



Noveno 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

30 de abril de 2012

## Índice

---

### Primera Sección

<i>Introducción</i>	2
<i>Metodología para la Evaluación del Cumplimiento</i>	4
<i>Resumen Ejecutivo</i>	6

### Segunda Sección

<i>Evaluaciones del Cumplimiento</i>	
Tarea 2: Normas y Cumplimiento Oportuno de las Investigaciones de la	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	12
Tarea 5: Procedimientos de Quejas de la IAD	16
Tarea 6: Negarse a Aceptar o Remitir las Quejas de los Ciudadanos	25
Tarea 7: Métodos para Recibir Quejas de los Ciudadanos	26
Tarea 16: Apoyo a los procesos de IAD – Responsabilidad de los	28
Tarea 18: Aprobación de Arresto in situ por el Supervisor	30
Tarea 20: Alcance del Control para Supervisores	32
Tarea 24: Política de Informes sobre el Uso de la Fuerza	35
Tarea 25: Responsabilidad de las Investigaciones e Informes sobre el Uso	38
Tarea 26: Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza (UFRB)	42
Tarea 30: Junta de Evaluación de Disparos de Armas de Fuego	45
Tarea 33: Elaboración de Informes de Mala Conducta	48
Tarea 34: Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones	50
Tarea 35: Informes de Uso de la Fuerza - Identificación de Testigos	54
Tarea 37: Investigaciones Internas - Represalias Contra Testigos	55
Tarea 40: Sistema de Evaluación del Personal (PAS) - Propósito	57
Tarea 41: Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)	61
Tarea 42: Programa de capacitación en el campo	67
Tarea 43: Capacitación Académica y Práctica	70
Tarea 45: Política de Consistencia Disciplinaria	73

### Tercera Sección

<i>Conclusión: Aspectos Críticos</i>	76
--------------------------------------	----

### Apéndices

A: El Acuerdo de Conciliación Convenido ( <i>Negotiated Settlement Agreement</i> )	78
B: Información sobre el Indicador Acumulativo Clave	84
C: Acrónimos	85

## Primera Sección

### *Introducción*

---

Este es el noveno informe trimestral del Supervisor 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, 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. El Equipo de Vigilancia actual llevó a cabo la novena visita trimestral al sitio del 13 al 17 de febrero de 2012, para evaluar el progreso logrado por el Departamento con el NSA durante el periodo de tres meses comprendido entre el 1º de octubre hasta el 31 de diciembre del 2011.

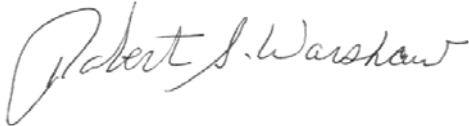
En el cuerpo de este reporte, informaremos de la situación en que se encuentra el cumplimiento de las restantes Tareas del Acuerdo activas. El finalizar su permanencia de siete años en el puesto, el supervisor anterior concluyó que el Departamento cumplía en su totalidad 32 de las 51 Tareas requeridas,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

Durante este periodo de generación de informes, seguimos observando que el Departamento se encuentra en cumplimiento de la Fase 1 de todas las 22 Tareas activas restantes. En relación a la Fase 2, o al cumplimiento total, encontramos que el OPD se encuentra en cumplimiento con 12 de las 22 Tareas restantes – el mismo número que se dio a conocer en nuestro último informe.

El periodo de tiempo cubierto en este informe refleja el primer trimestre de calendario completo bajo la dirección del nuevo Jefe del Departamento. Esperamos que, con el apoyo de la Alcaldesa Jean Quan y la Administradora Municipal Deanna Santana, el Jefe Howard Jordan a final de cuentas conducirá al Departamento hacia un cumplimiento total.

