



**DENVER**  
THE MILE HIGH CITY

# RESUMEN EJECUTIVO

OFICINA DEL  
MONITOR  
INDEPENDIENTE

REPORTE ANUAL  
2007

*RICHARD ROSENTHAL  
MONITOR INDEPENDIENTE  
EDIFICIO MUNICIPAL DE WELLINGTON E. WEBB  
201 W. COLFAX, DEPT. 1201  
DENVER, CO 80202  
TELÉFONO: (720) 913-3306  
FAX: (720) 913-3305  
[HTTP://WWW.DENVERGOV.ORG/OIM](http://www.denvergov.org/oim)*

## **MISIÓN**

La misión de la Oficina del Monitor Independiente (OIM) es de supervisar el Departamento de la Policía de Denver (DPD) y el Departamento del Alguacil (DSD), proveer la vigilancia objetiva y justa del personal de estos departamentos, y para asegurar confianza pública en la habilidad de estos departamentos de vigilarse. La misión del Monitor se dirige a la transparencia y responsabilidad que asegurarán confianza pública en el personal uniformado de Denver y las políticas que los gobiernan.

La OIM es responsable para: (1) activamente supervisar y participar en investigaciones de personal uniformados en los departamentos de Policía y Alguacil de la Ciudad y Condado de Denver; (2) hacer recomendaciones al Jefe de Policía, el Director de Correcciones y el Gerente de Seguridad (quién es responsable para disciplina dentro de la Policía y secciones del Alguacil) con respecto a las acciones administrativas, incluyendo posible disciplina para personal uniformados; y (3) haciendo recomendaciones con respecto a la política y los problemas de entrenamiento.

## **Funciones Primarias de la Oficina del Monitor Independiente**

Las “funciones primarias” de la OIM para el año 2007 incluyeron: Monitorear y revisar las investigaciones de incidentes críticas, específicamente tiroteos funcionario-envueltos, muertes en-custodia y usos de fuerza que producen gran lesión corporal o muerte de DPD y DSD. Esta tarea incluye la supervisión de las deliberaciones y recomendaciones de la Mesa de Revisión de Uso-de-fuerza.

Supervisar el proceso de la Agencia de Asuntos Internos (dentro la policía y el alguacil) tomar decisiones para asegurar limpieza y consistencia en la asignación y manejar de quejas externas e internas y de investigaciones.

Hacer recomendaciones con respecto a investigaciones formales de DPD y DSD para asegurar que las investigaciones estén completas y justas.

Hacer recomendaciones a DPD y DSD acerca de hallazgos y disciplina. Esta tarea incluye supervisando las deliberaciones y recomendaciones de la Mesa de Revisión Disciplinarias.

Asegurar que el proceso de queja de ciudadanos es accesible a la comunidad entera y que miembros de la comunidad saben cómo sus quejas fueron manejadas.

Mejorar el tiempo que toma una queja y los procesos disciplinarios para DPD y DSD.

## **Metas para el año 2007**

**Meta:** Publicar el informe del Centro de Recursos de Evaluación Policial (PARC) que proporcionará recomendaciones con respecto a las políticas de fuerza mortal del DPD y el manejo de investigaciones de incidentes críticos.

*Estado de Meta:* El informe de PARC se publicará y se hará disponible al público en abril del 2008. El informe de PARC hará varias recomendaciones de cambio con respecto a las políticas de fuerza mortal del DPD y sus investigaciones y revisión de incidentes críticos.

**Meta:** Continuar y extender el uso del programa de mediación entre la comunidad y la policía para resolver quejas, mientras manteniendo un nivel alto de satisfacción para sus participantes.

