.

Durante las próximas semanas, además de lo indicado anteriormente, tengo la intención de colaborar con el Departamento para:

- Mejorar el sistema de relevo de los Comandantes de los Turnos de Vigilancia.
- Actualizar las políticas departamentales críticas.

Conclusión

Han sido dos meses productivos desde que la Orden del Juez Henderson consolidó los puestos de Supervisor y Director de Cumplimiento, y tenemos razones para estar cautelosamente optimistas de que el Departamento puede tanto cumplir como reformarse. Hace una semana, la más numerosa clase de graduados de la Academia en la historia del OPD incorporó al Departamento a 47 nuevos oficiales. Actualmente se lleva a cabo otro curso de la Academia y hay planes para iniciar otro más adelante este mes. Las quejas de los ciudadanos se han reducido un 65% en comparación con el mismo trimestre del año pasado. El OPD reporta que los casos de uso de la fuerza han disminuido mientras que los arrestos se han incrementado.

A pesar de estos acontecimientos positivos, aún reina mucha incertidumbre en el OPD y en la Ciudad. El recién designado Administrador Municipal anunció su próxima partida tan sólo unas cuantas semanas después de su designación. Las elecciones municipales se aproximan. Le he comunicado a la Alcaldesa y al Administrador Municipal la urgencia de la designación de un jefe permanente, y la Alcaldesa recientemente anunció que espera designar a un jefe permanente dentro de las próximas semanas. Durante casi un año completo, el Jefe Interino Sean Whent ha fungido competentemente mientras que los fragmentarios intentos de la Ciudad para seleccionar un jefe permanente han consumido recursos públicos y han contribuido poco al fomento de la confianza en el proceso. El efecto de contar con un jefe interino en el departamento de policía es nocivo, y la incertidumbre del status del Jefe y su Equipo Ejecutivo impide el progreso del

**Primer informe sobre el progreso del Director de Cumplimiento para el
Departamento de Policía de Oakland.**

18 abril de 2014

Departamento con las reformas requeridas y necesarias a las que tanto los oficiales como la comunidad tienen derecho. El Jefe interino y su equipo han trabajado provechosamente con la intervención de la Asociación de Oficiales de Policía de Oakland (OPOA), los abogados de los Demandantes y el Equipo de Vigilancia. La Administración Municipal ha trabajado provechosamente conmigo y con el Equipo de Vigilancia. No obstante, es obligación de los ejecutivos de la Ciudad de una vez por todas proporcionar permanencia a la estructura de liderazgo de la organización. Sin esa acción ejecutiva, el progreso del Departamento se estancará o retrocederá, lo cual representaría una circunstancia intolerable para los hombres y mujeres que forman parte del Departamento y de las comunidades a las que brinda servicio.



Jefe (Jubilado) Robert S. Warshaw