



Decimonoveno Informe
Trimestral *del* Equipo de
Supervisión Independiente
para el Departamento de
Policía de Oakland

Robert S. Warshaw
Equipo de Supervisión Independiente

Oficina de Supervisión Independiente
Police Performance Solutions, LLC
P.O. Box 396, Dover, NH 03821-0396

30 de octubre de 2014

Índice

Sección Uno

<i>Introducción</i>	2
<i>Metodología de Evaluación del Cumplimiento</i>	5
<i>Cuadro de Condiciones de Cumplimiento</i>	7

Sección Dos

<i>Evaluaciones del Cumplimiento</i>	
Tarea 2: Estándares de Puntualidad y Cumplimiento de las Investigaciones de la División de Asuntos Internos (IAD, por sus siglas en inglés).	8
Tarea 3: Pruebas de Integridad de la IAD	10
Tarea 4: Sistema de Control de Quejas de la IAD y Proceso Informal de Resolución de Quejas	12
Tarea 5: Procedimientos de Quejas de la IAD	15
Tarea 6: Rehusar a Aceptar o Remitir las Quejas de los Ciudadanos	22
Tarea 7: Métodos para Recibir Quejas de los Ciudadanos	24
Tarea 16: Apoyo a los Procesos de la IAD – Responsabilidad de los Supervisores/Directores	26
Tarea 18: Aprobación de Arresto en el sitio por el Supervisor	28
Tarea 20: Alcance de Control de los Supervisores	29
Tarea 24: Política de Elaboración de Informes sobre el Uso de la Fuerza	33
Tarea 25: Investigaciones sobre el Uso de la Fuerza y Responsabilidad en los Informes	36
Tarea 26: Junta para la Evaluación del Uso de la Fuerza (FRB, por sus siglas en inglés)	41
Tarea 30: Junta Ejecutiva para la Evaluación del Uso de la Fuerza (EFRB, por sus siglas en inglés)	43
Tarea 33: Elaboración de Informes de Mala Conducta	46
Tarea 34: Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones	49
Tarea 35: Informes sobre el Uso de la Fuerza – Identificación de Testigos	52
Tarea 37: Investigaciones Internas – Represalias Contra Testigos	53
Tarea 40: Sistema de Evaluación del Personal (PAS, por sus siglas en inglés) - Propósito	54
Tarea 41: Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)	58
Tarea 42: Programa de Capacitación en el Campo	66
Tarea 43: Capacitación Académica y Práctica	72
Tarea 45: Consistencia en la Política Disciplinaria	75

Sección Tres

<i>Conclusión</i>	78
-------------------	----

Apéndices

<i>A: Datos Cumulativos de Indicadores Claves</i>	79
---	----

<i>B: Evaluaciones Selectivas de Tareas Inactivas</i>	80
<i>C: Siglas</i>	83

Sección Uno

Introducción

Este es el decimonoveno informe trimestral de Supervisión de Cumplimiento del Acuerdo de Conciliación Convenido (NSA) en el caso *Delphine Allen, et al., vs. City of Oakland, et al.*, en el Tribunal de Distrito de los EE.UU. correspondiente al 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, por sus siglas en inglés). En esta función, controlo el proceso de supervisión iniciado en 2003 bajo el anterior supervisor. El Equipo de Supervisión que actualmente está en funciones realizó su visita trimestral al sitio del 11 de agosto al 15 de agosto de 2014 con el propósito de evaluar el progreso alcanzado por el Departamento con respecto al NSA durante los tres meses cubiertos por este informe, es decir, del 1 de abril a 30 de junio de 2014.

