



**AGENCIA DE  
VIGILANCIA DE  
LA POLICÍA DE LA  
COMUNIDAD (CPRA)**  
INFORME ANUAL AÑO  
FISCAL 2023-2024







# ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	3
Historia de la CPRA	4
CARTA DEL DIRECTOR EJECUTIVO: Una agencia impulsada por la comunidad	5
Declaración de la misión	7
Investigaciones independientes	7
Proceso de selección de casos desde agosto de 2023 a enero de 2024	16
Logros: Año fiscal 2023-2024	18
Desafíos y objetivos	24
Recomendaciones del auditor de la ciudad	26
Trabajar con la Comisión de la Policía	26
Quiénes somos	27
Referencias	28



## RESUMEN EJECUTIVO

### 1. Proceso de investigación independiente de la CPRA

La CPRA es una agencia de supervisión policial de investigación. La CPRA opera por separado de la División de Asuntos Internos del Departamento de Policía de Oakland (OPD) e investiga acusaciones de mala conducta en áreas específicas, incluido el uso de la fuerza, muertes bajo custodia y discriminación racial. Durante el año fiscal 23-24, la CPRA sostuvo 65 acusaciones de mala conducta, incluidas acusaciones de uso de la fuerza, veracidad y discriminación racial. La CPRA está comprometida con la supervisión ética y se adhiere al Código de ética de la Asociación Nacional para la Supervisión Civil de las Fuerzas del Orden (NACOLE), que enfatiza la integridad, la transparencia y el servicio comunitario.

### 2. El proceso de selección de casos: agosto de 2023 a enero de 2024

A pesar de enfrentar un aumento en la carga de casos, que incrementó de 71 a más de 220 casos entre enero de 2022 y agosto de 2023, la CPRA implementó con éxito un sistema de selección para priorizar los casos que presentaban una probabilidad de mala conducta. Esta iniciativa dio como resultado el cierre de casos en los que tanto la CPRA como la División de Asuntos Internos (IAD) encontraron que no había existido mala conducta. Durante el mismo período de tiempo, la CPRA sostuvo o acordó sostener 48 acusaciones. El personal de la agencia casi se duplicó tras la contratación de nuevos investigadores, lo que permitió la

asignación oportuna de casos y mejoró el tiempo promedio de cierre de 363 a 206 días. La preocupante proporción previa de tres casos nuevos por cada uno cerrado mejoró a casi 1:1, lo que indica un proceso de investigación estable.

### 3. Logros

En el año fiscal (FY) 2023-2024, la CPRA logró hitos importantes con la mejora de su capacidad operativa y el compromiso comunitario en todo Oakland. La agencia hizo hincapié en la capacitación del personal a través de varios programas, incluidos asuntos internos y entrevistas sensibles a los traumas, para mejorar la eficacia de las investigaciones. La CPRA también mejoró su capacidad operativa al contratar a siete investigadores, un investigador supervisor, un jefe de investigaciones especiales y capacitación, y un abogado interno, lo que subraya el compromiso de la agencia con la rendición de cuentas y el manejo eficiente de los casos. Además, la CPRA estableció una presencia a nivel de calle con la expansión a una ubicación satélite en Fruitvale Plaza y la obtención de un espacio de oficina accesible en el número 150 de Frank Ogawa Plaza. Además, la CPRA se preparó para lanzar un programa de mediación con Community Boards, posible gracias a una subvención de \$240,000 de la Fundación JAMS, lo que fomenta el cumplimiento del Código Municipal de Oakland. Una vez cumplidos los objetivos, la CPRA está preparada para fortalecer la rendición de cuentas policial y la actuación policial constitucional en Oakland.



#### 4. Desafíos y objetivos

La CPRA trabaja de forma activa hacia varios objetivos para el año fiscal 24-25. Una transición de responsabilidades de la División de Asuntos Internos del OPD requerirá mejoras de procesos, actualizaciones de bases de datos y una mayor capacidad de investigación. A pesar de implementar algunas de las recomendaciones del Auditor de la Ciudad hechas en 2020, varias recomendaciones permanecen parcialmente implementadas y la agencia está comprometida a abordar estas áreas mientras avanza hacia una mejor eficiencia y transparencia.

#### 5. Trabajar con la Comisión de la Policía

La CPRA ha brindado apoyo a la Comisión de la Policía; para ello ha destacado problemas de la política del OPD, ha realizado capacitaciones para los comisionados y ha presentado informes públicos mensuales sobre las investigaciones. Se convocaron tres Comités Disciplinarios en el año fiscal 23-24 para abordar las disputas de investigación entre el director ejecutivo de la CPRA y el jefe de Policía.

#### 6. Quiénes somos

El personal de la CPRA aporta una amplia experiencia en supervisión, leyes e investigaciones. Al final del año fiscal 23-24, la CPRA tenía ocho investigadores,

tres técnicos de admisiones, un investigador supervisor (investigador III), un analista administrativo, un abogado interno de la CPRA y un jefe de investigaciones especiales y capacitación. Se espera que un abogado adicional y al menos, un investigador se unan a la CPRA en el otoño de 2024.



## HISTORIA DE LA CPRA

En 2016, tras un escándalo sexual ampliamente publicitado, el 83.19% de los votantes de Oakland aprobaron la Medida LL, que disolvió la Comisión Ciudadana de Vigilancia de la Policía (CPRB) y creó la CPRA, mucho más poderosa e independiente.

En 2020, los votantes apoyaron de manera abrumadora la aprobación de la Medida S1, que creó la Oficina del Inspector General y reforzó los poderes de la CPRA.

En 2021, el Grupo de Trabajo para la Reimaginación de la Seguridad Pública de Oakland recomendó que la ciudad “reorganice la estructura interna de los OPD para incluir la transferencia de la mayor parte de la IAD a la Agencia de Vigilancia

de la Policía de la Comunidad” y que esta recomendación “debería implementarse de inmediato”, con un ahorro de costos estimado de \$1,000,000 para los contribuyentes de Oakland.

En 2023, el Concejo de la Ciudad aprobó un presupuesto que incluía la adición de 13 nuevos puestos de la CPRA para facilitar esta transferencia de responsabilidades. Debido a restricciones presupuestarias, la expansión de la CPRA para el año fiscal 24-25 se limitó a tres nuevos puestos.

A partir de agosto de 2024, un equipo de asesores evaluará los recursos y las medidas necesarias para hacer realidad esta transferencia.





## CARTA DEL DIRECTOR EJECUTIVO:

### Una agencia impulsada por la comunidad

Menos de cuatro años después del asesinato de George Floyd y del ajuste de cuentas nacional que lo acompañó, algunas entidades de supervisión en todo el país están reduciéndose al ver recortados sus poderes o directamente son abolidas. Este no ha sido el caso en Oakland, una ciudad cuyos habitantes tienen una gran conciencia del poder, de quién puede dar y quién puede quitar, y de la necesidad de exigir cuentas a los poderosos. Sin embargo, en tiempos difíciles, cabe preguntarse si la supervisión civil de las fuerzas del orden es realmente necesaria.

Esto exige un recordatorio sencillo: la policía aplica la ley. Nuestra ley: derivada de la Constitución de los Estados Unidos, garantiza que nosotros, el pueblo, tenemos el derecho a la libertad de expresión, el derecho a estar seguros contra registros e incautaciones irrazonables, el derecho a permanecer en silencio y al debido proceso legal y al derecho a la igual protección de la ley. ¿Qué sería nuestro país sin estos derechos?

En Oakland, aprendimos rápida y dolorosamente que estos derechos no están garantizados para todos. Y ya sea por experiencia propia, por un estudio sobre la desigualdad racial o por otro escándalo policial desalentador, aprendimos que, sin una protección considerable, corremos el riesgo de ser despojados de nuestros derechos.

A veces, la propia estructura policial estadounidense invita a la violación de estos derechos. ¿Sería más fácil simplemente disolver la protesta? ¿Sería más sencillo entrar sin una orden de registro? ¿Sería justificable disparar primero y hacer preguntas después, incluso si disparar no es necesario? En algunos lugares, la respuesta es sí. En Oakland, la respuesta es no. No solo porque nuestra comunidad sabe que debemos exigir a las fuerzas del orden público que cumplan con un alto estándar, sino porque hemos creado un sólido sistema de supervisión civil. Aquí la comunidad moldea las normas policiales para reflejar las expectativas de la comunidad. Entonces, las entidades de supervisión responsabilizan a los oficiales de cumplir esas normas. La CPRA expresa su más profunda gratitud: en primer lugar al pueblo de Oakland, que una y otra vez ha exigido transparencia y rendición de cuentas, y a los oficiales del OPD que se adhieren a las leyes, normas y políticas que rigen la actividad policial en nuestra comunidad.

