

# IOLERO

Reporte anual 2023-2024



# ÍNDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>7</b>
<b>MENSAJE DELA PRESIDENTA Y VICEPRESIDENTA DEL CAC</b>	<b>9</b>
<b>I. BREVE HISTORIA DE IOLERO Y LA MEDIDA P EN EL CONDADO DE SONOMA</b>	<b>11</b>
<b>II. PRESUPUESTO Y PERSONAL DE IOLERO</b>	<b>13</b>
A. APROBACIÓN DE NUEVO PERSONAL PARA EL AÑO FISCAL 2024-2025	13
B. CAPACITACIÓN CONTINUA DE AUDITORES	13
C. PRESUPUESTO DE IOLERO	16
<b>III. ACTUALIZACIÓN SOBRE DIVULGACIÓN, ACCESO Y PARTICIPACIÓN</b>	<b>19</b>
A. DIVULGACIÓN	19
B. ACCESO	20
C. PARTICIPACIÓN	21
<b>IV. QUEJAS Y AUDITORÍAS</b>	<b>23</b>
A. ¿QUÉ ES UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA?	23
1. EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO DEL EMPLEADOR	23
2. ESTÁNDAR DE PRUEBA: PREPONDERANCIA DE LA EVIDENCIA	25
3. PROTECCIONES PROCESALES PARA EL PERSONAL DE LAS FUERZAS DEL ORDEN	26
4. COMPLETITUD	28
5. PUNTUALIDAD	28
B. ¿QUÉ ES UNA AUDITORÍA?	29
C. ¿QUÉ ESTÁNDARES SIGUE IOLERO?	31
D. ¿CÓMO FUNCIONA EL PODER DE IOLERO PARA AUDITAR CASOS CIVILES	33
E. ¿QUÉ PUEDE COMPARTIR IOLERO SOBRE LAS AUDITORÍAS?	36
F. RAZA Y ORIGEN ÉTNICO DE LOS DENUNCIANTES	37

<b>V. AUTORIDAD DE INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE DE IOLERO</b>	<b>41</b>
A. CÓMO IOLERO LLEVA A CABO INVESTIGACIONES INDEPENDIENTES	41
B. MUERTES RESULTANTES DE LA CONDUCTA DE LOS AGENTES	44
C. QUEJAS DE DENUNCIANTES	46
D. MUERTES BAJO CUSTODIA	49
<b>VI. QUEJAS RECIBIDAS E INVESTIGACIONES AUDITADAS EN 2023-2024</b>	<b>53</b>
<b>VII. EVALUACIÓN DE LA COMPLETITUD Y LOS RESULTADOS DE IOLERO EN 2023-2024</b>	<b>57</b>
A. COMPLETITUD	57
B. HALLAZGOS	60
C. OBSERVACIONES MÁS AMPLIAS SOBRE LAS INVESTIGACIONES DE SCSO	61
<b>VIII. PROBLEMAS / OBSERVACIONES TEMÁTICAS PARA 2023-2024</b>	<b>63</b>
A. USO DE LA FUERZA	63
B. USO DE MORDEDURAS CANINAS PARA APREHENDER	64
1. RESUMEN DE LOS HALLAZGOS DEL AÑO PASADO	64
2. REPORTE DE CONSULTOR EXTERNO	64
3. ACCIONES LEGISLATIVAS	65
4. POLÍTICA CANINA MODIFICADA DE SCSO	65
5. TRABAJO CONTINUO SOBRE LOS CANINOS	66
C. CONDUCTA PERSONAL / LIBERTAD DE EXPRESIÓN	66
D. CENTRO DE DETENCIÓN: “INSPECCIONES CORPORALES”	72
E. CENTRO DE DETENCIÓN: ACCESO TELEFÓNICO Y SEÑALIZACIÓN	73
F. LEY DE ELIMINACIÓN DE VIOLACIONES EN PRISIÓN (PREA)	
G. ACTIVACIÓN DE CÁMARAS CORPORALES EN EL MADF	78

H. PRESERVACIÓN DE VIDEOS DE LA CÁRCEL	79
I. NIVELES DE PERSONAL EN EL MADF	80
J. POLÍTICAS DE DESPACHO / PROCEDIMIENTOS PARA QUEJAS	82
<b>IX. CASOS AUDITADOS POR IOLERO</b>	<b>83</b>
A. REVISIONES ADMINISTRATIVAS (“AR”) DE SCSO	83
1. MUERTE BAJO CUSTODIA	84
B. INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA DE ASUNTOS INTERNOS DE SCSO (“IA” O “PP”)	88
C. QUEJAS CIUDADANAS (“C”)	93
1. PATRULLAJE	94
A. CONDUCTA INVESTIGATORIA	94
B. CONDUCTA PERSONAL	137
2-MADF	
A. QUEJAS PREA	151
B. PROCEDIMIENTOS DE FICHAJE	163
C. CONDUCTA GENERAL	173
D. USO DE LA FUERZA	209
E. ATENCIÓN MÉDICA	215
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>219</b>
<b>APÉNDICE A – ACTUALES MIEMBROS DEL CAC</b>	<b>221</b>
<b>APÉNDICE B – PLAN DE TRABAJO DEL CAC PARA 2024</b>	<b>229</b>
<b>APÉNDICE C – DATOS DEMOGRÁFICOS DE LOS EMPLEADOS DE LA OFICINA DEL SHERIFF DEL CONDADO DE SONOMA</b>	<b>235</b>
<b>APÉNDICE D: LISTA DE VERIFICACIÓN DE PUNTUALIDAD</b>	<b>237</b>



**LAW ENFORCEMENT AUDITOR**  
• SONOMA COUNTY •

# RESUMEN

## EJECUTIVO

Nuestra misión principal aquí en IOLERO durante los últimos dos años ha sido implementar la Medida P, la medida electoral que ustedes, el Condado de Sonoma, aprobaron en 2020. Vemos esa medida como una guía para hacer nuestro trabajo en IOLERO. Hemos avanzado mucho y esperamos terminar el trabajo que nos han pedido que completemos.

El año pasado, IOLERO logró un gran progreso en la implementación de la Medida P. Por primera vez, lanzamos múltiples investigaciones independientes. Auditamos más casos que nunca antes. Y realizamos importantes mejoras en nuestros sistemas, agregando un proceso de citación, una sala de entrevistas, una base de datos y estándares y capacitación más rigurosos para nuestra labor. Estamos entusiasmados con el progreso que hemos logrado y el progreso que esperamos lograr el próximo año en la implementación de su visión para la supervisión en el Condado de Sonoma. Esperamos que usted también lo esté.

Este reporte incluye una actualización sobre nuestro presupuesto y personal. El año pasado teníamos personal completo. Esto incluía un auditor de tiempo parcial y dos de tiempo completo, más personal de auditoría e investigación que nunca antes. Esto nos permitió comenzar investigaciones independientes por primera vez y aún auditar más casos que nunca antes. Pero como verá en nuestro capítulo de presupuesto y personal, aún encontramos que la cantidad de casos que recibimos para auditoría aumentó drásticamente, dejándonos nuevamente con un retraso. Gracias a la garantía de financiamiento de la Medida P y al apoyo de la Junta de Supervisores y del Ejecutivo del Condado, tenemos luz verde para contratar a un Jefe Auditor Adjunto este año que viene para ayudar con ese atraso.

En cuanto a la divulgación, continuamos involucrando a la comunidad tanto en inglés como en español a través de nuestro sitio web (disponible en ambos idiomas), la radio y los servicios de interpretación en las reuniones. También aparecimos en eventos públicos, hablamos con otros organismos de gobierno sobre nuestro trabajo y con grupos civiles locales. Estamos muy emocionados con la entusiasta respuesta que hemos recibido por nuestros seminarios web virtuales con



## Resumen ejecutivo

---

preguntas y respuestas sobre el reporte anual y la forma en que se aborda el estatus migratorio en nuestra cárcel. Esperamos hacer más de esto en el futuro.

En nuestro capítulo de Auditoría, verá que este año usamos la Lista de Verificación de Completitud para evaluar el trabajo de la División de Asuntos Internos (IAD, por sus siglas en inglés). Y llegamos a un acuerdo sobre una Lista de Verificación de Completitud que estamos implementando ahora. También mejoramos nuestros propios procedimientos internos, incluido el comienzo de adaptar las mismas políticas y procedimientos que utilizan otros auditores de las fuerzas del orden, como el Inspector General del FBI. Estas herramientas nos ayudaron a identificar una amplia variedad de problemas, tanto positivos como negativos, en la Oficina del Sheriff. En particular, verá en este reporte mucha más profundidad sobre los problemas de política en el Centro Principal de Detención de Adultos (MADF, por sus siglas en inglés) que en reportes anteriores. Otros problemas incluyen la tasa de completión, que (desafortunadamente) no mejoró este año, la dotación de personal de la cárcel se convirtió en un desafío significativo que la Oficina del Sheriff abordó de manera proactiva y eficaz, así como el uso de perros policía, entre otros.

Al igual que en reportes anteriores, verá nuestras auditorías resumidas en este reporte. Este año, nuevamente organizamos esos casos por tema. Solo tuvimos un caso que la ley estatal nos permite publicar en su totalidad, que encontrará en nuestro sitio web. Seguimos garantizando el más alto nivel de transparencia permitido por la ley, al mismo tiempo que nos aseguramos de preservar los derechos de privacidad de las víctimas de delitos, los quejantes, los denunciantes y los empleados del Condado de Sonoma.

Queda mucho por hacer. En el próximo año, esperamos continuar con el progreso descrito anteriormente. En particular, esperamos terminar algunas de nuestras investigaciones independientes para que pueda ver nuestro trabajo con más detalle. Y esperamos terminar algunas de las recomendaciones de políticas del Consejo Asesor Comunitario a la Oficina del Sheriff.



**John Alden**  
IOLERO Director

# MENSAJE DE LA PRESIDENTA



# Y VICEPRESIDENTA DEL CAC

El Consejo Asesor Comunitario (CAC) experimentó nuevamente varios cambios en su membresía durante el año fiscal de julio de 2023 a junio de 2024, aunque nuestra dirección —la Presidenta Lorena Barrera y la Vicepresidenta Nancy Pemberton— permaneció igual que el último año fiscal. Nuestra membresía actual es: Robin Jursy Nathan Solomon, Distrito Uno; David (Casey) Jones, Distrito Dos; Lorena Barrera y Trevor Ward, Distrito Tres; Esther Lemus y George Valenzuela, Distrito Cuatro; Imelda Martínez De Montano y Nancy Pemberton, Distrito Cinco; y Darnell Bowen, Miembro General. Esther Lemus del Distrito Cuatro fue reemplazada por John Azevedo al inicio del año fiscal 2024-2025. (Vea el Apéndice A).

Por segundo año consecutivo, el CAC celebró una reunión especial de planeación estratégica de un día de duración para planificar su trabajo para 2024. El Presidente de la Junta de Supervisores, David Rabbitt, y el Sheriff del Condado de Sonoma, Eddie Engram, se dirigieron tanto a los miembros del CAC como al público. Con aportes de los participantes públicos, el CAC estableció prioridades para los próximos doce a dieciocho meses. El plan de trabajo se adoptó oficialmente en abril de 2024. (Vea el Apéndice B). Como parte de ese plan, el CAC decidió priorizar la finalización de labores iniciadas desde el plan de trabajo de 2023.

Nuestro comité ad hoc que aborda la Ley sobre Perfiles Raciales y de Identidad (RIPA, por sus siglas en inglés) está investigando hasta qué punto la Oficina del Sheriff puede recopilar y reportar datos de manera precisa al Departamento de Justicia de California, y recomendar mejoras en la recolección y transmisión de datos, donde sea apropiado. Más importante aún, el comité ad hoc analiza los datos y trabaja para hacer recomendaciones para mitigar los efectos del perfil racial, si los datos reflejan que tal sesgo ocurre.

El comité ad hoc sobre reclutamiento, contratación y retención se complació al saber por el Sheriff que los esfuerzos del Departamento para llenar las vacantes de personal funcionaron y que el Departamento está cerca de alcanzar un personal completo después de muchos años de vacantes insostenibles. El comité ad hoc ha centrado su atención en dos áreas: el grado en que el personal del Departamento refleja la diversidad demográfica del Condado (vea el Apéndice C) y el grado en que los esfuerzos de reclutamiento se centran en un sistema de policía militarizada, en lugar de un sistema de policía comunitaria.

En vista de varios incidentes recientes que involucraron el uso de caninos durante una detención, decidimos revisar nuestras recomendaciones anteriores sobre cambios en la política del uso de fuerza canina de la Oficina del Sheriff, y determinar si necesitábamos modificar esas recomendaciones.