Durante nuestra visita al sitio, nos reunimos con varios funcionarios del Departamento, incluso con el Jefe de Policía y el Jefe Adjunto de Policía, así como con el personal de la Oficina del Inspector General (OIG), la Oficina de Operaciones en Campo (BFO), la Oficina de Investigaciones (BOI), la Oficina de Servicios (BOS), la División de Asuntos Internos (IAD), la Sección de Capacitación y la Sección de Comunicaciones, además de oficiales del OPD, administradores, supervisores y comandantes, incluyendo sargentos, tenientes y capitanes. También deliberamos con los abogados de los Demandantes, el Administrador de la Ciudad y con el personal de la Oficina del Procurador Municipal (OCA). Durante y desde nuestra última visita al sitio, observamos reuniones del Departamento y demostraciones técnicas; examinamos las políticas departamentales; realizamos entrevistas; hicimos observaciones en el campo; y analizamos documentos y expedientes del OPD, entre ellos, investigaciones sobre mala conducta, informes sobre el uso de la fuerza, informes sobre delitos y arrestos, Formularios de Datos sobre Detenciones y otros tipos de documentación.

En el cuerpo de este informe, informamos nuevamente sobre el estado de cumplimiento de las restantes Tareas activas del Acuerdo. Al concluir el ejercicio del previo supervisor, quien desempeñó el cargo durante siete años, el Departamento estaba en total observancia de 32 de las 51 Tareas requeridas y en cumplimiento parcial de 16 Tareas adicionales. Como resultado, las Partes convinieron en reducir el número de Tareas bajo supervisión "activa" a la lista actual de 22.

Durante el periodo cubierto por este informe, determinamos que el Departamento continúa en la Fase 1, o en cumplimiento de las políticas, respecto a las 22 Tareas activas restantes. Con respecto a la Fase 2, o cumplimiento total, descubrimos que el OPD ha logrado el cumplimiento de 18 (82%) de las 22 Tareas restantes y el cumplimiento parcial de dos (9%) Tareas. También clasificamos a dos (9%) Tareas como en condiciones de cumplimiento diferido.

Estas cifras muestran un aumento de una Tarea en los niveles de cumplimiento en comparación con el último periodo cubierto por el informe – así como el más alto número de Tareas en

cumplimiento que hemos encontrado desde el inicio de nuestro ejercicio. Estos resultados generales reflejan un cambio de cumplimiento *parcial* a *en* cumplimiento de la Tarea 20, *Alcance de Control*; de la Tarea 26, *Junta para la Evaluación del Uso de Fuerza*; y de la Tarea 30, Junta Ejecutiva para la *Evaluación del Uso de Fuerza*. A lo largo de estas actividades de supervisión, el Departamento ha estado fluctuando entre *en* cumplimiento y en cumplimiento *parcial* tanto de la Tarea 26 como de la Tarea 30. Durante el periodo cubierto por este informe, el Departamento ha experimentado un cambio de *en* cumplimiento a cumplimiento *diferido* de la Tarea 5, *Procedimientos de Quejas de la IAD*; y la Tarea 45, *Consistencia en la Política Disciplinaria*. Más adelante describiremos estos cambios. Durante el último (decimoctavo) periodo cubierto por un informe, determinamos que el Departamento se encontraba en cumplimiento de Fase 2 respecto a 17 Tareas y en cumplimiento parcial respecto a cuatro Tareas. (También diferimos nuestra evaluación de una Tarea.)

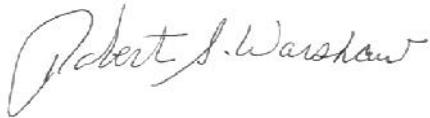
Durante nuestra visita más reciente al sitio, la cual tuvo lugar el 14 de agosto de 2014, el Tribunal expresó su consternación con la reciente restitución de un oficial que había sido despedido por el Jefe Whent, y con el desempeño deficiente exhibido por la Ciudad en otras actividades recientes de arbitraje, algunas de las cuales también habían revocado el despido de varios oficiales que habían sido castigados por faltas graves de conducta. La orden del Tribunal se refería a las tareas 5 (Procedimientos de Quejas de la IAD) y 45 (Consistencia en la Política Disciplinaria), preguntándose “si los acusados están preparando sus casos adecuadamente para ser sometidos al arbitraje de manera tal que la continuidad de la disciplina pueda ser garantizada al mayor grado posible”. Tal como se describe adelante más a fondo, como resultado de ello –a pesar de los resultados de nuestras más recientes evaluaciones de esas Tareas– he clasificado a esas Tareas como en condiciones de cumplimiento diferido. Actualmente se está llevando a cabo la investigación del procedimiento disciplinario y de arbitraje; discutiré este tema más a fondo en informes trimestrales futuros.