Algunas personas han mencionado el hecho de que el Jefe Jordan tomó las riendas del Departamento en un momento bastante difícil. Tanto el Jefe Jordan como su equipo ejecutivo han mostrado dedicación a los principios centrales relevantes al NSA. Esperamos tener la oportunidad de apoyar estas actividades. El Jefe y su personal demostraron un compromiso hacia el reforzamiento de las comunicaciones con el Supervisor y con la totalidad del Equipo de Supervisión en cuanto a los nuevos procesos y procedimientos que le permitirán al Departamento seguir mejor el camino que conduce al cumplimiento. No obstante, las comunicaciones por sí mismas no garantizarán el cumplimiento, sino que será necesario ejercer acción y disciplina y respetar los valores esenciales. Durante el ejercicio de funciones del Jefe, se ha progresado en lo relacionado con la búsqueda de formas innovadoras de promover el cambio. Aunque este progreso no conlleva inmediatamente hacia el cumplimiento, sí ayuda a trazar un curso de acción que permita obtener un progreso futuro en el esfuerzo por reformar el sistema. Contemplamos con optimismo la continuación de este proceso de comunicación y creemos que constituirá un útil paso en el camino del Departamento hacia la obtención del cumplimiento y la sustentabilidad.

Al final de este informe, incluimos una discusión de los aspectos relacionados con el NSA que están asociados con la respuesta policíaca durante los inicios de las actividades del movimiento Occupy en Oakland. Como lo hemos destacado, estas actividades resultaron en un número significativo de quejas por uso de fuerza y mala conducta. Las investigaciones internas y externas de las actividades policíacas aún continúan y, por ello, nuestra evaluación de ellas en el presente deberá ser limitada. A medida que se vayan concluyendo las investigaciones, el material será incorporado en nuestros informes trimestrales regulares.



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, Comandante  
(jubilado) John M. Girvin 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 información sobre el progreso hacia el cumplimiento del requisito alcanzado durante el periodo anterior, 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 a Oakland cada trimestre para reunirse con la Oficina del Inspector General (OIG) y otros miembros del personal del Departamento —en el Departamento, en la calle o en la oficina que ocupamos al acudir a la Ciudad. También observamos las prácticas Departamentales; reevaluamos las políticas y procedimientos del Departamento; recolectamos y analizamos información utilizando los procedimientos de muestreo y analíticos correspondientes; y les proporcionamos a las Partes y, trimestralmente, al Tribunal, información sobre el progreso alcanzado con respecto al cumplimiento del OPD.

Nuestro Equipo determina el cumplimiento a través del examen de las políticas y la puesta en marcha 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 eficazmente.

Basado en este proceso, reportamos el grado de cumplimiento con los requisitos en dos niveles. En primer lugar, reportamos si el Departamento ha cumplido la política. El cumplimiento con los requisitos de las políticas se conoce como **cumplimiento de la Fase 1**, y éste se logra cuando se han promulgado las políticas adecuadas y se ha instruido a los miembros o empleados correspondientes del Departamento sobre su contenido. En segundo lugar, reportamos hasta qué punto el Departamento ha puesto en práctica las políticas requeridas. El cumplimiento del nivel de la puesta en práctica se reporta como **cumplimiento de la Fase 2**. En general, para lograr el cumplimiento total, el Departamento requiere 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 operativamente.

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

- **En cumplimiento:** Esto se reporta cuando los requisitos de las políticas han sido cumplidos (Fase 1) o se ha logrado la implementación eficaz 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 que se está produciendo un progreso continuo encaminado a lograr un cumplimiento sustancial o total.

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

Muchos requisitos secundarios de las 22 Tareas activas requieren el análisis de muchos ejemplos de actividades, 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%, o una norma Sí/No.

Esta metodología respalda una evaluación bien fundada y rigurosa del cumplimiento del Departamento con los requisitos de las 22 Tareas activas. No obstante, reconocemos que el alto grado de exigencia que tiene esta metodología podría impedir su aplicación a todos los elementos de todas las revisiones. Habrá circunstancias en las que nos será imposible determinar por completo el progreso hacia el cumplimiento de un requisito particular debido a falta de información, a contar con información incompleta u otros motivos que no apoyan la conclusión de nuestro trabajo de una manera congruente con la emisión de informes en forma oportuna. En tales circunstancias, optaremos por no comprometer nuestra metodología forzando una conclusión sobre los grados de cumplimiento. En lugar de ello, reportaremos 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. Bajo dichas circunstancias, se espera que en el próximo informe se determine una evaluación de cumplimiento más completa en el área en cuestión.