¿Por qué tenemos entonces supervisión civil sobre las fuerzas del orden? En pocas palabras, en una ciudad y un país donde los derechos constitucionales no se han garantizado de manera equitativa, toda protección a dichos derechos es fundamental. La supervisión civil equilibra el poder de la placa y el arma con el poder de la comunidad para guiar cuándo y cómo se utilizan. La labor de la supervisión civil, nuestra labor, es proteger sus derechos.

Esto nos lleva a la CPRA por sí misma. Ante todo, la CPRA se encuentra en una situación muy diferente a la que se encontraba a finales de julio de 2023, un mes después de que me uniera al equipo como director ejecutivo. Entonces, cuando establecimos como objetivo construir un modelo nacional de supervisión policial, las circunstancias de la agencia eran terribles.

El tiempo para cerrar un caso era de 363 días y seguía aumentando. Desde 2022, no se habían asignado nuevos casos a ningún investigador. Se recibían tres casos por cada caso cerrado. El ransomware había causado estragos en la base de datos de la CPRA y la agencia necesitaría contratar personal muy rápidamente para evitar que los casos graves no cumplieran plazos importantes establecidos.



## **Aquellos días han terminado.**

Durante el año pasado, el escaso personal de la CPRA trabajó de forma incansable para examinar las pruebas, identificar casos con probabilidad de mala conducta y finalizar investigaciones con conclusiones sostenidas antes de que expirara el cada vez más estricto plazo de prescripción.

Su trabajo reveló hechos que fomentaron la rendición de cuentas y la justicia racial. Durante el año fiscal 23-24, la CPRA sostuvo 65 acusaciones de mala conducta, incluidas acusaciones de uso de la fuerza, veracidad y discriminación racial.

Esto puede parecer un gran número de conclusiones sostenidas. Puede tener la certeza de que los investigadores de la CPRA recopilan los hechos de manera imparcial y objetiva, adhiriéndose a los principios del Código de ética de la NACOLE. El producto de una investigación realmente excelente, independiente e imparcial, que al final cuando se reúnen y analizan todos los hechos y las normas, el hallazgo se hace evidente.

A finales del año fiscal 23-24, la agencia había crecido de 8 a 16 empleados y un equipo de asesores había comenzado a construir una guía detallada para la transición final de las responsabilidades de investigación de Asuntos Internos a la CPRA.

Nuestro trabajo no sería posible sin el extraordinario compromiso de los servidores públicos de la CPRA, quienes trabajan muchas horas, se adaptan, crecen y sobre todo, escuchan a la comunidad. Por diseño, el público tiene acceso limitado al trabajo sensible de la CPRA, pero, internamente, el interés público nos impulsa hacia adelante.

Estamos agradecidos de contar con el apoyo de la Comisión de la Policía y de las muchas partes interesadas de la ciudad que dan forma a nuestro trabajo: el inspector general, la alcaldesa, el administrador de la ciudad, el procuradora de la ciudad, el Concejo de la Ciudad, el auditor de la ciudad y sus empleados que comparten nuestro profundo compromiso con la ciudad de Oakland.

La rendición de cuentas de la policía es fundamental para fortalecer la seguridad pública. Con su apoyo, confiamos en que la CPRA promoverá su misión de lograr equidad, imparcialidad y prontitud en sus investigaciones, fortalecerá la rendición de cuentas policial y garantizará una actuación policial constitucional que respete los derechos civiles de los habitantes de Oakland.

Gracias por su constante interés y atención.

Saludos cordiales,

Director ejecutivo de CPRA



## DECLARACIÓN DE LA MISIÓN

La Agencia de Vigilancia de la Policía de la Comunidad (CPRA) es una agencia de supervisión policial dirigida por civiles y centrada en la comunidad que investiga de forma independiente las acusaciones de mala conducta del Departamento de Policía de Oakland (OPD). La misión de la CPRA es lograr equidad, imparcialidad y prontitud en sus investigaciones, fortalecer la rendición de cuentas policial y garantizar una actuación policial constitucional que respete los derechos civiles de los habitantes de Oakland.

## INVESTIGACIONES INDEPENDIENTES

La CPRA es una agencia de supervisión policial de investigación. Nuestras investigaciones son independientes de la División de Asuntos Internos (IAD) del OPD, que también realiza investigaciones sobre mala conducta del OPD. En ocasiones, las investigaciones de la CPRA y la IAD llegan a las mismas conclusiones. Otras, las investigaciones llegan a conclusiones diferentes. En cualquier caso, los resultados de la investigación se presentan al jefe de Policía.

Lo que hace que la CPRA se destaque entre las agencias de supervisión policial es que, cuando el director ejecutivo de la CPRA y el jefe de Policía no están de acuerdo sobre los resultados de la investigación o la disciplina propuesta, el caso se apela ante la Comisión de la Policía en forma de un Comité Disciplinario que resuelve este desacuerdo.

A continuación, se muestra un resumen del proceso de investigación de la CPRA de principio a fin.



### Se presenta una queja

Los miembros de la comunidad pueden presentar quejas ante la CPRA en línea, por teléfono o en persona. Es posible enviar quejas en forma anónima. La CPRA también recibe todas las quejas públicas que se han presentado ante el OPD, entre las que se incluyen las quejas presentadas directamente ante el OPD durante un incidente. Cuando se recibe inicialmente una queja, el personal de la CPRA puede comunicarse con el miembro de la comunidad para solicitar información adicional a fin de ayudar a aclarar las acusaciones o identificar a los oficiales, la ubicación del incidente u otras partes involucradas. Según la Sección 3304 del Código del Gobierno de California, las investigaciones por lo general deben finalizarse dentro de un año, con algunas excepciones.



## Jurisdicción

Después de que la CPRA recibe una queja, el personal la analiza para determinar si cae dentro de la jurisdicción requerida u “obligatoria” de la CPRA. Estas son las categorías de quejas públicas que la CPRA debe investigar según la Sección 604(f)1 de los Estatutos de la Ciudad:

Si las acusaciones caen dentro de estas cinco categorías, la CPRA abrirá un caso en la etapa de admisión para un análisis completo. Algunos casos, como las investigaciones de muerte bajo custodia, pueden omitir la etapa de admisión y asignarse directamente a un investigador.

Si las acusaciones no caen dentro de estas cinco categorías, pero hay pruebas de que el caso puede necesitar un análisis adicional para determinar la jurisdicción, el personal de admisión tiene la tarea de evaluar las acusaciones más a fondo.



### Quejas que la CPRA investiga automáticamente:

- Fuerza
- Muerte bajo custodia
- Discriminación racial
- Declaraciones falsas
- Asambleas en virtud de la Primera Enmienda

Según lo permitan los recursos, la CPRA también lleva a cabo investigaciones en un número limitado de casos no obligatorios que involucran acusaciones tales como conducta sexual inapropiada, interferencia con las investigaciones y registros o incautaciones ilegales.

Si los recursos lo permiten, el director ejecutivo de la CPRA tiene la discreción de abrir investigaciones sobre categorías adicionales de presunta mala conducta que puedan servir al interés público para ser investigadas de forma independiente por la CPRA. Por ejemplo, la CPRA puede abrir investigaciones sobre acusaciones de conducta sexual inapropiada, interferencia en las investigaciones o registros o incautaciones ilegales.

Estas acusaciones “no obligatorias” se evalúan caso por caso y se sopesa el impacto potencialmente negativo que el trabajo adicional puede tener en las investigaciones activas.

La CPRA también lleva a cabo investigaciones según lo ordene la Comisión.