Aunque esta investigación aún no ha terminado, quisiera destacar que en algunas otras áreas el Departamento continúa progresando. De manera más notable, durante el periodo cubierto por este informe, por primera vez desde el inicio de nuestro ejercicio, el Departamento está en cumplimiento de la Tarea 20, *Alcance de Control*. Estamos satisfechos con el hecho de que las Partes recientemente llegaran a un acuerdo sobre una forma ligeramente alterada de evaluar las sub-tareas más sustanciales de la Tarea 20; esto demostró que las Partes comparten su compromiso por promover la sustentabilidad de estas reformas.

Uno de los impedimentos al cumplimiento de la Tarea 20 había sido el uso de “sargentos interinos certificados” por parte del Departamento. Los sargentos son la base de la estructura de supervisión del departamento de policía – ellos responden a la escena del problema, manejan las quejas de los ciudadanos, autorizan los arrestos realizados por los oficiales y analizan y redactan informes que finalmente son enviados a través de la cadena ascendente de mando. Los oficiales deben saber a quién deben reportar; la constancia de la supervisión permite que una organización policiaca sea eficaz e incrementa la responsabilidad de los oficiales para con su departamento, así como la responsabilidad del departamento para con la comunidad a la que brinda servicio. Desde el inicio de nuestro ejercicio, hemos expresado nuestra inquietud acerca de la práctica de utilizar sargentos interinos –quienes son oficiales ellos mismos– para supervisar una escuadra de

oficiales. Con la promulgación de DGO D-13.1, *Asignación de Sargento Interino a Policía*, el Departamento concluyó oficialmente el uso de sargentos interinos en actividades relacionadas con el patrullaje. (El Departamento, contando con nuestra autorización, continúa asignando sargentos interinos en tareas que no involucran el patrullaje.) Este cambio en las políticas constituye un importante paso hacia adelante.

El Departamento se ha beneficiado del liderazgo del Jefe Sean Whent, cuyo compromiso con el NSA y el futuro de la agencia ha sido inquebrantable. El apoyo de la Alcaldesa Jean Quan –y del Administrador Municipal interino Henry Gardner– ha sido un ingrediente esencial del progreso alcanzado por el Departamento. Las reformas trascienden a los departamentos municipales, por lo que la participación activa de *todos* los líderes municipales es esencial para alcanzar el éxito. La Ciudad y la comunidad deben seguir adelante colaborando con determinación a fin de traer consigo la reforma sostenible que el público tanto se merece.



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
John M. Klofas, Ph.D.
Director Adjunto (jubilado) Joseph R. Wolfinger

Metodología de Evaluación del Cumplimiento

El cuerpo de este informe está compuesto por nuestras evaluaciones del cumplimiento de cada uno de los requisitos de las 22 Tareas activas del NSA. A cada requisito le sigue información sobre el estatus de cumplimiento del mismo durante el periodo cubierto por el informe anterior, un comentario sobre nuestras evaluaciones y el estatus de cumplimiento actual, una breve explicación sobre el cumplimiento de Fase 1 y Fase 2 (véase más abajo) y los próximos pasos que tenemos previsto seguir en cada área.

