

# Departamento de Policía de Oakland

---



---

## Acuerdo de Conciliación Negociado

**Vigésimo informe anual**

**1 de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015**

---

*Este informe fue preparado por:*

---

La Oficina del Inspector  
General del Departamento de  
Policía de Oakland

*Autor principal:*

---

Teniente en ejercicio Anthony Souza

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>DESCRIPCIÓN DEL PROGRESO DEL CUMPLIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>OFICINA DE AUDITORÍAS Y EVALUACIONES DEL INSPECTOR.....</b>	<b>5</b>
<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>10</b>

## INTRODUCCIÓN

Desde el 22 de enero de 2003, la ciudad de Oakland y el Departamento de Policía de Oakland (*Oakland Police Department, OPD*) han implementado las reformas descritas en el Acuerdo de Conciliación Negociado<sup>1</sup> (*Negotiated Settlement Agreement, NSA*) con el objetivo de transformar el Departamento en una agencia modelo con mejores prácticas policiales. El Departamento se esforzó para implementar tales prácticas en las áreas de supervisión, de administración, en los programas de intervención policial, el uso de la fuerza y las investigaciones por mala conducta.

Las disposiciones originales para la reforma del NSA fueron divididas en 52 tareas para los fines de implementación, delegación y seguimiento (solo 51 fueron evaluadas en cuanto al cumplimiento de la práctica real; la tarea 52 se ocupaba de las disposiciones contractuales para el trabajo doméstico). Un memorándum de entendimiento (*Memorandum of Understanding, MOU*) sustituyó al NSA y requirió de una supervisión constante pero con un enfoque más exclusivo. El MOU se centra en las 22 tareas que aún no se cumplieron en su totalidad o que se consideraron como las tareas más críticas cuando el NSA finalizó.

La evaluación del cumplimiento de las 22 tareas del MOU está a cargo del supervisor de Police Performance Solutions, LLC, jefe Robert Warshaw, quien proporciona resúmenes trimestrales con sus resultados.

En este vigésimo informe anual, la Oficina del Inspector General (*Office of Inspector General, OIG*), resume el estado del cumplimiento del Departamento y sus esfuerzos para implementar las disposiciones establecidas en el MOU para el período que se extiende desde el 1 de febrero de 2014 hasta el 31 de enero de 2015. Durante este plazo, el Supervisor emitió cuatro informes (los informes de estado trimestrales número diecisiete, dieciocho, diecinueve y veinte) conforme a las visitas al lugar realizadas en el transcurso del año.

El Departamento cambió la forma de hacer negocios, lo que se tradujo en capacitación, supervisión, autocontrol y administración mucho más mejorados. Puso en práctica o revisó las políticas y los procedimientos para reflejar las normas actuales de la industria. Como resultado, han disminuido las quejas de los ciudadanos, el uso de la fuerza y las persecuciones. El Departamento se esfuerza por lograr una mejora constante y sigue dedicado a lograr cambios significativos y perdurables.

---

<sup>1</sup> Un acuerdo celebrado entre la Ciudad y los Demandantes en el caso Delphine Allen y otros contra la Ciudad de Oakland y otros, caso consolidado número C00-4599 TEH (JL), también conocido como el caso “Riders”, Sección XIII.A.1. El Acuerdo de Conciliación Negociado, mutuamente acordado y aprobado por el tribunal derivó de una decisión tomada por la Ciudad de Oakland para resolver el litigio presentado por varios demandantes que buscaban tanto una compensación económica como las reformas dentro del Departamento como resultado de este caso.

## DESCRIPCIÓN DEL PROGRESO DEL CUMPLIMIENTO

Para los fines de implementación, delegación y seguimiento, las disposiciones para las reformas al NSA fueron divididas en 52 tareas independientes. El MOU se centra ahora en las 22 tareas que aún no se cumplieron en su totalidad o que se consideraron como las tareas más críticas al momento de la finalización del NSA en enero de 2010.

Solo el Supervisor puede juzgar el cumplimiento del Departamento, y solo después de llevar a cabo una auditoría de cada tarea. Para lograr un cumplimiento total, deben realizarse dos fases de cumplimiento: la política y capacitación, y la práctica real (“implementación”). Se logró el cumplimiento de la política y capacitación para todas las tareas del NSA antes de la implementación del MOU.

A continuación, en la tabla 1, se resume el progreso de la implementación a partir del 21 de enero de 2015 (fecha de publicación del vigésimo Informe trimestral del Supervisor independiente para el Departamento de Policía de Oakland). En la tabla 2, se enumeran las 22 tareas por número y título y se resume su estado de cumplimiento a partir de la misma fecha.