*Estado de Meta:* A fines del 2007, el programa de mediación de la OIM facilitó 104 mediaciones de miembros de la comunidad y la policía desde el principio del programa en diciembre del 2005. Se dirigieron cincuenta y nueve de esas mediaciones en el 2007; se dirigieron cuarenta y uno en el 2006, un aumento de 44% en el número de mediaciones dirigidos desde 2006 a 2007. El programa de la mediación continúa siendo el segundo programa comunidad-policíaco más grande en los Estados Unidos. Además, la satisfacción de la persona y del funcionario con el proceso de la mediación y el resultado aumentó significativamente entre 2006 y 2007.

**Meta:** Evaluar la aplicación del Sistema de Evaluación de Personal de DPD y ayudar el DSD en la aplicación de su propio sistema.

*Estado de Meta:* El DPD empezó su aplicación de su nuevo Sistema de Evaluación de Personal (PAS) en el 2007. La mesa directiva de PAS la cual tiene el cargo de implementar la nueva política (que ayudará el departamento evaluar la actuación de sus empleados), se reunió en septiembre del 2007 para preparar la ejecución del programa. El departamento empezará el programa en principios del 2008 por primero evaluando los datos del fin del 2007. Durante el curso del próximo año, la OIM será dada la oportunidad de evaluar la nueva política del PAS y comentar sobre su efectividad en nuestro próximo informe anual.

**Meta:** Ayudar al Gerente de Seguridad en la aplicación de una Matriz Disciplinaria y ayudar el DSD en la evaluación de una matriz similar.

*Estado de Meta:* El Gerente de Seguridad completó su propuesta para reformar el DPD con el proceso Disciplinario a través de, en parte con, la creación de una “matriz disciplinaria.” La Oficina del Monitor Independiente ha estado activamente envuelta en este proyecto desde su principio y fuertemente apoya el concepto. Se espera que el sistema del matriz sea puesto en su lugar, en el futuro cercano, después de que el entrenamiento extenso es dirigido por la sección.

**Meta:** Examinar la posibilidad de un nuevo proceso de manejar quejas de miembros de la comunidad.

*Estado de Meta:* La Oficina del Monitor Independiente presentó el concepto para la creación de una “Autoridad de Queja de la Comunidad” dentro de la OIM que recibiría y manejaría todas las quejas de miembros de la comunidad con respecto a DPD y DSD, al Comité de Seguridad del Concilio de la Ciudad y la Oficina del Alcalde. En este momento, no parece ser necesario cambiar el proceso de queja actual con un nuevo proceso debido a los costos adicionales que se requerirían. Desgraciadamente, la satisfacción de la persona que hace la queja y el manejo del proceso continúan siendo sumamente bajos, sin embargo, la contestación baja de encuestas de ciudadanos ha restringido nuestra habilidad de calibrar proporciones de satisfacción actuales con precisión.

**Meta:** Bajar el tiempo de investigaciones de los asuntos interiores formales y las mesas de revisión disciplinarias.

*Estado de Meta:* En la última parte del 2007, nosotros vimos mejoramientos significantes en el tiempo de investigaciones de los asuntos interiores formales, en parte, por la vigilancia del IAB Orden Personal que elevó sus investigadores en una base semanal para asegurar que casos no fueron olvidados. El personal en cargo de IAB también mejoro las fechas de casos de quejas que no eran sensibles a las llamadas del investigador de IAB.

El tiempo que el DPD toma para fijar las audiencias de las Mesa de la Revisión Disciplinaria (DRB) y las audiencias del Jefe de Policía, sin embargo, continúan siendo problemático. El promedio número de días para fijar una audiencia de la DRB (desde la fecha que el Jefe de División determinó un hallazgo de “sostuvo”) era 115 días. El promedio número de días para fijar una audiencia con el Jefe de Policía (desde la fecha del DRB) era 52 días.

El promedio número de días que tomó para cerrar casos que fueron oídos por una DRB era 314 días. La OIM ve adelante, sin embargo, desea mejorar significante en tiempo para este proceso en el 2008, debido a un nuevo proceso para fijar audiencias de la DRB y la expectativa que el Jefe de Policía hará una prioridad la puntualidad de sus audiencias en el próximo año.