La principal responsabilidad del Supervisor es determinar el estatus de cumplimiento de los requisitos de las 22 Tareas activas por parte del Departamento de Policía de Oakland. Para lograrlo, el Equipo de Supervisión realiza visitas trimestrales a Oakland a fin de reunirse con personal de la Oficina del Inspector General (OIG) del OPD y otros empleados del Departamento –en el Departamento de Policía, en las calles o en la oficina que ocupamos cuando estamos en la Ciudad. También observamos las prácticas departamentales, revisamos las políticas y los procedimientos del Departamento, recopilamos y analizamos datos utilizando procedimientos analíticos y de muestreo apropiados, e informamos a las Partes y, trimestralmente, al Tribunal, acerca del estatus de cumplimiento del OPD.

Nuestro Equipo determina el grado de cumplimiento escudriñando las políticas y la implementación de las prácticas pertinentes a cada una de las Tareas activas. En primer lugar, determinamos si el Departamento ha establecido una política o un conjunto de procedimientos adecuados para respaldar cada requisito. A partir de allí, determinamos si el Departamento ha implementado efectivamente esa política.

Basados en este proceso, indicamos el grado de cumplimiento de los requisitos en dos niveles. En primer lugar, indicamos si el Departamento ha logrado el cumplimiento de las políticas. El cumplimiento de los requisitos de las políticas se conoce como **cumplimiento de Fase 1**, y el Departamento lo logra toda vez que promulga políticas adecuadas y capacita a los miembros o empleados del Departamento en las áreas cubiertas por estas. En segundo lugar, informamos la medida en que el Departamento implementa las políticas requeridas. El cumplimiento correspondiente al nivel de implementación se informa como **cumplimiento de Fase 2**. En general, para lograr un cumplimiento total, el Departamento debe alcanzar tanto la Fase 1 como la Fase 2; es decir, una política adecuada debe ser adoptada, enseñada y operativamente implementada.

Nuestras conclusiones respecto del cumplimiento de Fase 1 o Fase 2 se dividen en las siguientes categorías:

- **En cumplimiento:** Se clasifica de este modo cuando se cumplen los requisitos de las políticas (Fase 1) o se logra la efectiva implementación de un requisito (Fase 2).
- **Cumplimiento parcial:** Se clasifica de esta manera cuando al menos uno de los requisitos de una Tarea, pero no todos, ha alcanzado el cumplimiento y puede evidenciarse progreso hacia el cumplimiento total. Las Tareas continuarán estando en

cumplimiento parcial mientras determinemos que existe un progreso continuo hacia el logro de un cumplimiento sustancial o total.

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

Muchos sub-requisitos de las 22 Tareas activas exigen el análisis de múltiples situaciones, casos u observaciones. En estas circunstancias, nuestro análisis se basa en una revisión de todos los casos o datos o bien, si corresponde, en muestras estadísticamente válidas de la población. Para llegar a nuestras conclusiones basadas en el análisis de casos, debemos cumplir un estándar mínimo. Las Partes han acordado estos estándares de cumplimiento, los cuales oscilan entre 85% y 95% o entre Sí y No.

Esta metodología respalda una evaluación profunda y rigurosa del cumplimiento de los requisitos de las 22 Tareas activas por parte del Departamento. Sin embargo, reconocemos que es posible que las altas exigencias de esta metodología no se vean materializadas plenamente en todos los elementos de todas las evaluaciones. Habrá circunstancias en las cuales no podremos determinar totalmente el estatus de cumplimiento de determinados requisitos debido a la falta de datos, a datos incompletos o a otras razones que impiden que podamos completar nuestro trabajo de manera que presentemos un informe puntual. En dichas circunstancias, optaremos por no comprometer nuestra metodología forzando conclusiones acerca de los niveles de cumplimiento. En lugar de ello, presentaremos el caso como **“Diferido”**. Esta determinación no pretende afectar negativamente la imagen del Departamento ni tampoco implica un progreso insuficiente. En dichas circunstancias, esperamos lograr una evaluación más completa de la observancia del área en cuestión en nuestro informe siguiente.