**Tabla 1 Estado de cumplimiento de tareas**

Estado de la tarea	Tareas a partir del 21 de enero de 2015
Tareas en cumplimiento de política y capacitación	22 de 22
Tareas en cumplimiento, implementación	19 de 22
Tareas en cumplimiento parcial, implementación	1 de 22
Tareas en incumplimiento, implementación	0 de 22
Tareas diferidas*	2 de 22

\*Nota: La categoría “diferido” se aplica cuando el PPS-IMT no puede determinar por completo el estado de cumplimiento de una tarea debido a la falta de datos o a datos incompletos.

**Tabla 2 Estado de cumplimiento (a partir del 21 de enero de 2015)**

Tarea		Fase 1: Política y capacitación	Fase 2: Implementación			
		En cumplimiento	En cumplimiento	Cumpli miento parcial	No en cumplimiento	Diferido
Tarea 2:	Normas y cumplimiento oportunos de las investigaciones de la IAD					
Tarea 3:	Pruebas de integridad de la IAD					
Tarea 4:	Sistema de control de reclamaciones de la IAD y proceso informal de resolución de reclamaciones (solo 4.7 y 4.10)					
Tarea 5:	Procedimientos de reclamaciones de la IAD					
Tarea 6:	Negación a aceptar o remitir las reclamaciones de los ciudadanos					
Tarea 7:	Métodos para recibir reclamaciones de los ciudadanos (solo 7.3)					
Tarea 16:	Apoyo al proceso de la IAD: responsabilidad administrativa/de supervisión					
Tarea 18:	Autorización de arresto en el campo por parte del supervisor (solo 18.2.2)					
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 (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 35:	Informes sobre el 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 de servicio y en academia (solo 43.1.1)					
Tarea 45:	Política de consistencia disciplinaria (solo 45.1 y 45.4)					
<b>Tareas totales</b>		<b>22</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

## **AUDITORÍAS DE LA OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL**

Durante este período de informe, la Oficina del Inspector General realizó seis auditorías de tareas relacionadas con el NSA y tres auditorías de políticas y procedimientos no relacionados con el NSA. El personal de la unidad de auditorías de la OIG realizó dos de las auditorías relacionadas con el NSA y Elite Performance Assessment Consultants (EPAC) estuvo a cargo de otras cuatro. El propósito de las auditorías fue identificar las deficiencias que podrían impactar en el cumplimiento del acuerdo y la política del Departamento, como así también la falta de eficiencia en la práctica.

A continuación, se enumeran y se resumen en esta sección las auditorías relacionadas con el NSA:

1. Métodos para recibir reclamaciones de los ciudadanos (tarea 7)
2. Personal y recursos de la IAD (tarea 1)
3. Evaluaciones de desempeño de miembros, empleados y supervisores (tarea 21)
4. Procedimientos de retiro y registro de oleoresina capsicum (*oleoresin capsicum*, OC) (tarea 27)
5. Prácticas del personal (tarea 44)
6. Procedimientos de reclamaciones de la IAD (tarea 5)

A continuación, se enumeran las auditorías no relacionadas con el NSA que se llevaron a cabo:

7. Archivos con información sobre el ciudadano (DGO O-04), abril de 2014
8. Archivos de informantes sobre el ciudadano (DGO O-04), noviembre de 2014
9. Orden de registro (TB I-F)

### **Métodos para recibir reclamaciones de los ciudadanos (tarea 7)**

El 21 de junio de 2014, EPAC completó una auditoría de la tarea 7, Métodos para recibir reclamaciones de los ciudadanos. La tarea 7 requiere lo siguiente:

Tarea 7.1: El OPD establece una línea telefónica gratis de servicio al cliente para registrar reclamaciones. Las llamadas al servicio al cliente son atendidas por el personal del OPD, quienes advierten que las llamadas están siendo grabadas.

Tarea 7.2: Las pautas para las reclamaciones de los ciudadanos son correctamente publicadas y se elaboran folletos informativos en los lugares clave municipales y del Departamento.

Tarea 7.3: El OPD acepta reclamaciones anónimas y las investiga en la medida que sea razonablemente posible para determinar si se puede resolver la denuncia. En la medida posible, el OPD solicita a los demandantes anónimos que aporten pruebas que corroboren la reclamación.