El comité ad hoc ha estado trabajando en este tema y espera completar su trabajo para finales de 2024.

A finales de 2023, creamos un comité ad hoc para abordar cuestiones relacionadas con el papel del Sheriff en el proceso civil de desalojos. El comité está trabajando en recomendaciones al Sheriff para mejorar sus referencias a recursos para los desalojados y para capacitar a los oficiales sobre cómo deben abordar los problemas de intrusión criminal por parte de los propietarios.

Una parte importante del trabajo del CAC es involucrar a la comunidad en sus labores y mejorar la comprensión pública del trabajo de la Oficina del Sheriff. Con este fin, tenemos un comité ad hoc de participación comunitaria que trabaja para mejorar la divulgación y la participación del CAC. Durante sus reuniones mensuales, este comité ad hoc ha organizado varias presentaciones sobre el trabajo de la Oficina del Sheriff en los siguientes temas: políticas de desescalada, prácticas de desalojo, el nuevo equipo de crisis móvil/salud mental, condiciones de la cárcel, y la Ley de la Verdad, así como la participación del Sheriff en los esfuerzos de aplicación de la ley de inmigración. Esperamos expandir esos esfuerzos con seminarios web, compromisos para charlar y encuestas públicas.

Además, los comités ad hoc han estado trabajando en un rumbo más enfocado y transparente en el trabajo que realizan colaborando lado a lado con una consultora contratada llamada Rania Adwan. Rania ha estado facilitando reuniones con cada uno de los comités ad hoc. En estas reuniones, ha estado navegando diferentes perspectivas y negociando conversaciones

desafiantes para construir consenso dentro de cada grupo. También ha creado plantillas únicas para cada grupo, para que las reuniones sean productivas y, más importante aún, para alinear las diferentes perspectivas de los miembros del comité para que los comités ad hoc tengan objetivos acordados. Rania ha sido un gran activo para todos los ad hocs, y con su ayuda, cada comité ad hoc podrá proporcionar recomendaciones bien pensadas y resultados de trabajo de manera oportuna.

Finalmente, cuando la Junta de Supervisores anunció su plan de que el Director Ejecutivo de IOLERO reportara al Ejecutivo del Condado, en lugar de hacerlo directamente a la Junta, el CAC expresó preocupaciones sobre el impacto de tal cambio en la independencia de IOLERO y la percepción pública de la autoridad de IOLERO. Los miembros del CAC se decepcionaron de que las preocupaciones, compartidas por muchos miembros del público, no influyeran en la decisión de la Junta.

El CAC está complacido con el actual personal de IOLERO y desea expresar nuestro agradecimiento a ellos, particularmente al Director Ejecutivo, John Alden, y a la Gerente de Participación Comunitaria, Lizett Camacho. Desempeñan roles críticos en asegurar que nuestro trabajo se realice, y se realice bien. Todo el personal debe ser elogiado por sus esfuerzos para implementar los objetivos de la Medida P: vigilancia civil, transparencia y participación comunitaria con la Oficina del Sheriff.

**Lorena Barrera**

Presidenta

**Nancy Pemberton**

Vicepresidenta Presidenta

---

# I. BREVE HISTORIA DE IOLERO Y LA MEDIDA P EN EL CONDADO DE SONOMA

---

Hemos abordado la historia legislativa de IOLERO y la Medida P en reportes anuales anteriores. Esa historia es resumida brevemente aquí.

En 2016, la Junta de Supervisores promulgó una ordenanza que establecía a IOLERO con autoridad limitada para auditar las investigaciones administrativas de SCSO. En el otoño de 2020, la Junta de Supervisores colocó la Medida P en la boleta electoral para ampliar los poderes y deberes de IOLERO y establecer el presupuesto de IOLERO en no menos del 1% del presupuesto de la Oficina del Sheriff. En noviembre de 2020, los votantes del condado aprobaron la Medida P con casi 65% de los votos.

Las organizaciones laborales que representan al personal policial impugnaron partes de la Medida P ante la Junta de Relaciones Laborales Públicas (PERB, por sus siglas en inglés). Por medio de negociaciones, las organizaciones laborales y el Condado de Sonoma llegaron a acuerdos para implementar la Medida P. Estos acuerdos, así como el Acuerdo Operativo entre IOLERO y SCSO, se pueden encontrar en <https://sonomacounty.ca.gov/administrative-support-and-fiscal-services/independent-office-of-law-enforcement-review-and-outreach/who-we-are/measure-p-information>.

La Medida P aumentó la capacidad de IOLERO para llevar a cabo la vigilancia de las fuerzas del orden al (entre otras cosas) otorgarle a IOLERO poder de citación, acceso directo a los registros del Sheriff (incluidos los videos de las cámaras corporales (BWC, por sus siglas en inglés), autoridad para publicar videos de las cámaras corporales en el sitio web de IOLERO y autoridad para hacer recomendaciones disciplinarias.

La Medida P también autorizó a IOLERO a investigar de forma independiente las muertes resultantes de las acciones de un oficial, investigar de forma independiente las muertes de personas bajo custodia y recibir e investigar de forma independiente las acusaciones de los denunciantes. Actuando bajo esta autoridad, IOLERO





## II. PRESUPUESTO Y PERSONAL DE IOLERO

---

### A. Aprobación de nuevo personal para el año fiscal 2024-2025

Durante el proceso presupuestario en la primavera y el verano de 2024, IOLERO solicitó, y la Junta de Supervisores aprobó, la incorporación de dos nuevos puestos a nuestro equipo existente. En primer lugar, la Junta aprobó convertir un puesto de Auditor de las Fuerzas del Orden, que ya existía pero que era de corta duración y que trabajaba a tiempo parcial, en un puesto permanente, pero que seguía siendo de tiempo parcial. Hemos descubierto que esta solución a tiempo parcial nos ha permitido tener la flexibilidad de adaptar el tiempo y los gastos a la carga de trabajo, que a veces fluctúa. Estamos agradecidos de que ahora podamos hacer que este enfoque flexible sea una parte permanente de la estructura de IOLERO. En segundo lugar, la Junta aprobó la incorporación de un nuevo puesto, el de Jefe Auditor Adjunto de las Fuerzas del Orden, para permitirnos contratar a un auditor experimentado que también pueda supervisar a los otros tres auditores. Además de sumar experiencia al equipo, esperamos que la incorporación de un gerente de nivel medio ayude a mejorar la coherencia de nuestro trabajo, la formación y el control de calidad.

Prevedemos que ambos puestos serán cubiertos en el año fiscal 2024-2025.

### B. Capacitación continua de auditores

Este año, tuvimos dos auditores a tiempo completo y un auditor a tiempo parcial, el nivel más alto de personal de auditores que IOLERO ha tenido jamás. Todos nuestros auditores son abogados, con capacitación especializada en las leyes constitucionales fundamentales relacionadas con la policía. Nos centramos mucho en preparar aún más a los auditores este año, asistiendo



a capacitaciones diseñadas para personal de las fuerzas del orden que investiga la conducta de otros agentes del orden; capacitaciones diseñadas para abogados que asesoran, trabajan con, demandan o defienden a agentes del orden; y capacitaciones para civiles que supervisan la aplicación de la ley. También tuvimos nuestras propias capacitaciones internas.

Algunos de los cursos a los que asistieron nuestros auditores incluyeron:

- Litigios en Cárceles y Prisiones, por parte de Americans for Effective Law Enforcement (AELE)
- Capacitación en Asuntos Internos de California, de Peace Officer Standards and Training (POST)
- Capacitación Avanzada en Asuntos Internos, de Daigle Law Group (DLG)
- Conferencia Anual de National Association for the Civilian Oversight of Law Enforcement (NACOLE)
- (Y varios seminarios web de NACOLE)
- Conferencia Anual y Conferencia de Capacitación, de Association of Inspectors General (AIG)
- Capacitación Básica de Auditores de Cumplimiento de la ley, del Departamento de Policía de Los Ángeles (LAPD, por sus siglas en inglés)

En este sentido, nuestros auditores han recibido más capacitación en la vigilancia de la aplicación de la ley que la mayoría de los agentes de la ley en su carrera.

SCSO nos informó que la Capacitación en Asuntos Internos, de los Estándares y Capacitación de Oficiales de Paz de California (POST, por sus siglas en inglés) a la que asistimos, es la capacitación principal que utiliza SCSO para formar a los sargentos en cómo investigar casos disciplinarios. Sin duda, esta capacitación es importante — cuenta con el apoyo del estado de California, se ofrece en el ámbito local y, en general, es requerida por POST. Dicho esto, tres de nuestros cuatro abogados en IOLERO han asistido a esta capacitación en diferentes momentos, y todos la encontraron menos útil que las otras capacitaciones mencionadas anteriormente. Por ejemplo, algunas de estas capacitaciones de Asuntos Internos del POST incluyen una breve conferencia sobre por qué las agencias que actualmente no tienen vigilancia civil

pueden querer evitar la creación de dicha vigilancia. Más de una clase de Asuntos Internos del POST ofreció escenarios para que los estudiantes evaluaran en equipos pequeños, lo cual es loable, pero en algunas clases de Asuntos Internos del POST ninguno de los escenarios presentados a la clase incluía violaciones sostenibles. En otras palabras, los proyectos entregados a la clase para trabajar sugirieron que la tarea de un investigador de Asuntos Internos es simplemente evaluar por qué las acusaciones de mala conducta no deben sostenerse. Esto crea un sesgo en la instrucción que es contrario al análisis objetivo que los investigadores de Asuntos Internos deberían realizar.

Las capacitaciones de Asuntos Internos del POST también se centran en los conceptos básicos de las investigaciones—los fundamentos que todo el personal de las fuerzas del orden debe conocer antes de realizar una investigación administrativa. Esto es importante, pero es limitado. Otras capacitaciones enseñan habilidades de indagación más avanzadas, necesarias para tipos específicos de investigaciones y que pueden aumentar la calidad de todas las averiguaciones. Por ejemplo, la capacitación Daigle se centra en investigaciones complejas, como tiroteos o mala conducta sexual, que presentan desafíos diferentes a otras indagaciones; y la capacitación AELE instruye sobre la esencia de las investigaciones en cárceles, no solo el procedimiento de investigación.

También hemos encontrado en general que los programas AELE y Daigle, mencionados anteriormente, brindan una capacitación de investigación de Asuntos Internos más efectiva y sustancial. La capacitación Daigle en particular se ofrece a una amplia variedad de agencias de aplicación de la ley en todo el país, de manera virtual y a un costo razonable, y utiliza un tono que consideramos accesible para las fuerzas del orden público, al mismo tiempo que permanece neutral y enfatiza la integridad en el proceso de averiguación y los reportes. Si bien POST puede exigir que SCSO haga que sus sargentos asistan a la capacitación de Asuntos Internos POST, recomendamos que SCSO también envíe a sus sargentos (y, si es posible, a sus investigadores de AI) a al menos otra capacitación de Asuntos Internos para garantizar una tramitación exhaustiva e imparcial.

Este año estuvo centrada principalmente en la capacitación de los auditores, pero no marca el final de su capacitación. IOLERO está



comprometida con la formación profesional continua de sus auditores. Para promover este compromiso, IOLERO ha adoptado un requisito de capacitación por hora para los auditores, de acuerdo con las Normas de Auditoría Gubernamental Generalmente Aceptadas. En el futuro, los auditores completarán al menos 80 horas de educación profesional continua cada dos años.

### C. Presupuesto de IOLERO

IOLERO comenzó el año fiscal 23-24 con un presupuesto de \$2.1 millones para cumplir con el mandato de financiamiento del equivalente al 1% del presupuesto de la Oficina del Sheriff.<sup>1</sup> IOLERO también inició el año fiscal con una personal completo de seis puestos permanentes y los servicios de un auditor de aplicación de la ley a tiempo parcial. También hemos contado con la asistencia de personal a tiempo parcial de la Oficina del Ejecutivo del Condado. El año pasado, continuamos contando con los servicios de nuestro contratista anterior para diseño gráfico, presencia web y traducción, Ricardo Ibarra, de Watza Lab, y agregamos a una nueva contratista, Rania Adwan, para ayudar en el trabajo del Consejo Asesor Comunitario.

Con un equipo de IOLERO completamente abastecido y el apoyo de un Oficial de Servicios Administrativos, que compartimos con la Oficina del Administrador del Condado y la Oficina de Equidad, IOLERO comenzó a trabajar en serio para implementar completamente nuestras autoridades de la Medida P. Este trabajo incluyó colaborar con nuestro proveedor elegido para desarrollar una base de datos de seguimiento de quejas, prepararnos para realizar investigaciones y establecer procesos para identificar auditorías sujetas a divulgación pública, según la SB 1421.