## Técnicos de admisiones: recopilación y análisis de pruebas

Por lo general, cuando la CPRA determina que se procederá con una investigación, el caso se asigna a un técnico de admisiones. Cada caso es diferente, por lo que los pasos de admisión pueden variar ligeramente dependiendo de las pruebas existentes. Sin embargo, los técnicos de admisiones por lo general toman medidas que incluyen, entre otras: analizar la queja, hacer un seguimiento con el miembro de la comunidad que presentó la queja, recopilar y analizar las imágenes de la cámara corporal (BWC), solicitar y analizar la documentación policial, obtener otras pruebas relevantes e identificar presuntas violaciones de las leyes, reglamentos y políticas del OPD. Esto incluye la identificación de posibles violaciones que el miembro de la comunidad puede no haber expresado (p. ej., oficiales que registran la casa de alguien cuando está esposado en un vehículo policial y por lo tanto, no puede ver que se está produciendo el registro).

Los técnicos de admisiones crean un resumen inicial de las pruebas. El tiempo que un caso permanece en la etapa de admisión depende de una serie de variables, entre las que se incluyen:

- El tiempo necesario para analizar (y, a menudo, volver a analizar) las imágenes de las BWC.
- El número de documentos que se solicitarán.
- El tiempo de respuesta del OPD a las solicitudes de documentos.
- La consulta con Supervisión y Asesoría.
- La carga de trabajo existente.

Cuando un técnico de admisiones finaliza el resumen de pruebas, este documento se presenta al investigador de quejas III (supervisor de admisiones).





**Nota:** En julio de 2023, una encuesta informal al personal de la CPRA y un análisis parcial de datos indicaron que, en promedio, se necesitaban aproximadamente siete meses para que un caso pasara de la etapa de admisión al análisis por parte de un supervisor. Con el mismo estándar de análisis, en mayo de 2024, este tiempo se habría reducido, al menos, a la mitad. Para el 30 de agosto de 2024, el caso más antiguo en la etapa de admisión tenía 64 días de antigüedad y el caso promedio en la etapa de admisión tenía 36 días de antigüedad.

## El supervisor de admisiones: evaluación de quejas de admisión

Cuando un técnico de admisiones finaliza su resumen de caso inicial, habrá visto y resumido las imágenes de la BWC (cuando corresponda), identificado y resumido documentos clave y proporcionado un resumen inicial de las pruebas. Después, el supervisor de admisiones analiza el resumen de admisión, mira las imágenes de la BWC (cuando corresponda) y determina los próximos pasos a seguir.

En consulta con el director ejecutivo y el asesor de la CPRA, el supervisor de admisiones puede hacer lo siguiente:

- Recomendar la asignación a un investigador para que proceda con las entrevistas a los oficiales.
- Recomendar pasos adicionales al técnico de admisiones.
- Recomendar que se llegue a conclusiones basadas en las pruebas existentes a través de una investigación de supervisión dirigida.
  - o Ejemplo: un miembro de la comunidad denuncia uso excesivo de la fuerza, pero un análisis exhaustivo de las imágenes de la BWC que registran todo el incidente revela que no se utilizó fuerza. En este caso, el supervisor de admisiones recomendaría que la acusación se catalogue como infundada por una investigación de supervisión dirigida. Tras la aprobación del director ejecutivo, el caso quedaría cerrado.

El supervisor de admisiones presenta una recomendación sobre los próximos pasos a seguir al director ejecutivo de la CPRA, quien toma una decisión final. Si un caso se cierra en esta etapa, el supervisor de admisiones finaliza la investigación con la documentación de las normas, el análisis y las conclusiones que conducen a su recomendación final.



Photo: Greg

## Investigadores: evaluación, planificación y entrevista

Cuando un investigador recibe un caso, analiza las pruebas iniciales y consulta con la supervisión para debatir los próximos pasos a seguir. Después de realizar el seguimiento necesario con el miembro de la comunidad que presentó la denuncia, el investigador elabora un plan de investigación.

Las investigaciones, a menudo, requieren entrevistas a los oficiales involucrados (oficiales sujetos), oficiales testigos y a veces, miembros adicionales de la comunidad. Los investigadores de la CPR pueden entrevistar a los oficiales de capacitación del OPD sobre asuntos relevantes para la investigación.

Los oficiales tienen derecho al debido proceso y deben ser notificados de las acusaciones en su contra. Durante las entrevistas, tienen derecho a representación sindical o legal. Están obligados a responder todas las preguntas con veracidad. Si una investigación determina que un oficial faltó a la verdad durante su entrevista, ese oficial será citado por una acusación por "veracidad". Como se establece en la Matriz Disciplinaria del OPD, la pena presunta por una acusación por veracidad sostenida es el despido.

El tiempo necesario para finalizar una investigación depende de una serie compleja de variables, entre las que se incluyen, entre otras:

- El tiempo necesario para analizar las pruebas, incluidas las imágenes de las BWC.
- El tiempo necesario para investigar leyes, normas y políticas relevantes.
- Consultas con supervisores o asesores legales.
- El tiempo necesario para entrevistar a los oficiales y a los miembros de la comunidad.
- El tiempo necesario para que los oficiales obtengan asesoramiento y acepten ser entrevistados.
- El tiempo necesario para entrevistar a los oficiales (y, luego, analizar las transcripciones de esas entrevistas).
- La carga de trabajo existente.
- El tiempo dedicado a redactar y editar el Informe de investigación.







## Finalización de las investigaciones: el Informe de investigación (ROI)

Un ROI es un documento escrito que resume los hechos relacionados con la investigación, las normas, políticas y leyes relevantes, el análisis del investigador sobre si los hechos constituyeron mala conducta y las conclusiones de la investigación.

Su longitud varía según la complejidad del incidente y la cantidad de acusaciones. Un ROI para una única acusación con un único oficial y un único denunciante podría ocupar dos páginas. Sin embargo, con muchos oficiales, denunciantes y acusaciones podría ocupar más de 100 páginas.

Las conclusiones se determinan según un estándar de "preponderancia de la prueba". Este estándar de las pruebas se ha expresado de muchas maneras diferentes, con esencialmente el mismo significado. El Código de Reglamentos Federales define la preponderancia de la prueba como:

*El grado de pruebas relevantes que una persona razonable, considerando el expediente en su totalidad, aceptaría como suficiente para encontrar que es más probable que un hecho en disputa sea verdadero que falso.*

En *Bichai v. DaVita, Inc.*, el Tribunal de Apelaciones del Quinto Distrito de California declaró que el estándar de preponderancia de la prueba simplemente requiere que el juzgador de los hechos crea que la existencia de un hecho es más probable que su inexistencia.

En *Union Pacific Railroad Co. v. State Board of Equalization*, el Tribunal de Apelaciones del Primer Distrito de California describió el estándar de preponderancia de la prueba como el peso de la prueba, es decir, más del 50% de la comprobación. Por lo tanto, bajo este estándar, la carga de la prueba se cumple cuando la parte que tiene la carga convence al investigador de que hay una probabilidad mayor del 50% de que la afirmación sea verdadera.

## Los Procedimientos operativos generales del IAD establecen lo siguiente:

*El estándar de prueba en las investigaciones internas es la “preponderancia de la prueba” y no el estándar penal de “más allá de toda duda razonable”. La preponderancia de la prueba se ha descrito como una “ligera inclinación de la balanza de la justicia” o “más del 50%” o “más probable que no”.*



### Estándar de prueba

La CPRA utiliza un estándar de prueba de “preponderancia de las pruebas” en sus investigaciones. Si la CPRA confirma una acusación, esto significa que lo más probable era que la presunta mala conducta ocurriera.

## Las cuatro conclusiones principales de la investigación de la CPRA son las siguientes:

Hallazgo	Descripción
Sostenido	La investigación reveló una preponderancia de la prueba de que la presunta conducta ocurrió y violó la ley o las normas, reglamentos o políticas del Departamento de Policía de Oakland.
No sostenido	Las pruebas reveladas por las investigaciones no pueden probar ni refutar por una preponderancia de la prueba que la presunta conducta ocurrió y violó la ley o las normas, reglamentos o políticas del Departamento de Policía de Oakland.
Exonerado/dentro de la política del OPD	La investigación reveló una preponderancia de la prueba de que la presunta conducta ocurrió y cumplía con la ley y las normas, reglamentos o políticas del Departamento de Policía de Oakland.
Infundado	La investigación reveló una preponderancia de la prueba de que la presunta conducta no ocurrió.