Tarea 7.4: En todo momento mientras está en servicio, el personal del OPD tiene en sus vehículos folletos con información sobre las reclamaciones de los ciudadanos.

Tarea 7.4: Los folletos con información sobre las reclamaciones de los ciudadanos están disponibles cada vez que un ciudadano lo solicite o cuando quiera presentar una reclamación.

Tarea 7.5: La IAD se ubica en un lugar distinto del edificio de Administración de la Policía.

Tarea 7.6: Los formularios y los folletos de reclamaciones del OPD (TF-3208) cumplen con la política de la Ciudad.

Tarea 7.7: Los formularios de reclamaciones del OPD se procesan según lo establece la ley estatal.

## **Resultados**

El OPD cumplió con todas las subtareas, excepto la tarea 7.1. El personal del OPD abordó el problema de incumplimiento con la sección de Comunicaciones. La solución del OPD fue desviar la línea telefónica a la oficina del supervisor de la sección de Comunicaciones, actualizar la política y los procedimientos de la sección y capacitar al personal correspondiente.

## **Personal y recursos de la División de Asuntos Internos (*Internal Affairs Division, IAD*) (tarea 1)**

El 26 de junio de 2014, EPAC completó una auditoría de la tarea 1, Personal y recursos de la IAD. La tarea 1 requiere lo siguiente:

Tarea 1.1: Las tareas son asignadas de acuerdo con lo estipulado en el manual

de la IAD. Tarea 1.2: Las rotaciones son asignadas de acuerdo con lo

estipulado en el manual de la IAD.

Tarea 1.3: La capacitación y las habilidades de los miembros y del resto del personal en la IAD son compatibles con lo establecido en el manual de la IAD.

Tarea 1.4: Se mantiene la confidencialidad de la información de acuerdo con lo establecido en el manual de la IAD.

## **Resultados**

Se encontró que el OPD no cumplió con la tarea 1. En respuesta a la auditoría, la IAD propuso e implementó las siguientes soluciones:

- Capacitación de concientización de la tarea 1 dirigida a todos los supervisores y comandantes asignados a la IAD.
- Elaboración de la nueva “Lista de verificación para selección para la IAD” para consolidar los formularios preexistentes y cubrir todas las fases del proceso de selección para la IAD.
- Elaborar y actualizar las carpetas de la tarea 1 para el personal actual y el personal futuro de la IAD.
- Designar las responsabilidades de la tarea 1 al personal de supervisores y de comandantes.
- Entradas del archivo de notas del supervisor (*Supervisory Note File, SNF*) durante los períodos de evaluación de desempeño, en las cuales se registran la evaluación actual de desempeño, las recomendaciones para la retención de tareas y la disposición para permanecer en tareas de la IAD.
- Redacción de nuevas políticas y procedimientos para formalizar los protocolos de la tarea 1.
- Almacenamiento seguro para los expedientes.
- Evaluación trimestral de todas las carpetas de la tarea 1 a cargo del comandante de la IAD.

La OIG llevó a cabo varias inspecciones de seguimiento y confirmó que la IAD implementó por completo todas las soluciones propuestas.



### **Evaluaciones de desempeño de miembros, empleados y supervisores (tarea 21)**

El 26 de junio de 2014, EPAC completó una auditoría de la tarea 21, Evaluaciones de desempeño de miembros, empleados y supervisores. La tarea 21 requiere lo siguiente:

Tarea 21.1: Todo comandante/gerente del OPD deberá reunirse al menos dos veces al año con sus miembros, empleados y supervisores subordinados inmediatos, para entrenarlos en relación con sus fortalezas y debilidades.

Tarea 21.2: Los supervisores de las siguientes unidades deberán reunirse por separado con miembros y empleados al menos dos veces al mes para llevar a cabo evaluaciones informales de desempeño. Los supervisores deberán llevar un registro de estas evaluaciones informales. Las unidades afectadas son las siguientes: la División de Patrullaje, los Equipos para la Reducción de Delitos, la División de Asuntos Internos, la División de Inteligencia, el equipo de la unidad de Libertad Condicional y Correccional (*Parole and Corrections*, PAC), la unidad de Tareas Especiales (*Special Duty Unit*, SDU), la sección de Operaciones de Tránsito, la sección de Operaciones Especiales, la unidad de Fugitivos, los oficiales para la resolución de problemas (*Problem Solving Officers*, PSO) y la Seguridad Escolar y de la Vida Universitaria (*Campus Life and School Safety*, CLASS).