El año fiscal 2023-2024 podría definirse como un año de estabilización. El piso de financiamiento garantizado por la Medida P para IOLERO es una parte importante de la estabilización; saber que nuestro financiamiento será al menos un porcentaje fijo del presupuesto de la Oficina del Sheriff nos ayuda a planear a largo plazo y también da a los nuevos empleados la confianza de que su tiempo aquí también es probable que sea a largo plazo. Por estas razones, ahora tenemos un equipo con cierta longevidad en esta labor. Y, como se señaló anteriormente, entramos en el año fiscal 24-25 con puestos de personal adicionales. Estamos agradecidos a

---

1.- Puede encontrar información sobre el presupuesto de IOLERO para este nuevo año fiscal consultando el Presupuesto Recomendado del Condado para el Año Fiscal 2024-2025 en: <https://sonomacounty.ca.gov/administrative-support-and-fiscal-services/county-administrators-office/budget-and-operations/budget-reports>.

la Junta de Supervisores y al Ejecutivo del Condado por su apoyo y aprobación de estas solicitudes de personal. Nuestro nuevo organigrama se verá así en nuestro próximo año:



Nuestra tasa de crecimiento del personal se ha estabilizado por el momento. Muchos asuntos relacionados con nuestra autoridad bajo la Medida P se han resuelto y podemos satisfacer muchas de las necesidades operativas con nuestro presupuesto actual. Con muchos de nuestros mayores desafíos detrás de nosotros, esperamos refinar nuestros procesos de trabajo internos, desarrollar aún más a nuestro personal por medio de capacitaciones críticas para el trabajo de vigilancia y promover nuestro compromiso con la comunidad a la que servimos.







# III. ACTUALIZACIÓN SOBRE DIVULGACIÓN, ACCESO Y PARTICIPACIÓN


---

## A. Divulgación

IOLERO participa en actividades de divulgación comunitaria para establecer un diálogo continuo con la comunidad a la que servimos y para construir una relación transparente y colaborativa entre la Oficina del Sheriff y la comunidad. Buscamos desarrollar relaciones con los residentes, grupos comunitarios, organizaciones no gubernamentales, educadores y poblaciones vulnerables. Nos comprometemos a hacer un seguimiento de los denunciantes y a comprender las necesidades de la comunidad.

En esta sección de nuestro reporte anual, destacamos los eventos de participación comunitaria a los que asistieron los miembros de nuestro Consejo Asesor Comunitario (CAC), nuestra Gerente de Participación Comunitaria y otro personal, así como el Director de IOLERO. Los objetivos de la divulgación comunitaria son invitar a la comunidad del Condado de Sonoma a participar con el Consejo Asesor Comunitario y con IOLERO, mientras trabajan para sugerir recomendaciones de políticas a la Oficina del Sheriff del Condado de Sonoma, y también difundir el conocimiento de que IOLERO está disponible para recibir quejas sobre la conducta del personal de la Oficina del Sheriff.

Algunos ejemplos del trabajo de divulgación de IOLERO en 2023-2024 incluyeron presentaciones del Director Alden en el Centro de Capacitación en Seguridad Pública de Santa Rosa Junior College, el Club Demócrata de Oakmont, el Club Rotario de Cloverdale y el Comité Asesor Municipal (MAC, por sus siglas en inglés) de Lower Russian River, entre otros. El Director Alden también se presentó en la conferencia nacional de NACOLE.



Otros eventos comunitarios a los que asistió nuestra Gerente de Participación Comunitaria, Lizett Camacho, fueron el día del Programa de Justicia Penal, del Liderazgo de Santa Rosa (LSR), donde fue oradora invitada; el Ayuntamiento de Guerneville, sobre Servicios de Emergencia en el Distrito 5; el Seminario de Prevención de la Violencia, sobre Prevención de Pandillas, organizado por la Escuela Preparatoria de Santa Rosa; el Día de los Cien, el Mercado Nocturno de los Miércoles, en el centro de Santa Rosa; la Feria de Salud y Participación Comunitaria, en Guerneville; el Cinco de Mayo, en Santa Rosa; la celebración de Juneteenth del Condado de Sonoma, Verano en el Parque organizado por la Coalición de South Park y la Feria Sonoma-Marin, en Petaluma. Muchos de nuestros miembros del personal de IOLERO y del CAC también asistieron a estos eventos para ayudar a difundir nuestro trabajo.

Recientemente, la Supervisora Hopkins nombró a Imelda Martínez De Montano para el CAC, en representación del Distrito 5. Imelda se ha convertido en la primera persona monolingüe (que habla español) en unirse a una junta, comisión o consejo en el Condado de Sonoma. Trabajamos diligentemente para brindarle capacitación en español para que se incorpore como integrante del Consejo Asesor Comunitario. Además, el Supervisor Gore nombró a John Azevedo para el Consejo Asesor Comunitario, por parte del Distrito 4. John llega al CAC con experiencia en la industria del vino y está comprometido con la comunidad, que incluye fuertes creencias en equidad, seguridad y el proceso de mejora continua. Es nuestro primer miembro del CAC que también ha sido miembro de la Junta Directiva de Farm Bureau. Esperamos que estos dos nuevos miembros nos ayuden a ampliar la extensión de nuestra participación comunitaria.

## **B. Acceso**

Además de la divulgación, también estamos trabajando para mejorar el acceso. Asimismo, nos complació tener la oportunidad de participar con la Oficina de Equidad del Condado de Sonoma al unirnos en grupos de enfoque para ayudar a elaborar el plan de acceso lingüístico del Condado de Sonoma, que la Junta de Supervisores adoptó posteriormente. Ese plan guía al personal del condado sobre los próximos pasos para mejorar el acceso lingüístico en todo el condado, incluido

nuestro trabajo en IOLERO. Pudimos trabajar con el Departamento de Servicios de Información para proporcionar traducción en nuestro sitio web, así como en nuestras reuniones mensuales del Consejo Asesor Comunitario. Seguimos trabajando para mejorar el acceso lingüístico aquí en IOLERO y en el CAC.

IOLERO ha seguido publicando su boletín bilingüe, que proporciona actualizaciones sobre el trabajo de la oficina, casos de gran interés para la comunidad, actualizaciones legales, de los tribunales y desarrollos legislativos sobre justicia penal y reforma policial. Por último, Lizett ha hecho un trabajo maravilloso al participar en anuncios de radio en español con La Máquina Musical 105.7 y La Musikera 107.5, a través de Luna Media USA sobre el trabajo que están haciendo IOLERO y el CAC. Hemos organizado reuniones públicas sobre temas como: el reporte anual 2022-2023, la Ley de la Verdad, y el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE).

### **C. Participación**

El año pasado, nos esmeramos por ampliar nuestros esfuerzos, desde la divulgación —contarle a la gente sobre nosotros—, hasta la participación —invitando a la gente a guiar nuestras prioridades y participar en nuestra labor.

Para ello, trabajamos con el Consejo Asesor Comunitario (CAC) para involucrar al público en reuniones públicas de preguntas y respuestas con expertos en políticas sobre temas que la comunidad nos pidió que destacáramos. El año pasado, realizamos una reunión pública sobre el Reporte Anual de IOLERO y otra sobre la relación entre la agencia federal de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) y nuestra cárcel local. Estamos planeando más para el próximo año, incluida otra sobre este Reporte Anual, la Política Canina, y otros temas.

También trabajamos con el CAC para ampliar los pequeños grupos de trabajo del CAC, llamados Comités Ad Hoc, para incluir a miembros interesados del público, no solo a los miembros del CAC. De esta manera, esos grupos fueron más eficaces y disfrutaron del apoyo de una mayor participación comunitaria. El año que viene esperamos ampliar esos grupos y hacer que se comuniquen directamente con el público para que participe (no solo para informar) en su trabajo.



# IV. QUEJAS Y AUDITORÍAS

Brindamos una descripción detallada del proceso de auditoría de IOLERO en reportes anuales anteriores. (Ver Reporte Anual 2022-2023, en 12-27). Para evitar repeticiones, proporcionamos un resumen aquí y remitimos al lector al Reporte Anual 2022-2023 para obtener detalles adicionales.

## A. ¿Qué es una investigación administrativa?

La Oficina del Sheriff del Condado de Sonoma (SCSO, por sus siglas en inglés), al igual que otras agencias gubernamentales, emplea personal que debe cumplir con las leyes y regulaciones federales, estatales y locales aplicables, y con las propias políticas internas de SCSO. Cuando un empleado es acusado de mala conducta, SCSO lleva a cabo una investigación administrativa y puede imponer una disciplina laboral, si se descubre que el empleado ha violado la ley o la política. La disciplina puede variar desde asesoría informal hasta el despido, según la gravedad de la violación.

Las políticas de SCSO se dividen entre la División de Aplicación de la Ley (Patrullaje) y la División de Detención. Están disponibles para revisión pública en <https://www.sonomasheriff.org/policies-and-training>.

La Investigación Administrativa de SCSO *no es una indagación penal. Tampoco es una averiguación de responsabilidad civil.* Más bien, es una revisión de SCSO para determinar si (i) ocurrieron los presuntos actos y (ii) si las acciones del empleado cumplen con los estándares de desempeño que SCSO, institucionalmente, espera de sus trabajadores.

### 1. Expectativas de desempeño del empleador

Las expectativas de SCSO sobre la conducta de los oficiales se establecen en sus Políticas escritas (preparadas para SCSO por Lexipol, LLC) y en la capacitación. Como mínimo, estas reflejan los requisitos legales impuestos por la ley, incluidas las Enmiendas 1ª, 4ª, 5ª, 8ª y 14ª a la Constitución de los EE. UU., el Código Penal de California, el Código de Gobierno de California, el Código Administrativo de California y las decisiones de los tribunales federales y estatales que rigen.

#### IV.

---

Las expectativas de SCSO también se reflejan en la forma en que SCSO aplica realmente sus políticas y procedimientos (que por necesidad están escritos de manera amplia) a asuntos individuales.

Identificar el alcance y la amplitud de las expectativas de una agencia sobre el desempeño de los oficiales es un umbral necesario para proporcionar al público una comprensión de las operaciones de la agencia.

Por ejemplo, según el precedente de la Corte Suprema de los Estados Unidos y la ley de California, la legalidad del uso de la fuerza se rige por el análisis de si un agente capacitado, en las mismas circunstancias y con el mismo conocimiento de los hechos, podría haber creído razonablemente que el nivel de fuerza utilizado era necesario para proteger la vida o controlar un asunto. Esta prueba, establecida hace 35 años en *Graham v. Conner*, 490 U.S. 386 (1989), se centra en el agente y otorga a los agentes de la ley el beneficio de la duda. La ley de California también exige que el uso de la fuerza sea proporcional al riesgo percibido y que se utilicen medidas de desescalada cuando sea posible.

Las expectativas de una agencia sobre las acciones de los oficiales pueden ser coextensivas con los estándares legales mínimos: si el uso de la fuerza por parte del oficial cumplió con los estándares legales mínimos, también cumplió con las expectativas de la agencia. Este enfoque deja en manos de terceros, como los litigantes y los tribunales, la determinación de las normas y convierte a la propia agencia en un participante pasivo que reacciona a las decisiones judiciales, en lugar de participar activamente en su formación o desarrollo.

Pero las agencias encargadas de hacer cumplir la ley, institucionalmente, pueden imponer expectativas a sus agentes que sean más rigurosas que el mínimo exigido por la ley, y tienen plena prerrogativa de insistir en que sus agentes sigan prácticas que sean más estrictas que los requisitos legales. Por ejemplo, una agencia puede capacitar a sus oficiales y esperar que reduzcan la intensidad de los encuentros de una manera más amplia y afirmativa mediante el uso de tácticas de contención, incluso cuando dichas tácticas no sean requeridas por ley. Una agencia puede capacitar a sus oficiales y esperar que sean cautelosos al confrontar a una persona con indicios externos de problemas de salud mental o intoxicación por drogas, recurriendo por defecto a un llamado a profesionales de la salud mental y refuerzos de las fuerzas del orden, incluso cuando esto no sea estrictamente requerido por ley.

Al proporcionar una explicación clara en una Investigación Administrativa de cómo se aplica una Política o un procedimiento a hechos específicos, SCSO aclara

institucionalmente a los oficiales y recuerda a SCSO cómo espera que esa política y ese procedimiento funcionen en la práctica, reduce las ambigüedades y da a los oficiales (y por extensión, al público) un aviso justo de lo que SCSO espera de sus oficiales y qué conducta puede exponerlos a la disciplina laboral bajo esas políticas.