Cuando un investigador presenta el ROI al Director Ejecutivo, los líderes de la CPRA lo analizan. Los investigadores reciben valoraciones sobre cada ROI, que van desde consultas verbales hasta ediciones de líneas e instrucciones para realizar investigaciones adicionales. Una vez finalizada la valoración del ROI, el Director Ejecutivo de la CPRA firma el ROI y lo envía directamente al Jefe de Policía del OPD.

En los casos con conclusiones sostenidas, la CPRA hace una recomendación disciplinaria con la aplicación de las políticas del OPD reflejadas en la [Matriz disciplinaria del OPD](#), que asigna un rango de disciplina para varias

categorías de mala conducta. La CPRA considera tanto los factores agravantes como los atenuantes al aumentar o disminuir el rango de disciplina. Según la Medida SI, todos los investigadores de la CPRA tienen acceso al historial disciplinario pasado de los oficiales, lo que ayuda en su evaluación de la disciplina apropiada al examinar el historial disciplinario previo de un oficial. Entre otros factores, la CPRA también considera el historial disciplinario pasado de un oficial al evaluar una posible disciplina.

Durante el año fiscal 23-24, la CPRA acordó sostener 65 acusaciones de mala conducta.





## Conclusiones sostenidas y fallo disciplinario

Cuando la CPRA llega a conclusiones sostenidas, los líderes de la CPRA y del OPD se reúnen. Los investigadores de la CPRA y la IAD presentan las conclusiones de sus investigaciones independientes y recomiendan disciplina al jefe de Policía.

Si el jefe de Policía está de acuerdo con el director ejecutivo de la CPRA en cuanto a las conclusiones y la disciplina, entonces se le emite al oficial en cuestión un aviso de intención de imponer disciplina.

En varios casos durante el año fiscal 23-24, las investigaciones de la CPRA y la IAD recomendaron conclusiones diferentes al jefe de Policía. En ocasiones, el jefe estuvo de acuerdo con las conclusiones de la CPRA. Cuando el jefe de Policía y el director ejecutivo de la CPRA no pudieron llegar a un acuerdo, el director ejecutivo de la CPRA notificó al presidente de la Comisión de la Policía, quien luego convocó un Comité Disciplinario. Se convocaron tres Comités Disciplinarios en el año fiscal 23-24 para abordar las disputas de investigación entre el director ejecutivo de la CPRA y el jefe de Policía.

### Comités Disciplinarios de la Comisión de la Policía

Cuando el director de la CPRA y el jefe de Policía no están de acuerdo sobre las conclusiones o la disciplina relacionada con una investigación, el caso se remite a un

Comité Disciplinario, que es convocado por el presidente de la Comisión de la Policía y está integrado por tres comisionados de la policía de manera rotatoria.

Una vez convocado un Comité Disciplinario, la CPRA y el OPD presentan sus conclusiones. Después de analizar ambas presentaciones, el Comité Disciplinario resuelve cualquier disputa entre el director ejecutivo de la CPRA y el jefe de Policía. El Comité Disciplinario notifica al jefe de su decisión. Si llega a la conclusión de una conclusión sostenida, el jefe notifica al oficial en cuestión.

El Comité Disciplinario también podrá exigir una investigación adicional. Durante el año fiscal 23-24, los Comités Disciplinarios tomaron decisiones sobre tres casos.

### Apelaciones

A los oficiales, se les garantiza el debido proceso y los derechos legales establecidos. Pueden apelar las decisiones disciplinarias y hacer que un oficial independiente lleve a cabo una reunión "Skelly", en la que el oficial puede responder con la refutación de las acusaciones o la propuesta de una solución o medida disciplinaria alternativa. Los oficiales pueden tener vías adicionales de apelación, entre las que se incluyen el arbitraje, dependiendo de factores como, entre otros, las disposiciones del MOU y el nivel de disciplina impuesto.

## Protecciones

La Sección 398.70 del Manual de normas del OPD prohíbe explícitamente que los oficiales interfieran con las investigaciones de la CPRA o la IAD:

*Los miembros y empleados tienen prohibido comunicarse con testigos, denunciantes o sujetos... con el propósito de comentar o influenciar su testimonio o persuadirlos a retirar sus quejas. Cuando el contacto rutinario con dichas personas sea inevitable, los miembros y empleados deberán abstenerse de cualquier comentario sobre quejas contra el personal del Departamento o el testimonio relacionado con dichas quejas.*

Además, la Sección 398.73 del Manual de normas del OPD prohíbe las represalias por participar en una actividad protegida.

La CPRA puede investigar denuncias de interferencia con las investigaciones o represalias. Si se confirma cualquiera de esas acusaciones contra un oficial, la [Matriz disciplinaria del OPD](#) establece la destitución como la pena presunta.

Además, la Sección 398.73 del Manual de normas del OPD prohíbe las represalias por participar en una actividad protegida.

La CPRA puede investigar denuncias de interferencia con las investigaciones o represalias. Si se confirma cualquiera de esas acusaciones contra un oficial, la Matriz disciplinaria del OPD establece la destitución como la pena presunta.



### ¿Tiene inquietudes?

Cualquier miembro de la comunidad preocupado por la posibilidad de sufrir interferencias o represalias por presentar una queja puede llamar a la CPRA al (510) 238-3159 o enviarnos un correo electrónico a [cpra@oaklandca.gov](mailto:cpra@oaklandca.gov) para recibir información adicional sobre el proceso de quejas y las protecciones que conlleva.

## Código de ética de la NACOLE

El personal de la CPRA se adhiere al [Código de ética de la Asociación Nacional para la Supervisión Civil de las Fuerzas del Orden \(NACOLE\)](#). Los pilares del Código de ética de la NACOLE son los siguientes:

- Integridad personal
- Supervisión independiente y exhaustiva
- Transparencia y confidencialidad
- Trato respetuoso e imparcial
- Difusión en la comunidad y relaciones con las partes interesadas
- Examen de la agencia y compromiso con el análisis de políticas
- Excelencia profesional
- Obligación principal hacia la comunidad





## PROCESO DE LA CPRA



\*Este cuadro pretende proporcionar una descripción general del proceso de la CPRA, pero no representa todos los resultados posibles o caminos disciplinarios.



## PROCESO DE SELECCIÓN DE CASOS DESDE AGOSTO DE 2023 A ENERO DE 2024

El 27 de julio de 2023, treinta días después de ser contratado, el director ejecutivo de la CPRA, Muir, presentó a la Comisión de la Policía una actualización sobre el estado de la agencia que incluyó lo siguiente:

- El número de casos aumentó de 71 casos en enero de 2022 a más de 220 casos en julio de 2023.
- En el año fiscal (FY) 21-22, la CPRA cerró 183 investigaciones y sostuvo 73 acusaciones.
- En el año fiscal 22-23, la CPRA cerró 65 casos y sostuvo 12 acusaciones.
- A julio de 2023:
  - o Se asignaron 64 casos (aproximadamente el 30%) a empleados que ya no trabajaban para la CPRA.
  - o El tiempo promedio para cerrar un caso aumentó a 363 días y seguía en aumento.
  - o 135 casos (aproximadamente el 63%) no habían sido asignados a los investigadores.
  - o Desde 2022 no se habían asignado nuevos casos a los investigadores.
- La CPRA estaba recibiendo tres casos por cada uno que cerraba.
- El ataque de ransomware de febrero de 2023 afectó de forma significativa la recopilación de datos de la CPRA.
- El personal de investigación (investigadores de quejas II) se había reducido de seis a tres. Dos de los investigadores restantes habían estado en la CPRA durante poco más de seis meses y necesitaban capacitación.

En respuesta a estas circunstancias desafiantes, la CPRA implementó un sistema de selección, diseñado para garantizar la rendición de cuentas al priorizar los casos con probabilidad de mala conducta. La CPRA prometió investigar a fondo los tiroteos y las

mueres bajo custodia, evaluar cada caso de forma individual y establecer un proceso interno de análisis.

La CPRA mantuvo su promesa. Cada caso fue analizado por un técnico de admisiones, un investigador supervisor y el director ejecutivo. Algunos casos fueron marcados como posible mala conducta y fueron asignados a un investigador. Muchos de esos casos, mediante una investigación exhaustiva y objetiva, condujeron a conclusiones sostenidas de mala conducta.