## **Asuntos de Importancia para el Año 2007**

El Monitor notó varios asuntos de importancia con relación a los Departamentos de la Policía y los Alguaciles durante el curso del año.

1. El Departamento de la Policía continua sufriendo de una discapacidad de imponer disciplina a tiempo en casos serios debido a las audiencias tardes de la Mesa de la Revisión Disciplinaria (DRB) y las audiencias tardes del Jefe de Policía (Vea antedicho).

2. Aunque el plazo de tiempo general para revisar casos administrativos de tiroteos funcionario-envueltos ha mejorado significativamente, en un caso en lo cual el Monitor expresó inquietudes sobre las tácticas por el oficial, el Gerente de Seguridad ha tomado más de seis meses para revisar el caso. Todavía, mientras escribimos este reporte, el Gerente de Seguridad no ha tomado un hallazgo aunque el incidente tomó lugar hace casi un año.
3. El Departamento de la Policía ha permitido a los oficiales quienes han mentido durante investigaciones internas a continuar trabajando en posiciones que requieren que los oficiales atestigüen en corte regularmente.
4. Los Departamentos de la Policía y los Alguaciles han fallado a terminar a empleados quienes han mentido repetidamente durante investigaciones internas y el proceso disciplinario.
5. El Departamento del Alguacil no pone a sus oficiales de licencia administrativa, aun después el Director de Correcciones ha concluido que un oficial debe ser terminado. Además, el DSD no pone a sus oficiales de licencia administrativa aun cuando el oficial está confrontando una investigación por lo cual hay razón substancial para creer que terminación es el resultado más probable.
6. El Fondo de Defensa Legal del Orden Fraternal de Colorado provee sus miembros (incluyendo los Alguaciles de Denver) una opción llamada “paga en lugar.” Esta opción permite a algunos alguaciles que sean reembolsados por paga perdida en casos donde el Departamento ha impuesto una suspensión sin pago. Esta opción socava la habilidad del Departamento para afectar el conducto de sus empleados.

## **Proceso de Manejar Quejas**

Un miembro de la comunidad que desea hacer una queja contra (o una alabanza a favor de) funcionario empleado por el Departamento de la Policía de Denver o un Diputado empleado por el departamento del Alguacil de Denver pueden llenar formas que han sido distribuido a través de la comunidad, en el Internet, por facsímile, teléfono, correo o personalmente en la OIM o en cualquier oficina de policía o alguacil o facilidad. Quejas recibidas por el Alcalde y el Concilio de la Ciudad se remite al OIM como una materia de práctica.

## **Asignaciones de quejas, Investigaciones, y Hallazgos**

En el año 2007, el Departamento de la Policía de Denver recibió o comenzó 1,106 nuevas quejas que abarcaron 1,239 alegaciones. Hubo 644 quejas de ciudadanos en comparación con 462 quejas internas, con 348 envolviendo accidentes de tráfico evitables, violaciones de tráfico menores, y el fracaso de funcionarios para aparecer en corte, continuar de educación clasificada o por el fracaso de calificar con su arma de fuego en la que se requiere trimestral.

Hubo estadísticamente el aumento insignificante en el número de quejas de ciudadanos entre 2006 y 2007. Un aumento significativo de quejas entre 2005 y 2006 era probable el resultado de la creación del programa de OIM y las nuevas políticas que fueron el resultado de su habilidad de tomar quejas de ciudadanos independientemente.

En el año 2007, el Departamento del Alguacil de Denver recibió 584 quejas. Esto representa un aumento de 51% en el número total de quejas desde 2006 a 2007. Se atribuye el aumento en el número de quejas a dos factores. Primero, las quejas de presos aumentaron probablemente por un conocimiento de los presos sobre su habilidad de hacer una queja con la OIM. Segundo, las quejas de la administración aumentaron dramáticamente debido a una nueva política que requirió a los supervisores que manden todos sus reprimidos a la Agencia de Asuntos Internos y que lo documenten.