Observamos en el Reporte Anual 2022-2023 que nuestra revisión de las Investigaciones Administrativas de SCSO identificadas ese año indicaban generalmente que las “expectativas” de SCSO coincidían con el mínimo requerido por la ley, y no lo superaban.

Esta observación sigue siendo la misma para 2023-2024. Los análisis limitados proporcionados por SCSO en sus Investigaciones Administrativas siguen reflejando, en nuestra evaluación, que las expectativas de SCSO sobre el desempeño de los empleados, en lo que respecta a las denuncias de mala conducta, son coextensivas con el mínimo requerido por la ley.

## **2. Estándar de prueba: preponderancia de la evidencia**

Las investigaciones administrativas sobre la conducta de los empleados se rigen por el criterio de “preponderancia de la evidencia”. Véase la Norma 10.5(l)(2) de la Comisión de Servicio Civil del Condado de Sonoma. Esto significa, en general, que la evidencia hace que sea “más probable que improbable” que la presunta conducta haya ocurrido y/o que haya violado la política.

Por lo tanto, incluso si el Fiscal de Distrito revisara la conducta del empleado y decidiera no presentar cargos penales, una “preponderancia de la evidencia” aún podría demostrar que un oficial violó la política o la capacitación de SCSO, y someterlo a disciplina laboral. Por ejemplo, el fiscal de distrito puede negarse a presentar cargos penales contra un oficial por su uso de la fuerza contra un ciudadano, porque no había evidencia suficiente para demostrar “más allá de una duda razonable” que la fuerza utilizada fue excesiva. Sin embargo, la misma evidencia disponible podría ser más que suficiente para demostrar “por una preponderancia” que la fuerza utilizada fue excesiva. En ese caso, la agencia de aplicación de la ley podría concluir que el oficial violó la política de la agencia que prohíbe el uso excesivo de la fuerza e imponerle una disciplina laboral, que puede llegar hasta el despido.

Es importante destacar que la relación entre el criterio de “preponderancia” y las expectativas del empleador, como se mencionó anteriormente, puede resultar confusa y dar lugar a decisiones opacas de la agencia que planteen interrogantes en la mente del público. Por ejemplo, una agencia puede tener una política cuyo texto simple prohíbe el uso excesivo de la fuerza. Sin embargo, la agencia *interpreta* que



esa política significa solamente que el agente no puede usar fuerza que *realmente* haya resultado en una acusación penal en su contra. Esta “interpretación” no está establecida en el texto de la política, sino que representa la interpretación interna de la agencia de lo que significa. Por lo tanto, si una “preponderancia” de la evidencia demuestra que un agente usó fuerza excesiva pero de hecho no se presentaron cargos penales contra el agente, entonces la agencia podría “exonerar” al agente en virtud de lo que es una política de uso excesivo de la fuerza claramente redactada, con base en la *interpretación* interna de la agencia de esa política.

Este ejemplo hipotético resalta la importancia de que las agencias de aplicación de la ley proporcionen una explicación escrita y sustancial en una investigación administrativa sobre cómo *interpretan* sus políticas. En ausencia de esa explicación, las operaciones de una agencia y las expectativas de conducta de los empleados sufrirán una falta *inherente* de transparencia.

IOLERO ha destacado este punto a SCSO en varias auditorías durante el año pasado, basándose en observaciones similares del año fiscal anterior. Si bien los reportes escritos y el razonamiento interpretativo de SCSO han mejorado durante el año pasado, siguen estando por debajo del estándar mínimo requerido para la transparencia pública y sigue habiendo una necesidad significativa de mejora.

### **3. Protecciones procesales para el personal de las fuerzas del orden**

SCSO puede obligar a los empleados a proporcionar información durante una Investigación Administrativa, incluida la realización de una entrevista con la División de Asuntos Internos (IAD, por sus siglas en inglés) de SCSO. Negarse a cumplir con una directiva de SCSO o proporcionar información falsa son motivos independientes para la disciplina laboral.

Al mismo tiempo, los empleados de las fuerzas del orden (al igual que otros empleados públicos) tienen derecho al debido proceso antes de que su empleo pueda verse reducido, por ejemplo, sufrir una degradación o suspensión, o ser despedido.

El Código de Gobierno de California, §§ 3300 *et seq.*, otorga a los empleados de las

fuerzas del orden derechos procesales relacionados (entre otras cosas): el momento y la duración de las entrevistas administrativas; notificación previa de la naturaleza de la investigación y de los nombres/posiciones de los entrevistadores de la agencia; limitación en el número de interrogadores de una agencia; prohibición de amenazas o recompensas por testimonio; y prohibición de exposición no consentida a los medios de comunicación. El Código de Gobierno también restringe el uso del testimonio obligado de un empleado en asuntos civiles separados, y exige que se informe a los empleados de sus derechos constitucionales (incluida la incapacidad de utilizar el testimonio obligado en su contra en un asunto penal) si parece que pueden estar sujetos a cargos penales (conocido como aviso de *Lybarger*).

Uno de esos derechos es el derecho a no autoincriminarse. Los oficiales del Sheriff y todos los demás agentes de la ley tienen el mismo derecho de la Quinta Enmienda, a no autoincriminarse, al igual que el resto de las personas. Los empleadores, como el Condado de Sonoma, no pueden disciplinar a los oficiales por hacer valer este derecho. (*Garrity v. New Jersey* (1967) 385 U.S. 493). Así, por ejemplo, un agente del Sheriff que dispara a alguien mientras está en servicio puede esperar ser entrevistado en una investigación criminal para evaluar si el agente cometió un delito al disparar a la persona. Ese agente puede hacer valer su derecho de la Quinta Enmienda y negarse a responder esas preguntas. Todavía no hemos visto a los oficiales del Sheriff del Condado de Sonoma hacer esto en una investigación criminal, en los asuntos que IOLERO ha investigado o auditado, pero en algunas jurisdicciones, esto es común. Históricamente, por ejemplo, la mayoría de los agentes de policía de Los Ángeles han hecho valer este derecho en tiroteos, sin responder a las preguntas.

Dicho esto, un empleador, como el Condado de Sonoma, todavía puede ordenar a los oficiales que respondan preguntas en casos administrativos como los que llevan a cabo IAD e IOLERO. Si así se lo ordenan, el agente todavía tiene que responder preguntas, pero esas respuestas no se pueden usar en su contra en un proceso penal. (*Lybarger v. City of Los Angeles* (1985) 40 Cal.3d 822).

Además, el Código de Gobierno requiere que las Investigaciones Administrativas se completen dentro de los 12 meses (con algunas excepciones) si la agencia tiene la intención de imponer alguna disciplina. Los empleados tienen derecho a una

decisión disciplinaria por escrito y tienen derecho a una apelación administrativa.

#### **4. Completitud**

El artículo 832.5 del Código Penal de California exige que la determinación de una agencia, respecto a que un reclamo es “infundado” (falso en cuanto a los hechos) o que el empleado debiera ser “exonerado” (no violó ninguna política) debe quedar “claramente establecida” por la investigación. En otras palabras, la investigación debe ser “completa”.

Tanto los hechos como las cuestiones legales y de políticas varían en cada encuentro con las fuerzas del orden. Lo que constituye una investigación “logísticamente completa” (documentos revisados, entrevistas realizadas, videos revisados) no es un estándar único, y debe evaluarse caso por caso. De manera similar, lo que constituye una indagación “analíticamente completa” (identificación de leyes y políticas relevantes, y la interpretación de SCSO sobre cómo se aplican esas leyes y políticas a los hechos específicos) también requiere una revisión caso por caso.

El año pasado, IOLERO y SCSO acordaron conjuntamente una “Lista de Verificación” de completitud, como guía para documentar la revisión de IOLERO sobre la completitud de las Investigaciones Administrativas de SCSO, caso por caso. (Véase el Reporte Anual 2022-2023 de IOLERO, Apéndice B). Esa lista de verificación se ha aplicado en las auditorías identificadas en este Reporte.

#### **5. Puntualidad**

El Código de Gobierno de California § 3304(d) permite la disciplina de un oficial de paz solo si (sujeto a algunas excepciones) la investigación administrativa es completada por el empleador dentro de los 12 meses de cuando los actos fueron descubiertos por una persona autorizada para iniciar una investigación.

El año pasado notamos que SCSO proporcionó varios asuntos a IOLERO después de que había expirado el período de 12 meses. Como resultado, IOLERO no pudo proporcionar a SCSO sus opiniones sobre una investigación con tiempo suficiente para que SCSO las revisara y determinara si se debía realizar algún cambio en sus hallazgos. Por eso, este año intentamos abordar el problema de manera proactiva.

Para ello, IOLERO y SCSO trabajaron en conjunto para establecer una lista

de verificación de “Puntualidad”, que identifica un cronograma general para la finalización de las investigaciones por parte de SCSO y la auditoría de IOLERO. Esas pautas se aplican a las nuevas indagaciones de IAD a partir del 5 de febrero de 2024 o más tarde. Se adjunta una copia de la “Lista de Verificación de Puntualidad” como Apéndice D.

En el futuro, esperamos que el uso de esta Lista de Verificación de Puntualidad ayude a aclarar las expectativas de IOLERO sobre cuándo deben completarse las investigaciones de Asuntos Internos, así como cuándo deben completarse las auditorías de IOLERO, respecto a esas investigaciones. Esto ayudará a ambas agencias a establecer expectativas internas para sus equipos y medir su propia eficacia. Espere ver más sobre este tema en nuestro próximo reporte anual, cuando podamos mostrar cuántos casos fueron completados de manera oportuna.


## **B. ¿Qué es una auditoría?**

Cuando SCSO completa la Investigación Administrativa, envía el registro y el reporte a IOLERO para su revisión y análisis independientes, generalmente denominados “Auditoría”.

Una Investigación Administrativa de SCSO da como resultado uno de cuatro hallazgos generales sobre cada acusación:

- 1.** Sostenido”, lo que significa que SCSO encontró una violación de sus políticas;
- 2.** “Exonerado”, lo que significa que SCSO encontró que la conducta del empleado no violó la política;
- 3.** “No sostenido/No concluyente”, lo que significa que no había pruebas suficientes para probar o refutar la afirmación; o
- 4.** Infundado”, lo que significa que SCSO determinó que el empleado no participó en la conducta alegada.

En su auditoría, IOLERO revisa de forma independiente el registro, la legislación



y las políticas pertinentes, así como los hallazgos de SCSO, y proporciona las siguientes conclusiones:

- 1.** “De acuerdo”, lo que significa que IOLERO está de acuerdo en que la conclusión a la que llegó SCSO estaba respaldada por el material recopilado en la investigación;
- 2.** “En desacuerdo”, lo que significa que IOLERO cree que una conclusión diferente habría sido más apropiada dado el material recopilado en la investigación, generalmente acompañada por una declaración sobre qué conclusión IOLERO pensó que se debería haber alcanzado;
- 3.** “Incompleto”, lo que significa que IOLERO creyó que la investigación no fue lo suficientemente exhaustiva como para justificar llegar a una conclusión todavía, como los casos en los que se podría y debería haber recopilado evidencia adicional, o se debería haber dejado constancia de una mejor articulación de la justificación de la conclusión.
- 4.** IOLERO también puede “Notar” cuestiones de interés y proporcionar “Recomendaciones” para abordar las cuestiones identificadas.
- 5.** IOLERO puede solicitar a SCSO que investigue más a fondo un asunto o IOLERO puede optar por realizar una investigación adicional por sí mismo si encuentra que la investigación de SCSO ha sido incompleta o deficiente.

A veces, las acciones de los oficiales son coherentes con la ley, la política, el procedimiento y la capacitación, pero aún así son perturbadoras para el público. Siempre que es posible, IOLERO señala esta desconexión entre las prácticas de aplicación de la ley existentes y las expectativas del público, de modo que SCSO pueda considerar la posibilidad de modificar las políticas, los procedimientos y la capacitación para salvar cualquier brecha entre las expectativas de empleo de SCSO (como se mencionó anteriormente) y las expectativas de la comunidad.



### C. ¿Qué estándares sigue IOLERO?

El trabajo de auditoría es, fundamentalmente, evaluar el desempeño de una institución en relación con los estándares objetivos utilizados en ese campo. Aquí en IOLERO, eso es exactamente lo que hacemos: verificamos el trabajo de la Oficina del Sheriff en relación con las propias políticas del Sheriff y las leyes estatales y federales aplicables. Nuestro trabajo no es cuestionar o simplemente presentar una opinión diferente sobre cómo deseamos que hubiera actuado un agente, sino mostrar cómo el desempeño de la Oficina del Sheriff cumple o no con las reglas que el Sheriff ha adoptado y/o que impone la ley. Por ejemplo, cuando auditamos el trabajo de la Oficina del Sheriff en la investigación de una queja sobre un oficial, (i) evaluamos objetivamente si la investigación de la Oficina del Sheriff sobre ese empleado se llevó a cabo de manera apropiada según las reglas establecidas, y (ii) evaluamos objetivamente si la conclusión de la Oficina del Sheriff sobre la conducta del empleado está respaldada por la evidencia investigativa y la política y la ley aplicables.