Los casos en los que los distintos niveles de análisis encontraron que era probable que no hubiera ocurrido una mala conducta (es decir, que la conducta probablemente llevaría a conclusiones infundadas, exoneradas o no sostenidas) se notificaron como "No se pudo investigar a fondo".

En dichos casos, la IAD también llegó a la determinación de que no se había producido ninguna mala conducta. La CPRA tenía la opción de estar de acuerdo con las conclusiones de la IAD, pero el equipo de la CPRA determinó que sería más transparente, alineado con sus valores, reflejar con precisión lo que ocurrió. La CPRA analizó cuidadosamente las pruebas en cada caso, pero no realizó una investigación completa e independiente debido al tiempo y la dotación de personal limitados. Se trataba de investigaciones parciales, no completas. De ahí la denominación de "No se pudo investigar a fondo".

Este proceso doloroso pero necesario comenzó en agosto de 2023 y continuó hasta enero de 2024. Durante ese tiempo, la agencia enfrentó graves desafíos. Durante una parte del mes de septiembre, por diversas razones, no hubo ningún (0) investigador disponible. En octubre y noviembre, el director ejecutivo de la CPRA tuvo que desempeñarse al mismo tiempo como jefe de personal de la Comisión de la Policía. Aun así, los técnicos de admisiones, los investigadores y el investigador supervisor trabajaron horas extraordinarias para garantizar que cada caso recibiera atención profesional exhaustiva.





224 en agosto

190 en septiembre

176 en octubre

161 en noviembre

142 en diciembre

110 en enero

101 en febrero

Mes a mes, el número total de casos de la CPRA disminuyó de un máximo de 224 en agosto a 190 en septiembre, 176 en octubre, 161 en noviembre, 142 en diciembre, 110 en enero y 101 en febrero, cuando se finalizó el proceso de selección.

Los beneficios del sistema de selección se hicieron evidentes rápidamente. Al concentrar los recursos de la CPRA en aquellos casos con probabilidad de mala conducta, pudo llevar a cabo investigaciones exhaustivas en los casos en que la rendición de cuentas estaba en juego. Desde agosto de 2023 hasta mediados de enero de 2024, la CPRA acordó sostener 48 acusaciones, 36 más de las que se habían sostenido en todo el año fiscal 22-23.

La CPRA ha trabajado para construir un proceso de investigación estable que evitará que se produzcan retrasos en el futuro. En octubre y noviembre, cinco nuevos investigadores se unieron a las filas de la CPRA. En diciembre, cada caso de la CPRA fue asignado a un miembro del personal. En enero, la CPRA contrató a un investigador supervisor a tiempo parcial. En febrero, la CPRA contrató al primer abogado interno (abogado de la CPRA) y al primer jefe de investigaciones especiales y capacitación.

El contraste entre julio de 2023 y junio de 2024 muestra que la CPRA ha avanzado significativamente. En julio de 2023, el tiempo promedio para cerrar un caso era de 363 días. En julio de 2024, el tiempo promedio para cerrar un caso era de 206 días. En julio de 2023, 135 casos (63%) se encontraban en la etapa de admisión del proceso de investigación. En julio de 2024, 45 casos (36%) se encontraban en la etapa de admisión. En julio de 2023, no se habían asignado a los investigadores ningún caso recibido en 2023. En junio de 2024, el caso más antiguo en admisión se había recibido a mediados de marzo de 2024, y los casos de 2023, junto con los 39 casos recibidos en 2024, fueron asignados a los investigadores.

Mientras que en julio de 2023, se recibían tres casos por cada uno cerrado, en la primavera de 2024, esa proporción se había estabilizado a casi 1:1, un fuerte indicador de un proceso de investigación estable. Al cubrir las vacantes existentes y aprovechar los ahorros salariales de principios de año, el personal de la CPRA casi se duplicó.

Ahora, con el proceso de selección de casos finalizado, las oficinas de la CPRA están llenas de actividad y continúan creciendo. Los técnicos de admisiones están respondiendo llamadas en vivo y se están logrando avances significativos no solo para garantizar la rendición de cuentas en los casos existentes, sino también para prepararse para la tan esperada transición de responsabilidades de la CPRA a la IAD.



## LOGROS:

### Año fiscal 2023-2024

Después de haber descrito el proceso de selección de la CPRA que nos llevó hasta hoy, a continuación se presenta una recopilación de logros alcanzados durante el año pasado.

Logros clave de la agencia	Estado
Espacio accesible en planta baja	Concluido
Comenzar el diseño del programa de mediación	Concluido
Comenzar a enviar cartas de cierre de caso personalizadas	Concluido
Construir un proceso de investigación sostenible	Concluido
Agencia completamente dotada de personal	Concluido
Contratar director de capacitación	Concluido
Contratar abogado de la CPRA	Concluido
Capacitación en investigación de prejuicios raciales	Concluido
Volver a responder llamadas en vivo	Concluido
Capacitación del personal sensible a los traumas	Concluido
Selección de los casos acumulados de la CPRA	Concluido
Obtener financiación para un abogado adicional de la CPRA	Concluido
Obtener financiación para dos investigadores adicionales	Concluido





## Ampliar la presencia de la CPRA en Oakland

Durante el año pasado, el personal de la CPRA ha buscado ampliar la presencia de la agencia en Oakland. A continuación, se muestran varios ejemplos de este trabajo.

# 2.46.020

El Código Municipal de Oakland (OMC) § 2.46.020 establece lo siguiente:

*Es de interés público facilitar que la Agencia reciba quejas públicas sobre presunta mala conducta. Por lo tanto, parte del personal de la Agencia deberá estar ubicado en una oficina a nivel de calle o en la planta baja, visible y accesible por transporte público.*

Aunque este código fue ratificado en 2018, hasta hace poco la CPRA no lo cumplía. A partir de la primavera de 2024, la CPRA se comprometió a dos enfoques para cumplir con este requisito del OMC.

En primer lugar, el personal de la CPRA comenzó a trabajar desde la ubicación satélite del Departamento de Prevención de la Violencia en 3411 East 12th Street en Fruitvale Plaza. Esta ubicación a nivel de calle es de fácil acceso para el público y ha brindado una excelente oportunidad para que el personal de la CPRA comente su trabajo con los miembros de la comunidad. Tras un cambio de arrendatario, el personal de la CPRA continuó trabajando desde la ubicación de Fruitvale Plaza todos los lunes.

En segundo lugar, la CPRA consiguió un contrato de arrendamiento de cuatro años para la planta baja del número 150 de Frank Ogawa Plaza. Los planes para renovaciones en esta ubicación están suspendidos debido a limitaciones presupuestarias, pero en el futuro, la CPRA podrá usar esta ubicación para recibir quejas y realizar eventos comunitarios. El desarrollo de esta ubicación será fundamental, ya que la oficina actual de la CPRA en el 250 de Frank Ogawa Plaza está llegando a su capacidad máxima.

La CPRA amplió su presencia de otras maneras. Para mejorar la calidad de las investigaciones, el personal de la CPRA realizó cada vez más trabajo de campo. En mayor medida que nunca, los investigadores buscaron imágenes de video y posibles testigos en todo Oakland.

Para ampliar la conciencia pública sobre la agencia, el personal de la CPRA asistió a eventos comunitarios y oportunidades de difusión en la comunidad durante todo el año. En septiembre, por ejemplo, los miembros

del personal realizaron un día de difusión en AfroComicCon/Art & Soul Oakland 2023. En octubre, el personal llevó a cabo un día de difusión en el desfile del Día de los Muertos en Fruitvale. A lo largo del año, la CPRA consultó con frecuencia con las partes interesadas de la comunidad para garantizar que su visión y estrategia coincidieran con los valores de la comunidad y los investigadores de la CPRA asistieron con regularidad a las reuniones de la Comisión de la Policía, incluidas las reuniones celebradas en Fruitvale y East Oakland, para garantizar que los miembros de la comunidad pudieran presentar quejas a petición. En el futuro, la CPRA espera incrementar las actividades de difusión en la comunidad para garantizar que la gente de Oakland sepa a lo que se dedica la CPRA y cómo puede proteger sus derechos.