Nuestra metodología de evaluación del cumplimiento guía al Equipo de Supervisión en su trabajo y sustenta los hallazgos presentados en este informe. Esperamos que esta metodología rija nuestro trabajo durante el tiempo en que estemos a cargo de este proyecto. Toda modificación o cambio que se pretenda introducir respecto de esta metodología deberá presentarse a consideración de las Partes y el Tribunal.

Tarea	Fase 1: Política y Capacitación	Fase 2: Implementación			
	En cumplimiento	En cumplimiento	Cumplimiento parcial	En incumplimiento	Diferido
Tarea 2: Estándares de Puntualidad y Cumplimiento de las Investigaciones de la División de Asuntos Internos (IAD, por sus siglas en inglés).					
Tarea 3: Pruebas de Integridad de la IAD					
Tarea 4: Sistema de Control de Quejas de la IAD y Proceso Informal de Resolución de Queja					
Tarea 5: Procedimientos de Quejas de la IAD					
Tarea 6: Rehusar a Aceptar o Remitir Quejas de los Ciudadanos					
Tarea 7: Métodos para Recibir Quejas de los Ciudadanos					
Tarea 16: Apoyo a los Procesos de la IAD - Responsabilidad de los Supervisores/ Directivos					
Tarea 18: Aprobación de Arresto en el sitio por el Supervisor					
Tarea 20: Alcance de Control de los Supervisores					
Tarea 24: Política de Elaboración de Informes sobre el Uso de la Fuerza					
Tarea 25: Investigaciones sobre el Uso de Fuerza y Responsabilidad en los Informes					
Tarea 26: Junta para la Evaluación del Uso de la Fuerza (FRB, por sus siglas en inglés)					
Tarea 30: Junta Ejecutiva para la Evaluación del Uso de la Fuerza (EFRB, por sus siglas en inglés)					
Tarea 33: Elaboración de Informes de Mala Conducta					
Tarea 34: Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones					
Tarea 35: Informes sobre el Uso de 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:					

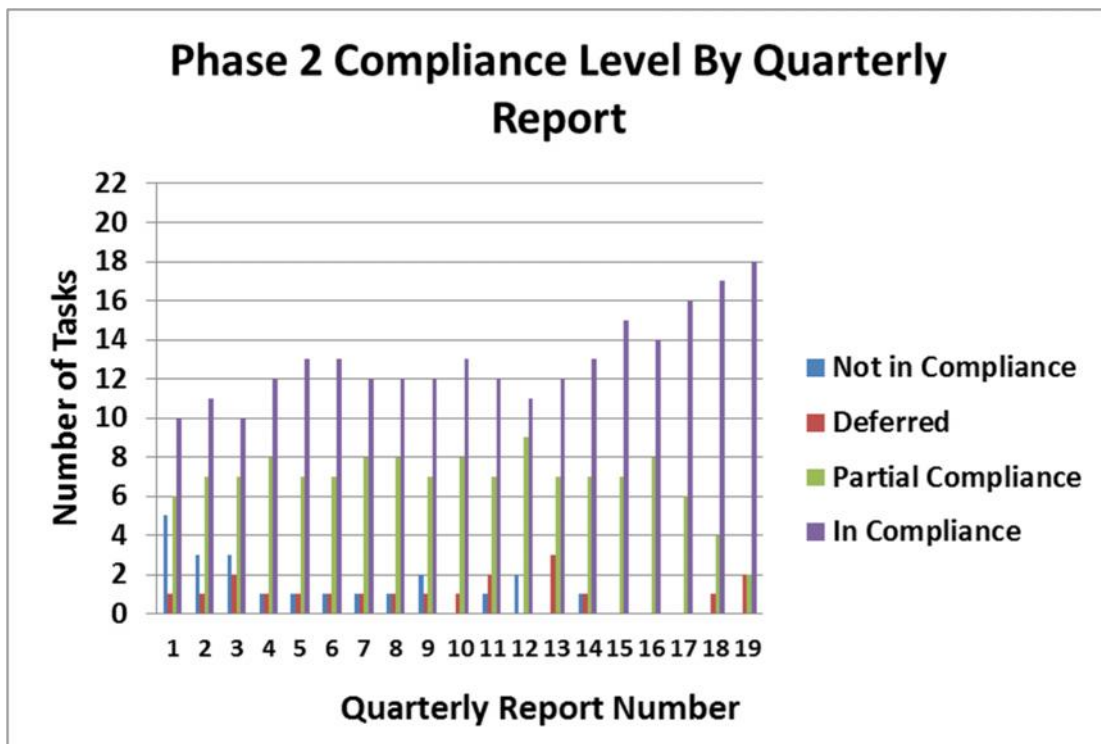
Decimonoveno Informe Trimestral del Equipo de Supervisión Independiente
para el Departamento de Policía de Oakland
30 de octubre de 2014
Página 10