Al utilizar este enfoque objetivo, nos aseguramos de que el criterio que utilizamos para evaluar a la Oficina del Sheriff sea claro, predecible y esté respaldado por la autoridad existente. También garantiza que nuestra retroalimentación al Sheriff sea creíble. Y finalmente, le da a la Oficina del Sheriff un aviso previo de los estándares que estamos utilizando, para que tengan la oportunidad de asegurarse de que su desempeño cumpla con los estándares desde el principio.

Dos ejemplos del uso de estándares objetivos como estos son los estándares de Completitud y Puntualidad para las investigaciones de IAD (División de Asuntos Internos, por sus siglas en inglés). Creamos estas listas de verificación en coordinación con la Oficina del Sheriff utilizando la ley existente, las políticas de SCSO y las mejores prácticas, y luego compilamos todos estos estándares en un solo lugar: las listas de verificación. Una vez que nosotros y la Oficina del Sheriff llegamos a acuerdos sobre cuáles son estos estándares y los enumeramos, entonces SCSO supo qué estándares debía seguir para capacitar a sus gerentes e investigadores, y IOLERO supo con qué estándares calificar su trabajo. Ahora, cuando descubrimos que una investigación de la IAD está completa, podemos explicar exactamente por qué. Y cuando una investigación no está completa, también podemos explicarlo, haciendo referencia a un elemento de la Lista de Verificación.



El gobierno federal también tiene auditores de las fuerzas del orden que supervisan sus agencias de aplicación de la ley. Por ejemplo, la Oficina del Inspector General, del Departamento de Justicia de los EE. UU. audita al Buró Federal de Investigaciones (FBI, por sus siglas en inglés) de la misma manera que IOLERO audita a la Oficina del Sheriff. De hecho, IOLERO está designada como Inspector General bajo la ley estatal por esta razón. (Sección 25303.7 del Código de Gobierno).

En este último año, IOLERO comenzó a adoptar algunos de los mismos estándares de calidad internos para su propio trabajo que los utilizados por la Oficina del Inspector General, del Departamento de Justicia de los EE. UU. Estas normas se denominan Normas de Auditoría Gubernamental Generalmente Aceptadas (GAGAS, por sus siglas en inglés) y se las conoce comúnmente como el “Libro Amarillo”. Debido a que estas normas de auditoría se utilizan en los niveles más altos de auditoría de las fuerzas del orden en el país y están diseñadas para inspectores generales como IOLERO, las consideramos como pautas adecuadas para crear nuestros propios procedimientos.

Los estándares del Libro Amarillo (Yellow Book, en inglés) son demasiado largas para repetir las aquí, pero están disponibles en línea en [gao.gov/yellowbook](http://gao.gov/yellowbook). Algunas partes (capítulos seis y siete) se relacionan solo con la auditoría financiera, que IOLERO aún no ha realizado, por lo que no las hemos aplicado. Pero otras partes han dado lugar a adiciones concretas y específicas a nuestro trabajo, incluido el concepto de crear las Listas de Verificación de Completitud y Puntualidad. Algunas otras partes clave de nuestro proceso de auditoría de IOLERO que se inspiraron en los estándares del llamado Libro Amarillo incluyen (pero no se limitan a):

- Aumentar nuestros requisitos de educación continua para los auditores de IOLERO por encima del requisito de la ley estatal de 25 horas cada tres años, hasta el estándar del Libro Amarillo de 80 horas cada dos años (GAGAS Cap. 4.16).
- Fortalecer el desarrollo de criterios objetivos mediante el desarrollo conjunto de las Listas de Verificación de Completitud y Puntualidad.
- Garantizar que IOLERO haya definido lo que significa su “independencia” (consulte el Capítulo 5(A) de este reporte anual, a continuación, para obtener más detalles) y garantizar que mantengamos esa independencia (GAGAS Cap. 3.17).
- Adoptar una política formal de conflicto de intereses para los auditores, para garantizar la falta de sesgo en las auditorías individuales (GAGAS Cap. 3.09 et al.).

- Tratar el trabajo de auditoría descrito en la Medida P como un plan de auditoría anual (GAGAS Cap. 8.33) y nuestras auditorías individuales como la población de instancias auditadas (GAGAS Cap. 6.52, Cap. 7.49, et al.). Estos capítulos de las GAGAS brindan orientación adicional sobre cómo mejorar este reporte anual con el tiempo y también sobre cómo realizar cada auditoría.
- Garantizar que cada auditoría sea aprobada por un supervisor, no solo por el auditor mismo, antes de su finalización (GAGAS Cap. 8.135).
- Darle a la Oficina del Sheriff la oportunidad de responder a cada auditoría de una investigación de IAD y luego considerar si deberíamos cambiar nuestra auditoría dadas esas respuestas (si SCSO realiza una) (GAGAS Cap. 9.50).

De cara al futuro, nos esforzamos por perfeccionar el proceso de auditoría de acuerdo con los principios aplicables del Libro Amarillo. Anticipamos que esto llevará algún tiempo, pero nos alienta el progreso que logramos este año. Esperamos informar aún más avances el próximo año.

## **D. ¿Cómo funciona el poder de IOLERO para auditar casos civiles?**

Como parte de su autoridad bajo la Medida P, IOLERO, en cooperación con el Departamento de Consejería Jurídica del Condado de Sonoma (“Consejería Jurídica”) y los departamentos de Recursos Humanos/Gestión de Riesgos (“RR.HH./GR”), respectivamente, ha desarrollado un “Programa de Auditoría de Demandas Civiles” en el que IOLERO realiza revisiones periódicas y comparaciones de demandas legales presentadas contra el Condado de Sonoma, y que se relacionan con la Oficina del Sheriff del Condado de Sonoma (“SCSO”, por sus siglas en inglés) y/o la conducta de su personal.

### **1. Autoridad para auditar demandas civiles**

El Capítulo 2 – Artículo XXVII, Sec. 2-392, del Código Municipal del Condado de Sonoma dicta que parte de la “misión” de IOLERO es “proponer recomendaciones de políticas bien pensadas al sheriff-coronel” (ver §§ 3), “aumentar la transparencia en las operaciones de aplicación de la ley” (ver §§ 4), y “fomentar una cultura de responsabilidad y comunicación... así como [mejorar] la confianza pública en los servicios de vigilancia y correcciones proporcionados por el sheriff-coronel” (ver §§ 5).



De manera más directa, como parte de los “Poderes y Deberes” delineados en la Medida P, IOLERO está autorizado a “[r]evisar, auditar y analizar las investigaciones de quejas públicas y administrativas en coordinación y cooperación mutuas con el sheriff-coronel”. Ver Capítulo 2-Artículo XXVII del Código Municipal del Condado de Sonoma, Sec. 2-394 § (b)(2). Como parte de esa autoridad, IOLERO está obligada a revisar, auditar y analizar los siguientes tipos de asuntos:

1. Todas las quejas o investigaciones o análisis de incidentes que involucren una posible violación de los derechos constitucionales de los individuos en los Estados Unidos o en el estado. Id. en § (b)(2)(iii) (énfasis añadido);
2. Todos los casos en los que se presente una demanda civil contra la Oficina del Sheriff relacionada con el uso de la fuerza, independientemente de si se presenta una queja ante IOLERO o el sheriff-coronel. Id. en § (b)(2)(viii) (énfasis añadido);
3. Cualquier otra queja o investigación o análisis de incidentes que se conviertan en un asunto de interés de los medios. Id. en § (b)(2)(x) (énfasis añadido).

IOLERO interpreta estas autoridades como la imposición de un requisito de que IOLERO revise todos los reclamos presentados en litigios civiles contra la Oficina del Sheriff del Condado de Sonoma, que se refieran al Uso de la Fuerza por parte del personal de la Oficina del Sheriff del Condado de Sonoma (los “Reclamos de Litigios Civiles”). La Oficina del Sheriff del Condado de Sonoma ya tiene una práctica de investigar estos mismos Reclamos de Litigios Civiles de la misma manera que investigarían otras quejas de mala conducta del público. Por lo tanto, IOLERO revisa y audita estas investigaciones de asuntos internos realizadas por la División de Asuntos Internos del Sheriff del Condado de Sonoma (“SCSO IAD”, por sus siglas en inglés) de la misma manera que auditaríamos una queja presentada ante IOLERO

## 2. Auditorías de incidentes que involucran demandas civiles

Para realizar este trabajo, verificamos que efectivamente hayamos recibido el expediente de investigación de la División de Asuntos Internos de SCSO para todos y cada uno de los Reclamos de Litigio Civil presentados contra SCSO. La Consejería Jurídica del Condado de Sonoma y [RR.HH./GR](#) nos ayudan brindándonos una lista

de los Reclamos de Litigio Civil que se cerraron en el año fiscal respectivo y nos permiten comparar/contrastar esa lista con la lista de casos que IOLERO ya recibió de la División de Asuntos Internos de SCSO para ese mismo período. Al hacerlo, IOLERO puede verificar que, para cada Reclamo de Litigio Civil presentado contra SCSO, el expediente de investigación correspondiente esté en nuestras manos para su auditoría.

En los últimos dos años fiscales, utilizamos este método de doble verificación para confirmar que SCSO proporcionó a IOLERO todas aquellas investigaciones de IAD, que involucraban Reclamos de Litigios Civiles. Como regla general, encontramos que SCSO ya nos había enviado casi todos esos casos y, por lo tanto, ya estaban incluidos en nuestra carga de trabajo de auditoría. En muchos casos, esto se debió a que el caso ya involucraba algún otro factor que desencadenaba una revisión de IOLERO, como una queja presentada a IOLERO, atención de los medios al caso o uso de la fuerza. Las mordeduras de perros, por ejemplo, generalmente han llegado a IOLERO incluso antes de que la persona mordida presente una demanda civil, simplemente porque esos casos a menudo resultan en lesiones físicas que desencadenarían una revisión de IOLERO, incluso si nadie demandara por el incidente. En su revisión de Reclamos de Litigios Civiles para el año fiscal 2021-2022, IOLERO revisó doce (12) Reclamos de Litigios Civiles y no encontró casos adicionales que no estuvieran ya sujetos a revisión y auditoría. En su siguiente revisión para el año fiscal 2022-2023, IOLERO revisó siete (7) demandas de litigios civiles adicionales e identificó dos (2) casos para los cuales aún no había recibido los materiales correspondientes para su revisión. Si bien esta puede ser una cantidad proporcionalmente pequeña de casos en relación con la carga de trabajo general en IOLERO, utilizar el programa de auditoría de demandas civiles se ha convertido en una herramienta útil y eficaz para garantizar que IOLERO revele todos los casos que caen dentro de su mandato, según la Medida P.

Dado que la mayoría de los casos que se detectaron a través de nuestro programa de auditoría de demandas civiles ya estaban en nuestra lista de casos por estas otras razones, no los hemos separado aquí. Dicho esto, las lecciones aprendidas de esos casos aún se incluyen en las auditorías que se indican a continuación, y también en las recomendaciones de políticas que se indican en este reporte. Una vez más, los casos caninos son un buen ejemplo: las recomendaciones de políticas que hemos hecho con respecto a los caninos provienen, en general, de demandas de litigios civiles. Por este motivo, consideramos que el Programa de Auditoría de Demandas Civiles es una parte importante del trabajo de IOLERO.

### 3. El costo de resolver demandas civiles

Muchas partes interesadas nos han hecho saber que al público le gustaría ver una mayor transparencia sobre cómo el condado maneja el costo de resolver demandas resultantes de la conducta de SCSO y sus agentes. IOLERO ha trabajado con Consejería Jurídica y [RR.HH./GR](#) para explorar formas de hacerlo. Algunos de los materiales que el Condado crea a este respecto son confidenciales, y por una buena razón: algunos casos involucran asuntos de empleados que la ley estatal requiere que el Condado mantenga confidenciales, y otros involucran asesoría legal confidencial. También lo son algunos de los costos: el costo por demanda de representación legal generalmente no está disponible para el público, porque eso a veces revela detalles importantes sobre la asesoría legal y/o las estrategias utilizadas por el condado para defender el dinero de los contribuyentes.