Además del trabajo de difusión en la comunidad, en el año fiscal 23-24, el director ejecutivo de la CPRA se trasladó al lugar de los hechos las dos veces que un oficial del OPD disparó y mató a una persona en Oakland, lo que reforzó la transparencia en el proceso de investigación.



### ¿Qué opina?

¿Quiere dar su opinión sobre la visión, los valores y la estrategia de la CPRA? Envíenos un correo electrónico a [cpra@oaklandca.gov](mailto:cpra@oaklandca.gov). Siempre valoramos los comentarios de la comunidad.

## Capacitación

Además de las capacitaciones de la CPRA proporcionadas por asesores legales y la amplia gama de capacitaciones obligatorias para los empleados de la ciudad de Oakland, el personal de la CPRA asiste a capacitaciones sobre una variedad de temas a fin de garantizar que las investigaciones estén respaldadas por técnicas de investigación más avanzadas.

- En agosto de 2023, los investigadores asistieron a una capacitación de Asuntos Internos organizada por The Third Degree Communications. Esta capacitación proporcionó instrucciones sobre cómo realizar investigaciones administrativas, incluida la investigación de quejas de mala conducta, casos de uso de la fuerza, tiroteos en los que participaron oficiales, investigaciones de muertes bajo custodia, de conducta criminal de oficiales e iniciadas por el departamento.
- Durante el otoño de 2023, el personal de la CPRA asistió a la Academia Popular de la Oficina Civil de Responsabilidad Policial (COPA) de Chicago, una versión de seis semanas de la academia de capacitación de la COPA que se centra en la supervisión policial, los conceptos legales y de investigación y el papel de la División de Políticas, Investigación y Análisis de la COPA. Cada curso fue impartido por un experto en la materia de la COPA.
- En noviembre de 2023, cuatro miembros del personal asistieron a la conferencia anual de la Asociación Nacional para la Supervisión Civil de las Fuerzas del Orden (NACOLE) en Chicago y asistieron a una amplia variedad de eventos y paneles de supervisión civil, entre los que se incluyeron *Cambiar la cultura policial: la importancia de las prácticas de supervisión en la reforma policial, cuando los oficiales de policía son acusados de conducta sexual inapropiada: un enfoque centrado en las víctimas para las investigaciones de conducta sexual inapropiada y evaluaciones basadas en pruebas de las agencias policiales.*
- En diciembre de 2023, el personal asistió a capacitaciones organizadas por la NACOLE, entre las que se incluyeron, *análisis práctico de imágenes de cámaras corporales: cumplimiento y justicia procesal en la labor policial cotidiana, Investigación de la actuación policial sesgada: primeras lecciones y*

*temas especiales y sesgo racial, paradas vehiculares y la cuarta enmienda.*

En febrero de 2024, el personal de la CPRA asistió a una capacitación en persona de tres días sobre entrevistas forenses basadas en la experiencia del trauma (FETI). La FETI es una metodología de entrevistas basada en la ciencia y la práctica, conformada por las últimas investigaciones sobre la neurobiología del trauma y la memoria. Proporciona a los entrevistadores un marco de entrevistas basado en la ciencia que maximiza las oportunidades de recopilar información y documenta con precisión la experiencia del participante de una manera neutral, equitativa y justa.

- En febrero de 2024, los investigadores asistieron a la capacitación Firearms 101 (Introducción a las armas de fuego) organizada por la NACOLE y presentada por el experto en armas de fuego Doc Whetstone. En ella, se proporcionó información básica sobre armas de fuego para profesionales de supervisión que no son tiradores.

En el futuro, el director de investigaciones especiales y capacitación de la CPRA llevará a cabo capacitaciones recurrentes para promover el desarrollo profesional de cada miembro del personal y garantizar que las prácticas de la CPRA sean consistentes con las mejores prácticas.



## Creación de un manual

En febrero de 2023, la CPRA dio la bienvenida a su nuevo jefe de investigaciones especiales y capacitación (CSI). Desde el principio, la principal responsabilidad del CSI fue redactar un Manual de operaciones de la CPRA. Este manual, actualmente en forma de borrador, proporcionará al personal procedimientos para agilizar el proceso de investigación y garantizar que las investigaciones reflejen las prácticas recomendadas. Se espera que el Manual de operaciones se finalice en el otoño de 2024.

El CSI continuará organizando capacitaciones para el personal y actualizando el manual a fin de reflejar mejoras en la práctica o cambios en la ley para garantizar que el personal reciba orientación práctica sobre tareas de investigación complejas.

## Programa de mediación

# 2.46.060

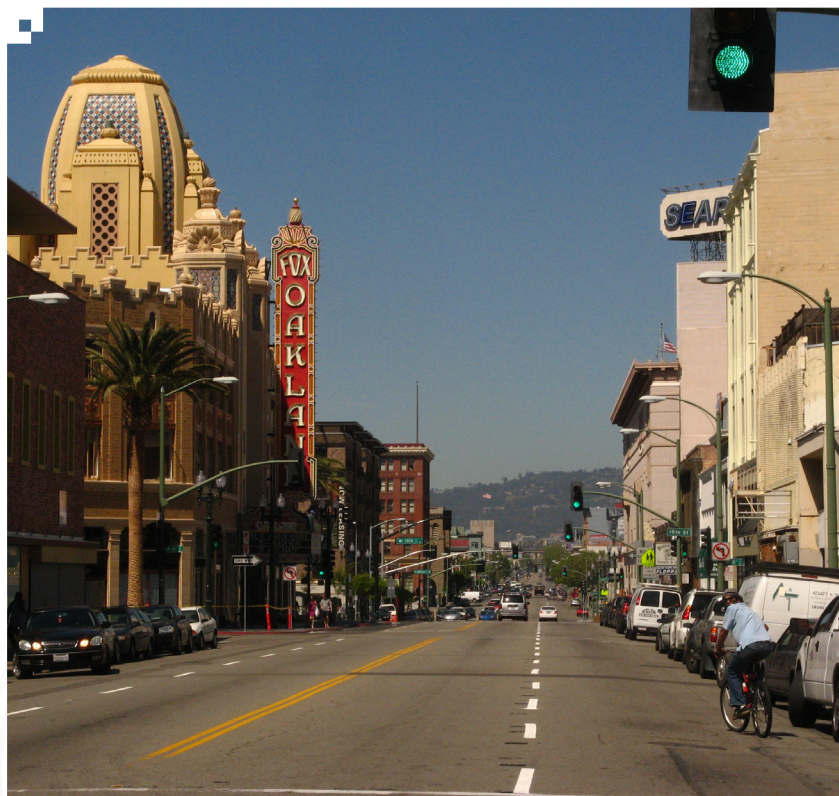
El Código Municipal de Oakland (OMC) § 2.46.060 establece lo siguiente:

*Con el acuerdo del jefe, el director de la agencia, los denunciantes y los oficiales en cuestión, el director de la agencia designará un mediador calificado con, al menos, cinco (5) años de experiencia en la mediación de conflictos laborales u otros conflictos relevantes, de una empresa o asociación de resolución de conflictos que emplee mediadores, para mediar una resolución final de la queja de conformidad con las normas y los procedimientos establecidos por la Comisión.*

Aunque este código fue ratificado en 2018, hasta hace poco la CPRA no lo cumplía.

A partir del verano de 2023, la CPRA trabajó con Community Boards, el centro de resolución de conflictos y justicia restaurativa sin fines de lucro más antiguo de los Estados Unidos, con un plan para crear un programa de mediación de la CPRA. En febrero de 2024, el Concejo de la Ciudad de Oakland autorizó el programa y en marzo de 2024, Community Boards recibió una subvención de \$240,000 de la Fundación JAMS para su desarrollo e implementación. La CPRA ha seguido trabajando con Community Boards para finalizar un programa, cuya implementación está programada para el otoño de 2024.

El personal de la CPRA está encantado de trabajar con el personal de Community Boards para garantizar que este programa proporcione un servicio valioso y equitativo a los habitantes de Oakland.





## Contrataciones pasadas y futuras

Desde octubre de 2023 hasta junio de 2024, la CPRA contrató a tres investigadores permanentes, cinco investigadores de duración limitada, un investigador supervisor, un abogado de la CPRA y un jefe de investigaciones especiales y capacitación. Un técnico de admisiones pasó de un empleo temporal a un puesto de servicio civil a tiempo completo. El director ejecutivo de la CPRA también contrató a un jefe de personal para la Comisión de la Policía, quien informa al director ejecutivo de la CPRA. La CPRA está encantada de dar la bienvenida a estos nuevos empleados.