#### **Resultados**

Se detectó que el OPD no cumplió con la tarea 21.2. En respuesta a la auditoría, la OIG propuso las siguientes soluciones:

- La OIG envió un mensaje de correo electrónico del Departamento a todo el personal a cargo de la gerencia y la supervisión. En el mensaje se informó en detalle sobre las normas para las evaluaciones de desempeño y se recordó al personal responsable sobre la documentación correspondiente requerida para el iPAS para la que se debe usar el formato de un SNF. Asimismo, se proporcionó una explicación adicional sobre las evaluaciones de desempeño y se apuntó a eliminar cualquier confusión entre los miembros del personal involucrados.
- La Oficina del Inspector General realizará una inspección de seguimiento de las unidades pertinentes para volver a evaluar el nivel de cumplimiento del Departamento para las evaluaciones de desempeño destinadas a los supervisores. Esta inspección se completará, a más tardar, 90 días después de la evaluación de la Oficina del Jefe de Policía y su respuesta a la gerencia.

A partir de la conclusión de la auditoría, la OIG ha realizado inspecciones de seguimiento y se han detectado algunas mejoras. La OIG continúa realizando evaluaciones.

### **Procedimientos de retiro y registro de OC (tarea 27)**

El 30 de junio de 2014, EPAC completó una auditoría de la tarea 27, Procedimientos de retiro y registro de OC. La tarea 27 requiere lo siguiente:

Tarea 27.1: Llevar un registro de todos los envases de OC retirados por el personal del OPD.

Tarea 27.2: El registro es computarizado y se puede acceder a él electrónicamente. Se preparan informes exactos periódicos que luego se distribuyen.

#### **Resultados**

Se estableció que el OPD cumplió con todos los requisitos de la tarea 27.

**Prácticas del personal (tarea 44)**

El 18 de julio de 2014, la OIG completó una auditoría de la tarea 44, Prácticas del personal. La tarea 44 requiere lo siguiente:

Tarea 44.1.1: El personal es sometido a evaluaciones anuales de desempeño a cargo de un supervisor/gerente correspondiente.

Tarea 44.1.2: Las evaluaciones de desempeño se completan de acuerdo con los requisitos del Acuerdo de Conciliación:

En las evaluaciones de desempeño, los supervisores y comandantes deberán registrar que tienen conocimiento de la naturaleza y el progreso de las reclamaciones e investigaciones contra los miembros/empleados; en las evaluaciones de desempeño a los subordinados, deberán considerar todos los resultados probados y no probados de las reclamaciones según los plazos impuestos por la Sección 3304 del Código del Gobierno.

(Solo miembros)

Uso de la fuerza; licencias por “enfermedad” y “accidentes”; arrestos por delitos relacionados con la posesión de narcóticos que no se llevaron a cabo como resultado de investigaciones realizadas por arrestos por otros delitos; arrestos que incluyen cargos establecidos en el Código Penal §§69, 148 y/o 243(b) (c); y accidentes vehiculares.

Tarea 44.2: Las evaluaciones de desempeño firmadas por los supervisores/gerentes correspondientes en cadena directa y las evaluaciones incluyen un anexo elaborado por escrito por los evaluadores en desacuerdo.

Tarea 44.3: Las evaluaciones de miembros con funciones colaterales sustanciales registran los resultados de la consulta al otro supervisor o gerente.

Tarea 44.4: Las evaluaciones a miembros supervisados por dos o más individuos debido a una transferencia registran los resultados de la consulta a los otros supervisores o gerentes.

Tarea 44.5: Las evaluaciones de miembros/empleados promovidos por el nuevo supervisor.

Tarea 44.6: Los supervisores y comandantes/gerentes que conocían o deberían haber conocido los patrones de mala conducta pero no los identificaron son responsables.

(Sin evaluación desde que el Equipo de Supervisión Independiente de 2007 acordó que esta disposición incorpore los requisitos de las tareas 21.7 y 4.7 y que ambas tareas deban ser evaluadas junto con la evaluación de las tareas 41.7 y 41.20.)

Tarea 44.7.1: Las evaluaciones de desempeño de los capitanes del área registran que sus subordinados trabajan para lograr la colaboración ciudadana.

(Imposible de evaluar debido a cambios organizativos/estructurales en 2013)

Tarea 44.7.2: Los capitanes del área son responsables puesto que sus subordinados están trabajando para mejorar la calidad de los contactos con la comunidad.

(Imposible de evaluar debido a cambios organizativos/estructurales en 2013)

Tarea 44.8: El OPD lleva a cabo auditorías periódicas del sistema de evaluación de desempeño.