Dicho esto, la ley estatal hace públicos los montos pagados a los demandantes para resolver cada Reclamo de Litigio Civil. Esto crea una oportunidad para comparar los costos generales de pago del acuerdo (pero no el costo de montar una defensa) en todas las jurisdicciones, pero solo unas pocas otras jurisdicciones en el estado han informado estas sumas de manera organizada. Por este motivo, hasta ahora, la búsqueda de datos de otras jurisdicciones para compararlos con los del Condado de Sonoma ha sido demasiado complicada y laboriosa para que IOLERO la haya logrado. IOLERO seguirá trabajando en cooperación con SCSO, Consejería Jurídica y [RR.HH./GR](#) para proporcionar mayor información al público sobre cómo se desempeña el Condado de Sonoma con respecto a la gestión del costo total de los reclamos presentados contra la Oficina del Sheriff y si el Condado de Sonoma puede encontrar formas de minimizar estos costos.

### E. ¿Qué puede compartir IOLERO sobre las auditorías?

En términos generales, la ley de California protege de la divulgación pública (1) los registros del personal de los oficiales de paz y (2) los registros de quejas de los ciudadanos sobre agentes individuales, y los reportes o hallazgos relacionados con la investigación de dichas quejas o incidentes. (Código Penal § 832.7(a)). Sin embargo, la ley permite a IOLERO divulgar públicamente información no confidencial, incluidas críticas y evaluaciones de la investigación administrativa, la manera en que los procedimientos y prácticas de SCSO pueden haber contribuido a la base de la queja o incidente, y las recomendaciones de IOLERO para la mejora institucional.

Según la legislación más reciente, a IOLERO también se le permite compartir públicamente materiales relacionados con el disparo de un arma de fuego de un oficial contra una persona, el uso de la fuerza por parte de un oficial que resulte en muerte o lesiones corporales graves, un hallazgo “sostenido” de fuerza irrazonable o excesiva, un hallazgo “sostenido” de la falta de intervención de un oficial contra la fuerza irrazonable o excesiva, un hallazgo “sostenido” de agresión sexual por parte de un oficial que involucró a un miembro del público, un hallazgo “sostenido” de deshonestidad, un hallazgo “sostenido” de prejuicio o discriminación, o un hallazgo “sostenido” de un arresto o registro ilegal. (Código Penal § 832.7(b)).

SCSO publica materiales públicos en su sitio web, <https://www.sonomasheriff.org/sb1421>.

El año pasado, IOLERO publicó en su sitio web aquellas auditorías que se deben reportar públicamente. Este año, solo hubo un caso de este tipo, pero nuestro sitio web continúa albergando todas las auditorías de años anteriores que se deben reportar públicamente. <https://sonomacounty.ca.gov/administrative-support-and-fiscal-services/independent-office-of-law-enforcement-review-and-outreach/audit-reports>.

## F. Raza y origen étnico de los denunciantes

Es posible que haya notado que los resúmenes de auditoría en este reporte incluyen la raza o el origen étnico de cada denunciante; y que los formularios de denuncia de IOLERO solicitan esta información, además del género y la fecha de nacimiento de la persona. Esta sección explica por qué y cómo recopilamos esa información.

### 1. ¿Por qué IOLERO les pide a los denunciantes que compartan esta información?

Los formularios de denuncia de IOLERO solicitan una variedad de información, y por una variedad de razones. Por ejemplo, hay preguntas sobre qué sucedió, cuándo y dónde sucedió, quién estuvo involucrado y quién lo presencié. Estas preguntas pueden ayudar a garantizar que SCSO tenga la mayor cantidad de información posible para su investigación. Los formularios de queja también solicitan la información de contacto del denunciante. Esto permite que SCSO se comuniquen con el denunciante si tiene preguntas de seguimiento y permite que SCSO y IOLERO se comuniquen con el denunciante cuando finalicen la investigación y la auditoría.

---

La información sobre la raza o etnicidad, el género o la edad del denunciante puede ser útil de maneras más abstractas. Por ejemplo, puede ayudarnos a comprender si es más probable que ciertas comunidades presenten una queja ante IOLERO que ante SCSO, lo que puede ayudar a centrar el compromiso futuro de SCSO con esas comunidades. También puede ayudarnos a identificar comunidades en las que necesitamos realizar más actividades de divulgación; o ayudarnos a comprender si las diferentes comunidades tienen diferentes inquietudes sobre sus interacciones con SCSO. La mayor parte de esto no ocurre queja por queja; en cambio, implica analizar muchas quejas a lo largo de seis meses, un año o más.

Por otro lado, hay cosas para las que IOLERO *nunca* utiliza esta información. Independientemente de la raza o etnicidad, el género, la edad u otra información personal del denunciante, IOLERO maneja todas las quejas de acuerdo con los mismos procedimientos internos. IOLERO no trata las quejas de manera diferente en función de esta información y no toma decisiones basadas en esta información cuando envía quejas a SCSO o cuando realiza auditorías.


## **2. ¿Qué sucede si un denunciante no comparte esta información?**

Cuando alguien presenta una queja ante IOLERO, tiene la opción de compartir su información personal. Esta es la mejor fuente de información de IOLERO, pero no está disponible en todos los casos. Los denunciantes de IOLERO pueden optar por no compartir su información por muchas razones. IOLERO también audita varios casos cada año en los que la queja se presentó a SCSO, y SCSO no tiene la práctica de solicitar esta información a los denunciantes. Como resultado, cada año hay lagunas en los datos que IOLERO recibe sobre la raza o etnicidad de los denunciantes.

El personal de IOLERO llena algunas de esas lagunas utilizando otra información disponible. Por ejemplo, el personal puede determinar que un denunciante es hispano/latino con un nivel razonable de certeza, basándose en el nombre del denunciante y su uso de español fluido durante el incidente y en su denuncia. Otras veces, el personal de IOLERO simplemente no tiene suficiente información para tomar una determinación. Cuando esto sucede, informamos la raza y etnicidad del denunciante como “No especificada”.

## **3. ¿Cómo describe IOLERO las diferentes razas y etnicidades?**

A partir de este período de reportes, IOLERO ha adoptado la terminología de raza y etnicidad que se utiliza en todo el estado, según la Ley de Perfiles Raciales e



Identitarios (RIPA, por sus siglas en inglés).

RIPA prohíbe la elaboración de perfiles raciales y de identidad por parte de las fuerzas del orden. RIPA también exige que las agencias de aplicación de la ley como SCSO reporten datos específicos relacionados con (a) detención de peatones/vehículos y (b) denuncias por sesgo racial, en un esfuerzo por trabajar hacia su objetivo de eliminar la discriminación racial. Por ejemplo, un agente debe reportar la raza o etnicidad de un conductor que detiene. Los datos de SCSO se combinan con los datos de otras agencias de aplicación de la ley en todo el estado y luego se comparten con el público. Los defensores de la comunidad, las organizaciones, los encargados de formular políticas, las fuerzas del orden y otras partes interesadas pueden usar los datos para analizar las tendencias en la vigilancia policial, identificar las mejores prácticas y desarrollar recomendaciones para eliminar la discriminación racial.

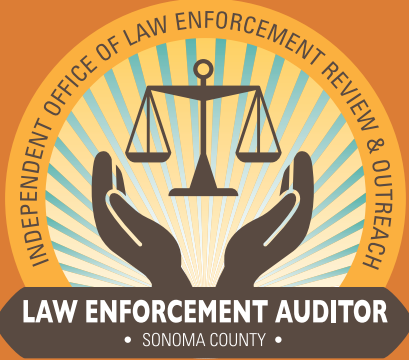
Las regulaciones de RIPA especifican la información exacta que se debe reportar. Por ejemplo, un agente o funcionario que reporte sobre la raza o el origen étnico de una persona siempre elegirá entre las siguientes categorías: asiático, negro/afroamericano, hispano/latino, de Oriente Medio o del sur de Asia, nativo americano, isleño del Pacífico, y/o blanco. (Código de Reglamentos de California § 999.226). Esto ayuda a garantizar la recopilación de datos consistente en todo el estado.

IOLERO adoptó la terminología de RIPA porque es la metodología que utilizan y reportan las agencias de aplicación de la ley en todo el estado. Esto le permite a IOLERO analizar sus datos en el contexto de un conjunto de datos más amplio. La metodología RIPA también ha recibido una cantidad sustancial de investigación pública. Este tipo de aporte público es particularmente valioso al describir comunidades diversas y desarrollar herramientas estadísticas.

En este reporte, IOLERO utiliza la terminología RIPA al hablar de raza y etnicidad en quejas y auditorías. En el futuro, los formularios de queja de IOLERO también utilizarán la terminología RIPA para raza y etnicidad, género y discapacidad.<sup>1</sup> Este cambio está diseñado para facilitar la recopilación de datos consistentes y el análisis significativo de los datos. También se refleja en la nueva base de datos de IOLERO, que abordamos en la Sección VI.

---

<sup>1</sup> RIPA utiliza la siguiente terminología al recopilar datos sobre género: hombre/niño cisgénero, mujer/niña cisgénero, hombre/niño transgénero, mujer/niña transgénero, o persona no binaria. RIPA utiliza la siguiente terminología al recopilar datos sobre discapacidades: sordera o dificultad para oír, impedimento del habla o uso limitado del lenguaje, ceguera o visión limitada, condición de salud mental, discapacidad intelectual o del desarrollo, incluida la demencia; otra discapacidad, y/o ninguna. (Código de Reglamentos de California § 999.226).



# V. AUTORIDAD DE INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE DE IOLERO

---

Hasta hace poco, IOLERO se centraba exclusivamente en revisar las investigaciones administrativas que la propia SCSO ya había completado.


Con la implementación completa de la Medida P, IOLERO ahora tiene autoridad para investigar de forma independiente (i) muertes resultantes de la conducta de los agentes, (ii) acusaciones de denunciantes y (iii) muertes que ocurren bajo la custodia de SCSO. Para llevar a cabo estas investigaciones, IOLERO tiene la facultad de solicitar documentos oficiales y citar a testigos para entrevistas. Este año, trabajamos con la Oficina del Sheriff en un acuerdo sobre un formulario de citación y los procedimientos para entregar citaciones. Y para facilitar estas entrevistas, IOLERO construyó una nueva sala de entrevistas en la oficina de IOLERO.

## A. Cómo IOLERO lleva a cabo investigaciones independientes

El año pasado, IOLERO comenzó a realizar investigaciones independientes. No hay dos investigaciones exactamente iguales, pero hay principios y procesos que sustentan todas las investigaciones de IOLERO.

¿Qué significa independencia?

En su sentido más amplio, la independencia se refiere a la ausencia de influencia de SCSO, los actores políticos y otros intereses especiales que buscan afectar las operaciones de IOLERO. Esto incluye la influencia real y percibida, y es especialmente importante frente a problemas o incidentes de alto perfil. (Adaptado de la Asociación Nacional de Supervisión Civil de las Fuerzas del Orden, <https://www.nacole.org/principles>, y GAGAS (Libro Amarillo) Capítulo 3.17 y siguientes).





En la práctica, esto significa que:

- IOLERO decide qué incidentes investigar
- IOLERO decide qué problemas, políticas y leyes considerar
- IOLERO decide qué empleados de SCSO investigar
- IOLERO decide qué evidencia recolectar
- IOLERO decide qué evidencia es importante
- IOLERO decide qué hallazgos son apropiados, ya sea que haya mala conducta o no
- IOLERO decide qué recomendaciones hacer con respecto a la política, la capacitación o la disciplina

IOLERO hace todo esto sin depender de los aportes de SCSO, funcionarios del Condado u otras personas que puedan tener un interés en la investigación.

Es importante entender que IOLERO aún puede comunicarse con SCSO, empleados del Condado u otras personas durante las investigaciones, y que estas comunicaciones no afectan su independencia. Por ejemplo, IOLERO puede necesitar entrevistar a personas que tengan un interés en la investigación, como el denunciante o los agentes. IOLERO también puede necesitar obtener evidencia o información de SCSO, como materiales de capacitación o información sobre la investigación de Asuntos Internos; o información de otros departamentos del Condado, como Consejería Jurídica o RR.HH. Este tipo de comunicaciones pueden ayudar a IOLERO a realizar una investigación más exhaustiva.

### **Neutralidad**

El objetivo de IOLERO es realizar investigaciones sin sesgos ni prejuicios. Esto significa que IOLERO comienza cada investigación sin nociones preconcebidas de lo que sucedió o quién tuvo la culpa. IOLERO se basa en evidencia documentable para determinar los hechos y se basa en la ley y la política para determinar lo que significan los hechos. También significa que IOLERO es consciente de los derechos legales que se otorgan a los empleados de SCSO durante las investigaciones y respeta esos derechos.