Programa de Capacitación en el Campo					
Tarea 43: Capacitación Académica y Práctica					
Tarea 45: Consistencia en la Política Disciplinaria					
<i>Total de Tareas</i>	22	18	2	0	2

Sección Tres

Conclusión

Este es nuestro decimonoveno informe trimestral. El gráfico incluido a continuación muestra el estatus de cumplimiento de los 22 requisitos activos del Acuerdo de Conciliación Convenido correspondiente a todos nuestros informes trimestrales. Durante el periodo cubierto por este informe, muestra una mejora de una Tarea; el Departamento ahora se encuentra en el más alto nivel de cumplimiento desde el inicio de nuestro ejercicio. En total, 18, u 82%, de las Tareas se encuentran en Fase 2 de cumplimiento; y cuatro, o 9%, de las Tareas se encuentran en cumplimiento parcial. También clasificamos a dos (9%) Tareas como en condiciones de cumplimiento diferido.



Apéndice C

Siglas

La siguiente es una lista de las abreviaturas utilizadas frecuentemente en nuestros informes trimestrales por sus siglas en inglés:

ACSO	Oficina del Alguacil del Condado de Alameda
AWS	Sistema Automatizado de Órdenes Judiciales
BART	Transporte Rápido del Área de la Bahía
BFO	Oficina de Operaciones de Campo
BOI	Oficina de Investigaciones
BOS	Oficina de Servicios
CAD	Despacho asistido por computadora
CHP	Patrulla de Caminos de California
CID	División de Investigaciones Criminales
CORPUS	Sistema Unificado de Producción de Expedientes Criminales Orientados
CPRB	Comisión Ciudadana de Vigilancia de la Policía
CPT	Capacitación profesional continua
CRIMS	Sistema de Administración de Información Consolidada de Expedientes
DGO	Orden General Departamental
DIL	Registro Diario de Incidentes
DLI	Investigación a nivel división
EFRB	Junta Ejecutiva para la Evaluación del Uso de Fuerza
FRB	Junta para la Evaluación del Uso de Fuerza
FTO	Oficial de Capacitación en el Campo
FTP	Programa de Capacitación en el Campo
FTU	Unidad de Capacitación en el Campo
IAD	División de Asuntos Internos
IB	Boletín informativo
IBC	Tarjeta informativa de presentación
ICR	Resolución informal de quejas
IPAS	Información para el Sistema de Evaluación de Personal
LEWI	Sistema de Solicitud de Información sobre Órdenes Judiciales Policiacas
MOR	Manual de reglas
NSA	Convenio de Acuerdo Negociado
OCA	Oficina del Fiscal de la Ciudad
OIG	Oficina del Inspector General
OPD	Departamento de Policía de Oakland
PAS	Sistema de Evaluación del Personal
PDRD	Dispositivo portátil de grabación digital
POST	Normas y Capacitación de Oficiales de la Paz
RMM	Memorándum de Administración de Riesgos
RWM	Manual de redacción de informes
SDF	Formulario de Información sobre Detenciones
SME	Experto sobre un asunto
SO	Orden especial
TB	Boletín de capacitación
UOF	Uso de la Fuerza