La contratación de muchos investigadores nuevos fue esencial para garantizar que se eliminara la acumulación de investigaciones de la CPRA, lo que le permitió prepararse de manera efectiva para la transición de responsabilidades de la IAD a la CPRA. La contratación de un abogado de la CPRA y de un jefe de investigaciones especiales y capacitación ha permitido a la CPRA fortalecer la calidad y la prontitud de sus investigaciones.

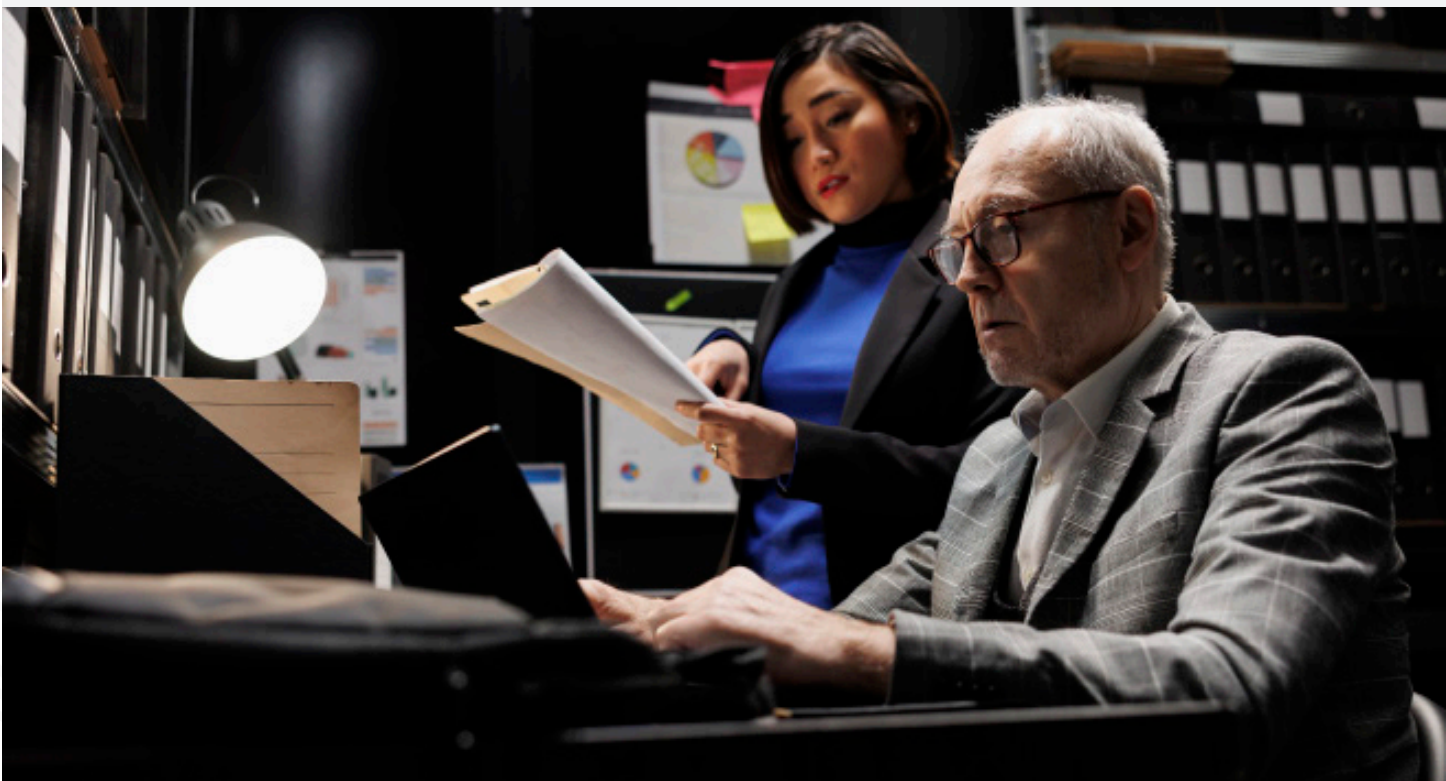
En el otoño de 2024, la CPRA espera dar la bienvenida a un abogado adicional y a un investigador adicional.

La CPRA está comprometida con la diversidad, la equidad y la inclusión en su proceso de contratación. En la práctica, esto ha significado eliminar barreras de entrada mediante la creación de un puesto de investigador de quejas I y centrándose en los candidatos en función de sus habilidades probadas en el servicio civil por encima de su currículum o pedigrí.



### ¿La CPRA busca empleados?

¿Usted o su organización desean recibir ofertas de trabajo de la CPRA? Envíenos un correo electrónico a [cpra@oaklandca.gov](mailto:cpra@oaklandca.gov).





## Resultados de las investigaciones

Aunque los desafíos del año fiscal 23-24 obligaron a la CPRA a priorizar, las investigaciones revelaron hechos que impulsaron la rendición de cuentas y la justicia racial. Durante el año fiscal 23-24, la CPRA y el jefe de Policía acordaron sostener 65 acusaciones de mala conducta. En febrero de 2024, la CPRA sostuvo una acusación de discriminación racial por primera vez en la historia de la agencia. Otras conclusiones sostenidas abarcaron desde el uso de la fuerza hasta la falta de supervisión y registros e incautaciones ilegales, entre otros.

A continuación, se muestra una lista de las conclusiones sostenidas que la CPRA acordó en el año fiscal 23-24:

Oficiales al mando: autoridades y responsabilidades	4
Casos penales comprometedores	2
Conducta hacia los demás: acoso y discriminación (discriminación racial)	1
Conducta hacia los demás: comportamiento	7
Propiedad y equipo del Departamento	1
No aceptar o remitir una queja	4
Conducta general	3
Insubordinación	1
Interferir con investigaciones	4
Obediencia a las leyes: delito grave	1
Obstrucción del proceso de Asuntos Internos	4
Cumplimiento del deber: cuidado de la propiedad	2
Cumplimiento del deber: general	6
Cumplimiento del deber: violación del derecho Miranda	1
Cumplimiento del deber: PDRD (cámara corporal)	3
Cumplimiento del deber: registro, incautación o arresto involuntario o indebido	2
Actividad prohibida durante el servicio: actividad sexual	1
Negativa a proporcionar el nombre o el número de placa	3
Negativa a testificar	1
Denuncia de infracciones de leyes, ordenanzas, normas u órdenes	2
Informes y registros de detenciones	5
Supervisores: autoridad y responsabilidades	2
Veracidad	4
Uso de la fuerza	1
Total	65



25 acusaciones sostenidas se basaron en las conclusiones de la investigación de la CPRA. Se cerraron 40 acusaciones sostenidas a través de la disposición de la sección 604(g)3 de los Estatutos de la Ciudad, en los que el jefe del OPD presentó pruebas y propuso una medida disciplinaria que justificaba que la CPRA cerrara su propia investigación para permitir que se procediera a la disciplina final.

La CPRA también protege la rendición de cuentas policial de otras maneras. Además de su resultado principal (garantizar que los oficiales sean directamente responsables por su mala conducta y luego decidir la medida disciplinaria), a continuación, se presentan formas adicionales en que la CPRA influye en la rendición de cuentas:

- Descubrimiento de problemas: En algunos casos, la CPRA identifica acusaciones que el denunciante posiblemente no conocía

o que la IAD no identificó. Por ejemplo, los denunciantes por lo general no sabrán si un oficial no activó su cámara corporal o si informó con precisión el uso de la fuerza.

- Afectar a los resultados: En varios casos durante el año pasado, la CPRA recomendó sostener las conclusiones en los casos en los que la IAD no estaba de acuerdo. En estos casos, la CPRA y la IAD presentaron sus casos al jefe de Policía. En todos los casos en que surgió este tipo de desacuerdo, excepto uno, el jefe se puso del lado de la CPRA o el caso fue enviado a un Comité Disciplinario.
- Fortalecimiento de las investigaciones: Los investigadores de la CPRA y la IAD saben que su trabajo puede presentarse en conjunto y que cualquier discrepancia puede resaltarse.