Nuestra metodología de evaluación del cumplimiento dirige el trabajo del Equipo de Supervisión y está detrás de los hallazgos presentados en este informe. Esperamos que esta metodología guíe nuestra labor durante nuestro ejercicio en este proyecto. Toda consideración sobre la revisión o cambios de esta metodología se presentará a las Partes y al Tribunal.

---

## *Resumen Ejecutivo*

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

Llevamos a cabo nuestra novena visita a Oakland del 13 al 17 de febrero de 2012. Como lo hacemos en todas las visitas, nos reunimos con varios funcionarios del Departamento, incluyendo al Jefe de Policía y al Asistente del Jefe de Policía y a los Comisarios Jefes; así como miembros del personal de la Oficina del Inspector General (OIG), Departamento de Operaciones en el Campo (BFO), el Departamento de Investigaciones (BOI), el Departamento de Servicios (BOS), la División de Asuntos Internos (IAD), División de Capacitación y División de Comunicaciones; 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.

En lo que respecta al periodo actual de emisión de informes, hemos experimentado un estancamiento franco en el panorama general del cumplimiento. Seguimos observando que el OPD se encuentra en cumplimiento de la Fase 1 de todas las 22 Tareas activas restantes. El número de resultados de cumplimiento de la Fase 2 permaneció igual al de los dos últimos periodos de emisión de informes, preservando el cumplimiento de la Fase 2 del Departamento con 12 (55%) de las 22 Tareas activas. Esto es consecuencia del recién obtenido cumplimiento de la Tarea 45, la cual trata sobre la consistencia en la disciplina, y el ahora cumplimiento parcial de la Tarea 26, la cual trata sobre las Juntas de Evaluación de Uso de Fuerza. El Departamento se encuentra en cumplimiento parcial de siete (32%) de las Tareas. El Departamento está en incumplimiento de dos (9%) Tareas, ambas de las cuales tratan sobre PAS, el sistema de control de riesgos del Departamento. Nuevamente se aplazó la determinación del cumplimiento en relación a una Tarea (Tarea 42: Programa de capacitación en el campo).

Durante nuestra visita trimestral al sitio y en las semanas que la rodearon, la ciudad de Oakland y su Departamento de policía participaron en actividades relacionadas con lo que se conoce como Occupy Oakland. Esas actividades están sujetas a los requisitos de las Tareas del NSA. El Apéndice A de este informe trata sobre la manera en que el Equipo de Supervisión evalúa estas actividades con respecto al cumplimiento del NSA.

Noveno Informe Trimestral *del* Supervisor  
Independiente *para el* Departamento de  
Policía de Oakland  
30 de abril de 2012  
Página 7

Tarea	Fase 1: Política y Capacitación	Fase 2: Puesta en práctica			
	En cumplimiento	En cumplimiento	Cumplimiento Parcial	En incumplimiento	Aplazado
Tarea 2: Normas oportunas y cumplimiento con las investigaciones de	√	√			
Tarea 3: Pruebas de Integridad de la IAD	√	√			
Tarea 4: Sistema de Control de Quejas de la IAD y Proceso de Resolución Informal	√	√			
Tarea 5: Procedimientos de Quejas de la IAD	√		√		
Tarea 6: Negarse a Aceptar o Remitir las Quejas de los Ciudadanos	√	√			
Tarea 7: Métodos para Recibir Quejas de los	√	√			
Tarea 16: Apoyo a los procesos de IAD – Responsabilidad de los	√	√			
Tarea 18: Aprobación de Arresto in situ por el	√	√			
Tarea 20: Alcance del Control para Supervisores	√		√		
Tarea 24: Política de Informes sobre el Uso de la	√		√		
Tarea 25: Responsabilidad de las Investigaciones e Informes sobre el Uso	√		√		
Tarea 26: Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza	√		√		
Tarea 30: Junta de Evaluación de Disparos de Armas	√		√		
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	√	√			
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	√	√			
<i>Total Tareas</i>	22	12	7	2	1