## **Resultados**

Se detectó que el OPD no cumplió con las tareas 44.2, 44.3, 44.4 y 44.8. En respuesta a las auditorías, la sección de Personal propuso e implementó las siguientes soluciones:

- La sección de Personal volverá a presentar el pedido especial 8791 para recordarles a los supervisores sus responsabilidades al momento de completar una evaluación de desempeño.
- La sección de Personal comenzó a realizar auditorías periódicas del sistema de evaluación de desempeño a fines de 2013.

La sección de Personal también implementó varios cambios para mejorar el proceso de evaluación:

- Enviar a Personal un pedido especial para posponer la fecha de vencimiento de la evaluación de desempeño del día 10 al día 25 del mes para garantizar que los supervisores tengan suficiente tiempo para registrar la información de iPAS que abarca el período completo de evaluación y para entregar la evaluación a Personal en el plazo estipulado.
- Proporcionar capacitación en materia de equipo de policía comunitaria (*Community Police Team, CPT*) de futuros sargentos y retiro de comandantes en las evaluaciones de desempeño.
- Revisar la política DGO B-6 para reflejar los cambios recomendados de la auditoría y reformar el texto anticuado, los cuales ya no son aplicables.

La OIG llevó a cabo varias inspecciones de seguimiento y confirmó que la sección de Personal implementó en su totalidad todas las soluciones propuestas, excepto la revisión de la política DGO B-06.

La revisión del documento se realiza actualmente a través del proceso correspondiente.

## **Procedimientos de reclamaciones de la IAD (tarea 5)**

El 28 de octubre de 2014, la OIG completó una auditoría del Proceso de Tarjetas de Presentación Informativas (*Informational Business Card, IBC*), el cual se relaciona con la tarea 5, Procedimientos de reclamaciones de la IAD. La auditoría intentó determinar si el Departamento había cumplido con los requisitos del proceso IBC recientemente implementados. La política DGO M-3 y el pedido especial 9112 requieren lo siguiente:

- El Departamento proporcionará IBC a los miembros.
- Los miembros deberán llevar las IBC y/o tener acceso directo a ellas mientras estén en servicio. “Acceso directo a” se define como: un lugar donde un miembro puede obtener una IBC rápida y fácilmente para luego entregarles a los ciudadanos, cuando estos se lo soliciten, sin ninguna demora innecesaria.

- Si el demandante se niega a esperar a un supervisor o no puede hacerlo, el miembro o empleado deberá proceder de la siguiente manera:
  - Proporcionar al demandante una tarjeta de presentación informativa (IBC) del OPD y un formulario de reclamaciones (TF-3208) con su nombre, número de serie y número de incidente CAD.
  - Ingresar un comentario CAD en la llamada.
  - Usar el Código de Radio de Resolución de la “IBC”.
  - Llamar al supervisor de la sección de Comunicaciones e indicarle la fecha de referencia, el número de incidente y una breve descripción de este para agregarlos en el registro de referencia de reclamaciones (TF-3367) en el plazo de las 24 horas posteriores a la fecha de referencia.
  
- Si un miembro o empleado no está seguro de si un ciudadano quiere presentar una reclamación, deberá proceder de la siguiente manera:
  - Proporcionar al ciudadano una tarjeta de presentación informativa y/o un formulario de reclamaciones (TF-3208) con su nombre, número de serie y número de incidente CAD.
  - Ingresar un comentario CAD en la llamada.
  - Usar el Código de Radio de Resolución de la “IBC”.
  - Llamar al supervisor de la sección de Comunicaciones e indicarle la fecha de referencia, el número de incidente y una breve descripción de este para agregarlos en el registro de referencia de reclamaciones (TF-3367) en el plazo de las 24 horas posteriores a la fecha de referencia.

## **Resultados**

Se estableció que el OPD cumplió con todos los requisitos del proceso de IBC.

## **CONCLUSIÓN**

El Departamento trabajó junto con el supervisor para identificar las soluciones a los problemas que le impidieron lograr un cumplimiento total. Estos esfuerzos dieron frutos ya que el Departamento ahora cumple con 19 de las 22 tareas, un incremento en el cumplimiento de cinco tareas respecto del año anterior. El Departamento y la Ciudad siguen comprometidos a lograr el cumplimiento total del NSA y continuarán trabajando con todas las partes interesadas para alcanzar el objetivo de garantizar cambios significativos y perdurables.