IOLERO reconoce que incluso las personas mejor intencionadas pueden tener sesgos inherentes. IOLERO se esfuerza por reconocer esos sesgos inherentes cuando puedan existir y evitar que influyan en sus investigaciones.

## Evidencia y Citaciones

La evidencia es la base de cada investigación de IOLERO. Estos son algunos tipos comunes de evidencia que IOLERO puede considerar en sus investigaciones, dependiendo de los asuntos que se estén investigando:

- Imágenes de video de cámaras corporales, cámaras de seguridad o teléfonos celulares de transeúntes
- Llamadas al 911
- Conexión por radio entre oficiales
- Reportes escritos por agentes
- Registros de la cárcel
- Fotografías
- Registros médicos
- Materiales de políticas y capacitación

IOLERO también puede entrevistar a los agentes que estuvieron involucrados en el incidente, testigos que saben algo sobre el incidente o personas que tienen conocimiento especializado de la política y la capacitación de SCSO.

Algunos incidentes que IOLERO investiga también involucran una investigación criminal. Por ejemplo, si ocurre un tiroteo, el Departamento de Policía de Santa Rosa puede realizar una investigación criminal para ayudar al Fiscal de Distrito a decidir si acusar a alguien de un delito. En esta situación, IOLERO también puede acceder a la investigación criminal: evidencia recopilada por los investigadores criminales, entrevistas de los investigadores criminales y reportes de los investigadores criminales. Esto ayuda a garantizar que IOLERO tenga acceso a toda la evidencia e información relevante. Las citaciones son una herramienta que utiliza IOLERO para recopilar la evidencia que necesita. La Medida P y la ley estatal lo autorizan. (Véase, por ejemplo, la sección 25303.7(c)(2) del Código de Gobierno). Las citaciones de IOLERO pueden ordenar a alguien que entregue documentos o que asista a una entrevista. IOLERO emitió sus primeras citaciones el año pasado.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Poco después de finalizar el año fiscal, surgió una disputa con SCSO sobre la capacidad de IOLERO para emitir citaciones en ciertos casos. Esa disputa no se analiza en este reporte porque ocurrió fuera del período del reporte.

## Estándar de prueba

El estándar de prueba es la cantidad de evidencia necesaria para determinar que algo sucedió o no. Las investigaciones independientes de IOLERO se rigen por el estándar de “preponderancia de la evidencia”. Este es el mismo estándar que rige las investigaciones administrativas de SCSO, sobre la conducta de los empleados. Vea nuestra sección sobre auditoría, más atrás, para obtener más información sobre este estándar de prueba.

## B. Muertes resultantes de la conducta de los agentes

El año pasado, IOLERO comenzó a realizar investigaciones independientes de muertes resultantes por la conducta de los oficiales. Estas investigaciones pueden involucrar una variedad de circunstancias, pero un ejemplo es cuando un agente le dispara a una persona y la persona muere como resultado. Al igual que otras investigaciones independientes, estos casos también suelen implicar entrevistas al personal y la recopilación directa de documentos, videos y otras pruebas. Y aquí, como en otras investigaciones independientes, IOLERO puede identificar de forma independiente posibles violaciones de la política y recomendar medidas disciplinarias al Sheriff.

### Autoridad investigativa de IOLERO

IOLERO está autorizada a realizar investigaciones independientes de incidentes que resulten en la muerte de una persona, que “resulten de las acciones de un empleado” de SCSO. (Medida P § 2-394(b)(5)(viii)).

IOLERO ahora está investigando de forma independiente una muerte, el tiroteo de julio de 2022 de David Peláez Chávez.

¿Cuándo comienza IOLERO a investigar?

Varias agencias pueden realizar una investigación cuando las acciones de un oficial resultan en la muerte de una persona:

- IOLERO puede investigar si el oficial (u otros) violó la política de SCSO o la ley, y si SCSO debería cambiar su política o capacitación.
- El Departamento de Asuntos Internos de SCSO puede investigar si el oficial (u otros) violó la política de SCSO o la ley, y si SCSO debería cambiar su política o capacitación.
- Una agencia de aplicación de la ley diferente —no SCSO— puede investigar si el oficial (u otros) cometió un delito. Con base en esa

investigación criminal, la Oficina del Fiscal de Distrito puede determinar si acusa al oficial u otros de un delito.

- La Fiscalía puede realizar su propia investigación por separado.

Sin embargo, estas investigaciones no se realizan todas al mismo tiempo. En general, la investigación penal se realiza primero.

El tiempo de la investigación de Asuntos Internos, de SCSO, está controlado por un acuerdo entre SCSO y otras agencias de aplicación de la ley en el Condado. Según ese acuerdo, la investigación criminal siempre tiene prioridad sobre la investigación de Asuntos Internos de SCSO. Según el acuerdo, esto evita que la investigación de Asuntos Internos pueda comprometer la investigación criminal y minimiza los conflictos entre las dos investigaciones. (Protocolo de incidentes críticos en los que participan empleados de las fuerzas del orden § III(A)(1), III(B)(12)(a)).

IOLERO no está controlado por este acuerdo. Sin embargo, IOLERO tiene otros acuerdos con las diferentes unidades de negociación de SCSO, que guían el tiempo de la investigación independiente de IOLERO. Por ejemplo, en muchos casos, IOLERO puede no comenzar su investigación hasta “90 días después de que el Fiscal de Distrito reciba la investigación criminal o la comunicación de una decisión de acusación, lo que ocurra primero”. De manera similar, en muchos casos, IOLERO puede no comenzar su investigación hasta que SCSO comience su investigación de Asuntos Internos. (Primera Carta de Acuerdo Modificada con la Asociación de Alguaciles Adjuntos § IV(D)(i)(b)). En la práctica, esto significa que la investigación de IOLERO podría comenzar varios meses después de que ocurra el incidente.

### **¿Qué puede compartir IOLERO sobre estas investigaciones?**

La ley de California restringe la cantidad de información que IOLERO puede compartir con el público sobre los casos individuales que audita e investiga. Sin embargo, estas restricciones a menudo disminuyen cuando las acciones de un oficial resultan en la muerte de una persona. Por ejemplo, cuando IOLERO investiga un incidente “que involucra el uso de la fuerza contra una persona por parte de



un [oficial] que resultó en la muerte”, IOLERO puede compartir sustancialmente más información sobre ese caso. Lo mismo es cierto cuando IOLERO investiga un incidente “que involucra el disparo de un arma de fuego contra una persona” por parte de un oficial. (Código Penal § 832.7).

Esto proporciona un mayor nivel de transparencia para el trabajo de IOLERO en estos casos. IOLERO planea aprovechar esa oportunidad de transparencia y compartir de manera proactiva sus reportes de investigación con la comunidad, siempre que sea posible.

### **C. Quejas de denunciantes**

El año pasado, IOLERO comenzó a recibir e investigar quejas de denunciantes relacionadas con SCSO. Una queja de denunciante es:

- Presentada por un empleado del Condado de Sonoma;
- sobre SCSO —incluido el Departamento de Policía de Sonoma o el Departamento de Policía de Windsor; y
- relacionada con una violación de la ley federal o estatal, o el incumplimiento de una norma, política o regulación local, estatal o federal.

En respuesta a una queja de un denunciante, IOLERO puede investigar al Sheriff y a cualquier empleado de SCSO. IOLERO también puede determinar qué otra agencia manejaría mejor la queja del denunciante y reenviar la queja a esa agencia. Por ejemplo, algunos tipos de mala gestión financiera son manejados mejor por el Auditor-Contralor-Tesorero-Recaudador de Impuestos del Condado de Sonoma, que tiene capacitación especializada en investigaciones financieras y un programa de denuncia independiente para ese propósito.

Al igual que otras investigaciones independientes de IOLERO, los casos de denuncia de irregularidades también pueden implicar entrevistas al personal y la recopilación directa de documentos, videos y otras pruebas. Y aquí, como en las otras investigaciones independientes, IOLERO puede identificar de forma independiente posibles violaciones y recomendar medidas disciplinarias al Sheriff.

## Autoridad investigativa de IOLERO

IOLERO está autorizada a “actuar como una agencia receptora e investigadora para los reclamos de denuncia de irregularidades que involucran al sheriff-coronel”. (Medida P § 2-394(b)(3)). A continuación, resumimos algunos factores involucrados en la investigación de denuncias de irregularidades.

La confidencialidad es a menudo una preocupación para los denunciantes. Las películas y los programas de televisión hacen que parezca una propuesta arriesgada ser un denunciante. Después de todo, un denunciante puede delatar actividades delicadas, graves o incluso ilegales; y un denunciante puede acusar a la persona que escribe su cheque salarial, o a un supervisor que puede disciplinarlo. En realidad, la ley brinda protecciones específicas a los denunciantes. Por ejemplo, es ilegal que el empleador de un denunciante tome represalias contra él (Código Laboral § 1102.5). Los empleados del Condado tienen estas mismas protecciones cuando presentan una queja de denuncia ante IOLERO (Medida P § 2-394(b)(3)).

IOLERO toma medidas adicionales para proteger a los denunciantes.

En primer lugar, IOLERO no tiene que reportar las quejas de los denunciantes a SCSO o al Departamento de Asuntos Internos (Medida P, § 2-394(b)(3)). Esto es diferente a otras investigaciones independientes de IOLERO. Cuando IOLERO investiga una muerte, por ejemplo, el Departamento de Asuntos Internos suele estar al tanto de la investigación de IOLERO; el Departamento de Asuntos Internos suele realizar su propia investigación, puede saber qué cuestiones está investigando IOLERO y le entregará a IOLERO copias de las pruebas que tenga SCSO. En un caso de denuncia de irregularidades, pueden pasar semanas o meses antes de que el Departamento de Asuntos Internos sepa que existe una investigación. Incluso entonces, el Departamento de Asuntos Internos puede no saber qué cuestiones está investigando IOLERO. Esto ayuda a proteger al denunciante y también protege la integridad de la investigación de IOLERO.

En segundo lugar, IOLERO permite a los denunciantes presentar denuncias anónimas. Para facilitar esto, IOLERO tiene dedicados un sitio web y una línea directa que permiten a los denunciantes comunicarse de forma anónima con IOLERO (se analiza en más detalle a continuación). IOLERO también puede comunicarse con el denunciante a través de un abogado para mantener el anonimato; o puede entrevistar al denunciante de una manera que proteja su identidad. Todos estos esfuerzos permiten al denunciante controlar la información sobre su identidad, al mismo tiempo que permiten a IOLERO realizar una investigación exhaustiva.

En tercer lugar, existen ciertas circunstancias en las que IOLERO puede necesitar divulgar información sobre la queja del denunciante —por ejemplo, si IOLERO necesita citar a SCSO para que presente pruebas, o si la ley exige divulgaciones. Si eso sucede, IOLERO toma precauciones para difundir solo la información necesaria y de conformidad con la ley aplicable. Esto ayuda a proteger al denunciante y la integridad de la investigación de IOLERO, al mismo tiempo que permite a IOLERO realizar una investigación exhaustiva y cumplir con los requisitos legales.

Para obtener más información sobre el programa de denuncia de irregularidades de IOLERO en general, visite <https://integritycounts.ca/org/IOLERO>.

*Nota: IOLERO invita al público a visitar este sitio web para obtener más información sobre el programa de denuncia de irregularidades de IOLERO. Sin embargo, las personas que no trabajan para el Condado de Sonoma deben seguir presentando quejas en línea, utilizando el sitio web principal de IOLERO: <https://sonomacounty.ca.gov/administrative-support-and-fiscal-services/independent-office-of-law-enforcement-review-and-outreach/file-a-complaint-about-the-sheriffs-office>.*

### **Sitio web / línea directa de IOLERO para denunciantes**

El año pasado, IOLERO creó un sitio web y una línea directa dedicados a las quejas de denunciantes. Los denunciantes aún pueden presentar una queja de las mismas maneras que cualquier miembro de la comunidad, por ejemplo, en el sitio web principal de IOLERO o por teléfono. Pero el nuevo sitio web y la línea directa brindan funciones adicionales, específicamente para informantes.

IOLERO creó este sitio web y esta línea directa para abordar un problema particular que puede surgir en los casos de denunciantes. Es más probable que los informantes presenten quejas de forma anónima, debido a las preocupaciones sobre posibles represalias. Como resultado, es importante aceptar e investigar las denuncias anónimas de la misma manera que otras denuncias. Sin embargo, puede ser un desafío investigar denuncias anónimas. IOLERO puede tener preguntas de seguimiento para el denunciante, o puede necesitar evidencia adicional de ellos. Después de todo, como empleado del Condado, el denunciante puede estar más informado sobre algunos funcionamientos internos que IOLERO. Pero con una denuncia anónima, IOLERO a menudo no tiene forma de comunicarse con el informante para obtener la información o evidencia necesaria.