Entre los casos de DPD, los casos de disciplina fijada, incluso los accidentes de tráfico y fracaso para aparecer en corte tenían las proporciones sostenidas más altas entre todos los tipos de queja (96.8% y 89.5% respectivamente). Quejas iniciadas por ciudadanos tenían la menos probabilidad de ser sostenidas al 24% del total. Quejas iniciadas del departamento afuera de disciplina fijada tenían una proporción sostenida de 63.6%.

En el año 2007, el DSD cerró 594 casos involucrando 690 alegaciones. El treinta por ciento de estos casos tuvieron un resultado sostenido.

## **Disciplina**

Un funcionario del DPD fue terminado en el 2007 y cuatro oficiales renunciaron mientras las investigaciones administrativas o procedimientos disciplinarios eran pendientes.

Con respecto al DSD, hubo cuatro resignaciones que se relacionaron a la iniciación de una investigación de los asuntos interiores o la imposición potencial de disciplina.

## **Revisión Crítica de Incidentes**

Hubo siete tiroteos con funcionarios del DPD trabajando en servicio en el 2007. Hubo dos muertes en-custodia en el 2007 involucrando el Departamento de Policía de Denver. Adicionalmente hubo una colisión de tráfico entre un funcionario y un ciudadano que causó la muerte del ciudadano.

Hubo ocho muertes en-custodia dentro de las facilidades de custodia administradas por el Departamento del Alguacil de Denver durante el 2007. Cuatro fueron por suicidio (todos en la Cárcel del Condado), y cuatro eran por resultado de condiciones médicas que tenían antes.

La OIM activamente supervisó todas las investigaciones de tiroteo funcionario-envuelto y de muerte en-custodia durante el curso del año. Los tiroteos funcionario-envueltos de todo el año fueron encontrados ser “dentro de política” por el DPD en el 2007, aunque un tiroteo todavía está bajo revisión pendiente por el Gerente de Seguridad basado en preocupaciones expresadas por el Monitor Independiente.

## **Mediación**

La mediación es una alternativa al proceso de quejarse normal. Este programa voluntario permite al miembro de la comunidad y al oficial una oportunidad de sentarse cara-a-cara en un área neutral, sin-confrontación y en un ambiente confidencial para discutir sus problemas con la facilitación de un mediador profesional. La mediación permite cada participante ganar un entendimiento mejor de la otra perspectiva como una oportunidad de aprendizaje segura. La meta no es de terminar con un ganador, o asignar culpa, pero es proporcionar un foro para ser oído justamente, aumentar la comprensión mutua, y discutir maneras de prevenir problemas semejantes en el futuro.

## **Reconocimientos Y Premios**

El DPD presentó 538 reconocimientos y premios en el 2007 comparados a 572 en el 2006. Los Certificados de Acción Loable fueron la clase más frecuente de alabanza recibió con el 32.3% del total. Otras alabanzas frecuentes fueron Cartas de Alabanza (13.2%) y Cartas de Agradecimiento (16.4%).

Hubo 102 reconocimientos y premios repartidos por el Departamento del Alguacil de Denver en el 2007. Los premios más frecuentes fueron Reconocimientos (35%) seguido por Premios para Servicio de Comunidad (22%). Además, el DSD otorgó una “Medalla de Valor” y un “Premio de Salvar una Vida” en 2007.

## **Plazo para la Revisión**

Una de las inquietudes primarias con respecto a las quejas es la habilidad a resolverlas dentro de un plazo adecuado y razonable. Reducir el plazo en el procesamiento de quejas es una prioridad por la OIM.

La OIM creyó metas de plazo del tiempo para los Departamentos de la Policía y el Alguacil para 2007. Ambos departamentos se han comprometido a intentar cumplir con esas metas. En el 2007, ninguna meta fue lograda. La OIM continuará trabajando con Las Agencias de los Asuntos Internos de los Departamentos para mejorar el plazo del tiempo para manejar las quejas en el próximo año.