## DESAFÍOS Y OBJETIVOS

Tras describir los logros de la CPRA en el año fiscal 23-24, a continuación, se presentan los desafíos actuales y los objetivos futuros.

Objetivos clave de la agencia	Estado	
Adquirir actualizaciones de la base de datos de la CPRA	En curso	En etapa de contratación
Promedio de 180 días para cerrar las investigaciones	En curso	Objetivo mensual
Crear las especificaciones del puesto de investigador I	En curso	Pendiente de aprobación de la Junta de Servicio Civil
Actualizar las especificaciones del puesto de investigador II	En curso	Pendiente de aprobación de la Junta de Servicio Civil
Implementar programa de mediación	En curso	Asignación de Community Boards
Recibir la transición de responsabilidades de la IAD	En curso	En enero de 2024, la CPRA comenzó a investigar determinadas quejas generadas de forma interna
Terminar el manual de la CPRA	En curso	Realización del borrador del manual: asignado al jefe de investigaciones especiales y capacitación

## Carga de casos

En el año fiscal 22-23, los niveles de personal eran demasiado bajos y la carga de casos, demasiado alta. La acumulación de casos era tan grave que casi todos los casos de la CPRA corrían el riesgo de exceder el plazo de prescripción de un año. En varias ocasiones, los casos se cerraron el último día antes de que venciera el plazo.

La CPRA se vio obligada a realizar una selección de los casos y es una decisión que esperamos no tener que tomar nunca más.

## Administración de datos y casos

Al igual que ocurre con muchas agencias de supervisión policial, la gran mayoría del trabajo de la CPRA es confidencial. Esto resalta la necesidad esencial de que los datos se almacenen y administren de manera eficaz para que la CPRA pueda compartir de forma transparente el impacto de su trabajo. Una agencia de investigación con alta funcionalidad puede usar datos de manera rápida y eficaz para medir la equidad, las tendencias, los resultados, la independencia, la confianza de la comunidad (a través de encuestas), el impacto de los procesos de apelación y la consistencia de la disciplina, entre otros.

Antes del ataque de ransomware de febrero de 2023, la base de datos interna de la CPRA cumplía en parte esta función. Podía proporcionar información limitada sobre la prontitud de los casos y datos limitados sobre la demografía de los denunciantes. Después del ransomware, la base de datos de la CPRA quedó inutilizable durante meses y grandes lagunas en los datos limitaron su capacidad de generación de informes.

La CPRA está actualmente en el proceso de contratar a un asesor de flujo de trabajo para actualizar su base de datos. Esta actualización garantizará que los datos de la CPRA se alojen en un entorno digital apto para los investigadores que sirva como repositorio de datos y como herramienta de administración de casos para garantizar que los casos puedan investigarse de manera oportuna con puntos de referencia automatizados claros. Adquirir actualizaciones para la base de datos de la CPRA es una prioridad máxima en el próximo año fiscal.

Además, para medir el impacto de la CPRA a la hora de abordar la equidad racial en Oakland, la administración de datos de calidad será esencial a medida que la agencia asuma responsabilidades de la IAD.

## Necesidades de contratación

Se ha finalizado el presupuesto de la CPRA para el año fiscal 24-25. Sin embargo, en futuras consideraciones presupuestarias, la CPRA necesitará personal en cuatro áreas esenciales:



**Datos y políticas:** Una medida esencial del impacto de una supervisión policial en la seguridad pública es su impacto en la equidad racial. Sin un miembro del personal dedicado a recopilar, agregar y presentar de manera eficiente los datos de la CPRA, la agencia está muy limitada en su capacidad no solo de mostrar su impacto en la equidad racial, sino también de aprovechar los datos para conformar la elaboración de políticas del OPD, la Comisión de la Policía y el Concejo de la Ciudad.



**Administración:** Todas las agencias de supervisión policial tienen una cosa en común: la burocracia. En la actualidad, la IAD cuenta con una importante dotación de personal administrativo cuyo objetivo es garantizar que los registros estén bien organizados y que se proporcione el debido proceso a los oficiales de manera oportuna. Para que la CPRA asuma las responsabilidades de la IAD, será necesario proporcionarle personal administrativo comparable.



**Investigaciones:** Para que la CPRA asuma las responsabilidades de la IAD, simplemente necesitará más investigadores.



**Difusión:** Muchas agencias de supervisión policial dependen del personal de difusión comunitaria para ampliar el conocimiento y la confianza de la comunidad. Para incrementar el conocimiento de la comunidad sobre el trabajo de CPRA, será necesario destinar presupuesto a la dotación de personal de difusión comunitaria.





## Recomendaciones del auditor de la ciudad

En 2020, el auditor de la ciudad realizó una auditoría de desempeño de toda la ciudad que incluyó 17 recomendaciones para la CPRA. Según el [Seguimiento de las recomendaciones de auditoría](#) de marzo de 2024, nueve permanecían implementadas parcialmente. A continuación, se presentan los puntos clave del informe del auditor de la ciudad.

Recomendaciones clave del auditor de la ciudad	Estado	Información actualizada sobre la CPRA
Asegurar de que todas las entrevistas relacionadas con la mala conducta de Clase I se graben en video	Implementada	Implementada
Establecer criterios para la definición de "cierre administrativo"	Implementada	Implementada
Asegurar que las listas de contratación estén actualizadas	Implementación parcial	Listas de nuevas contrataciones pendientes de aprobación de Recursos Humanos
Desarrollar políticas y procedimientos escritos para el proceso de investigación	Implementación parcial	Realización del borrador del manual: asignado al jefe de investigaciones especiales y capacitación
Desarrollar e implementar capacitación formal para el personal de la CPRA	Implementación parcial	Realización del borrador del manual: asignado al jefe de investigaciones especiales y capacitación
Adquirir un sistema de administración de casos	Implementación parcial	El contrato del asesor de flujo de trabajo y datos está pendiente
Desarrollar un plan de difusión	Implementación parcial	Se están realizando actividades de difusión en la comunidad de manera intermitente, pero la creación de un plan de difusión completo es una prioridad para el año fiscal 24-25.

La CPRA tiene como objetivo finalizar todas las recomendaciones del auditor de la ciudad para fines del año fiscal 24-25.

## TRABAJAR CON LA COMISIÓN DE LA POLICÍA

El personal de la CPRA sirve a la Comisión de la Policía destacando problemas en la política del OPD y realizando capacitaciones para los comisionados. La CPRA también proporciona con regularidad información a la Comisión sobre sus investigaciones en la medida en que lo permita la ley. Además, le proporciona informes estadísticos mensuales sobre los casos pendientes y los casos cerrados durante el mes anterior. Estos informes mensuales se hacen públicos y se adjuntan con regularidad a la agenda de la Comisión de la Policía.

El director ejecutivo de la CPRA asiste a las reuniones de la Comisión de la Policía y hace

presentaciones mensuales sobre una variedad de temas, casi todos los cuales se resumen en este informe. También participa en el Manual de operaciones ad hoc y la Ordenanza habilitante ad hoc de la CPRA y de octubre a noviembre de 2023, sirvió como jefe de personal de la Comisión de la Policía en medio de una vacante.

En el año fiscal 23-24, el presidente de la Comisión de la Policía convocó a tres Comités Disciplinarios para resolver disputas de investigación entre el director ejecutivo de la CPRA y el jefe de Policía.



# QUIÉNES SOMOS

El personal de la CPRA aporta una amplia experiencia en supervisión, leyes e investigaciones. Al final del año fiscal 23-24, la CPRA tenía ocho investigadores, tres técnicos de admisiones, un investigador supervisor (investigador III), un analista administrativo, un abogado interno de la CPRA y un jefe de investigaciones especiales y capacitación. Se espera que un abogado adicional y al menos, un investigador se unan a la CPRA en el otoño de 2024.

A continuación, se muestra el organigrama de la CPRA en agosto de 2024.

## Organigrama de la CPRA







## REFERENCIAS

Presente una queja ante la CPRA

Los informes públicos de la CPRA están disponibles en las agendas mensuales de la Comisión de la Policía



250 Frank Ogawa Plaza, Suite 6302, Oakland, CA 94612



(510) 238-3159



cpra@oaklandca.gov

Visite nuestro sitio web para obtener más información y ver las preguntas frecuentes.