El nuevo sitio web resuelve este problema al proporcionar un sistema de mensajería completamente anónimo. Esto permite a IOLERO enviar mensajes al denunciante, y permite que el denunciante envíe mensajes de vuelta, sin que IOLERO conozca nunca la identidad o la información de contacto del denunciante.

## D. Muertes bajo custodia

El año pasado, IOLERO comenzó a realizar investigaciones independientes de muertes bajo custodia. Al igual que las otras indagaciones independientes, estos casos también involucraron entrevistas al personal y la recopilación directa de documentos, videos y otras pruebas. Y aquí, como en las otras investigaciones independientes, IOLERO puede identificar de forma independiente posibles violaciones a la política y recomendar medidas disciplinarias al Sheriff.

### Autoridad investigativa de IOLERO

IOLERO está autorizada a realizar investigaciones independientes de incidentes “que resulten en la muerte de una persona bajo custodia del sheriff-coronel”. (Medida P § 2-394(b)(5)(viii)). A continuación, resumimos algunos factores involucrados en la investigación de muertes bajo custodia.

Una persona puede ser considerada “bajo custodia” de dos maneras generales: (1) puede ser retenida por agentes de las fuerzas del orden después de ser detenida o arrestada (por ejemplo, en la escena de un incidente o durante el transporte), o (2) puede ser retenida en un centro de detención como el Centro Principal de Detención de Adultos (MADF, por sus siglas en inglés) (ya sea en espera de juicio o después de ser condenada por un delito).

Según la ley de California, cuando se produce una muerte bajo custodia, SCSO debe reportar la muerte y las circunstancias fácticas a la oficina del Fiscal General de California dentro de los 10 días. Si la muerte ocurrió en un centro de detención como MADF, SCSO también debe publicar esta información en su sitio web, incluida la edad, la raza y el género de la persona, la fecha de la muerte, el estado de custodia de la persona y la forma y los medios de la muerte. (Código de Gobierno § 12525; Código Penal § 10008). Las publicaciones de muertes bajo custodia de SCSO pueden verse en su sitio web en <https://www.sonomasheriff.org/ab2761>.

Las causas de muerte bajo custodia varían. Las personas pueden experimentar una emergencia médica debido a una condición médica preexistente o de reciente aparición. Una persona puede experimentar una emergencia médica como resultado de las condiciones físicas que acompañan a un arresto o detención, de un accidente (como una caída) o del uso de la fuerza. Una persona también puede autolesionarse y quitarse la vida.

La Constitución de los Estados Unidos exige que las fuerzas del orden respondan a las necesidades médicas de las personas bajo su custodia. Las normas constitucionales



para la atención médica de las fuerzas del orden son sustancialmente diferentes de las normas médicas no constitucionales que se aplican al público en general.

Para las personas detenidas en prisión como “detenidos en espera de juicio” (por ejemplo, los acusados de un delito y en espera de juicio), la Decimocuarta Enmienda prohíbe al personal de custodia ser “deliberadamente indiferente” a las necesidades médicas y de salud mental de una persona que sean razonablemente conocidas o que deberían haberse conocido. Esta norma no es de “mala praxis médica” o “negligencia médica”. En cambio, prohíbe al personal de custodia actuar con “desprecio imprudente” de las necesidades de salud de una persona. Si una persona encarcelada se encuentra bajo custodia después de ser condenada por un delito, el estándar de “indiferencia deliberada” se mide según la prohibición de la Octava Enmienda contra el castigo cruel e inusual, que generalmente analiza si el personal de custodia ignoró intencionalmente la condición médica o de salud mental conocida de una persona.

Para cumplir con estos requisitos constitucionales, el personal de custodia en general debe estar capacitado para identificar problemas médicos y de salud mental durante el encarcelamiento de una persona, monitorear a las personas mediante controles de seguridad, con vista directa, y reportar los problemas al personal médico. Los centros de detención locales también han tenido que asumir la tarea adicional (y sustancial) de brindar atención médica, de salud mental y dental de rutina a las personas encarceladas como una cuestión general.

El Condado de Sonoma (como muchas otras jurisdicciones) brinda atención mediante la contratación de un proveedor externo profesional de atención médica y de salud mental para que trabaje junto con el personal de custodia. En el Condado de Sonoma, se trata de California Forensic Medical Group, Inc. (CFMG), también conocido como Wellpath. Según su contrato, CFMG debe cumplir con los estándares emitidos por la Comisión Nacional de Atención Médica Correccional (NCCHC, por sus siglas en inglés). La acreditación de NCCHC es una revisión externa por pares sobre la eficacia del sistema de prestación de servicios de salud de un centro penitenciario. La acreditación se logra cuando el centro cumple con el 100% de los “estándares esenciales” aplicables y al menos 85% de los “estándares importantes”. (Véase NCCHC, *Standards for Health Services in Jails*, Apéndice A (2108)). El MADF recibió la acreditación de NCCHC en junio de 2023.

El año pasado, IOLERO auditó las investigaciones completadas por SCSO de dos muertes bajo custodia que ocurrieron durante la detención o arresto de personas por parte de agentes de patrulla de SCSO. Ninguna de las dos involucró al MADF. (Véase el Reporte Anual 2022-2023 de IOLERO, en las págs. 30-33). Este año, IOLERO

auditó una muerte bajo custodia que ocurrió en el MADF, en 2020. Esa revisión se resume en la sección de auditoría, más adelante.

IOLERO ahora está investigando de forma independiente dos muertes que ocurrieron en MADF en septiembre de 2023, una tercera que ocurrió a principios de 2024 y una cuarta que ocurrió en mayo de 2024.

### **Revisión estatal de California de muertes bajo custodia — SB 519 (Vigente a partir del 1 de julio de 2024)**

El Proyecto de Ley del Senado de California (SB) 519 (codificado en el Código Penal de California § 6034) autorizó recientemente a la Junta de Correcciones Estatales y Comunitarias (BSCC, por sus siglas en inglés), (la agencia estatal que supervisa los centros locales de detención) a revisar las indagaciones de muertes bajo custodia realizadas por los centros locales de detención. A partir del 1 de julio de 2024, los centros locales de detención deben reportar las investigaciones de muertes bajo custodia al recién creado Director de Revisión de Muertes Bajo Custodia, que opera dentro de la recién creada División de Revisión de Muertes Bajo Custodia, en el BSCC. El Director puede realizar una revisión adicional del incidente según sea necesario, hacer recomendaciones sobre políticas y personal, y revisar la prestación de atención médica y de salud mental en el centro. Los centros locales de detención deben proporcionar respuestas a las recomendaciones del Director.

La ley también modificó el Código Penal al agregar el artículo 832.10, que (a partir del 1 de julio de 2024) hace público “cualquier registro relacionado con una investigación realizada por el centro local de detención que involucre un incidente de muerte mantenido por un centro de detención local”. La información disponible públicamente incluye todos los reportes de investigación, pruebas, entrevistas, reportes de autopsias, todos los materiales presentados para su revisión al fiscal de distrito o a cualquier persona encargada de determinar si la acción fue consistente con la ley y la política de la agencia para fines de disciplina o acción administrativa, o qué disciplina imponer o acción correctiva tomar. También se incluyen documentos que establecen hallazgos o hallazgos recomendados, copias de registros disciplinarios relacionados con el incidente de muerte, documentos que reflejan modificaciones de la disciplina debido a la audiencia previa a la disciplina o el proceso de queja, y cartas que indican la imposición final de la disciplina u otra documentación que refleje la implementación de la acción correctiva.

Históricamente, gran parte de la investigación de una cárcel sobre una muerte bajo custodia se mantuvo privada según la ley estatal. (Código Penal § 832.7.) Pero

---

el Código Penal § 832.10 hace que gran parte de las investigaciones del Sheriff sobre dichas muertes bajo custodia estén disponibles para el público. En el futuro, IOLERO hará un seguimiento cercano de qué registros se pueden hacer públicos en estos casos para garantizar la mayor transparencia posible.

Los centros locales de detención deben notificar a BSCC sobre una muerte dentro de los 10 días posteriores al incidente, completar una revisión inicial y un reporte de la muerte dentro de los 30 días, además de enviar una copia del reporte de revisión inicial al Director dentro de los 60 días posteriores a la muerte en un formato adecuado para su publicación, según § 832.10. (15 C.C.R. § 1046(c)).

Esta nueva posición de Director de Revisión de Muertes en Custodia entró en vigor después del período de reporte para este reporte anual y, hasta la fecha de este reporte, aún no se ha nombrado a ninguna persona para ocuparla. Aún no se sabe cómo este nuevo proceso de revisión se relacionará, o no, con la revisión de IOLERO de estas mismas muertes.

Puede encontrar más información al respecto en el sitio web de BSCC: <https://www.bscc.ca.gov/in-custody-death-review-division/>.



# VI. QUEJAS RECIBIDAS E INVESTIGACIONES AUDITADAS EN 2023-2024


---

En el año fiscal 2023-2024, IOLERO lanzó una nueva base de datos para realizar un seguimiento de su propio trabajo. Esta base de datos nos permite realizar un seguimiento más fácil del progreso de nuestras auditorías internamente y también informar al público con más detalles sobre esas auditorías.

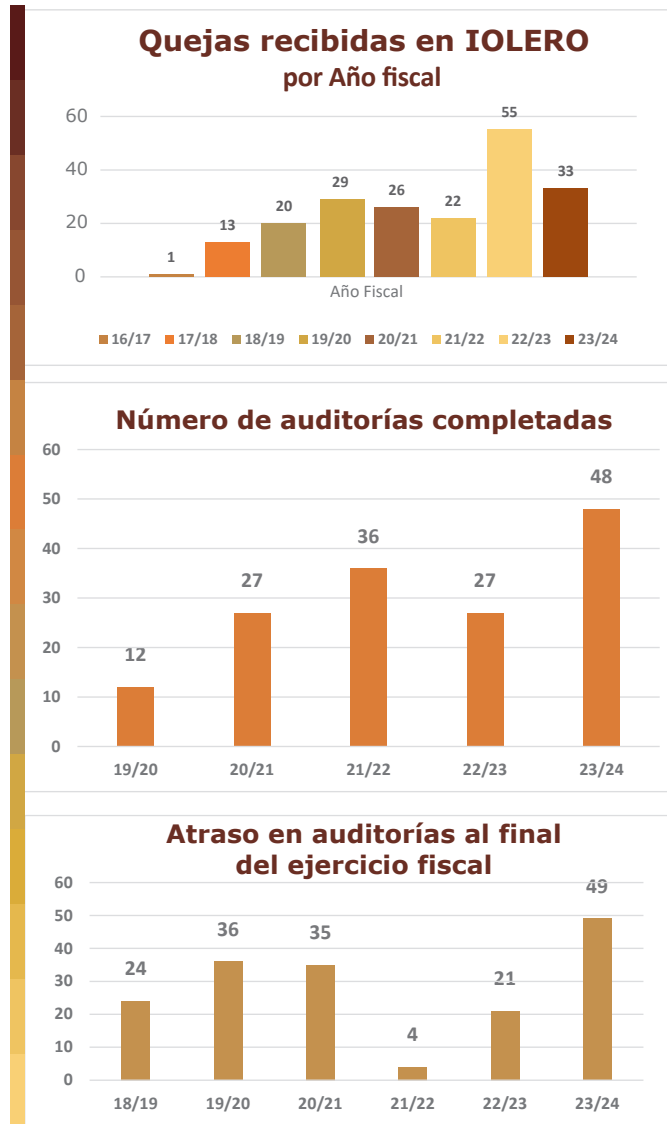
IOLERO completó auditorías de 48 Investigaciones Administrativas de SCSO, en el año fiscal 2023-2024. Estas investigaciones incluyeron casos en los que las personas se quejaron ante la Oficina del Sheriff, otros casos en los que las personas se quejaron ante IOLERO y otros casos en los que no hubo queja, pero la Medida P requirió que IOLERO auditara la investigación debido a los tipos de conducta en el caso, como casos de deshonestidad. Algunos casos pueden involucrar combinaciones de estos factores, como una queja hecha ante IOLERO y también una queja hecha ante la Oficina del Sheriff sobre el mismo evento.

Durante este mismo período, IOLERO recibió de SCSO 67 Investigaciones Administrativas completadas para auditoría. Nuevamente, estos casos originalmente provenían de tres fuentes diferentes, solo una de las cuales eran casos en los que las personas se quejaron ante IOLERO.

Para el mismo período, IOLERO recibió 33 quejas del público, que fueron enviadas a SCSO para su investigación. Por supuesto, SCSO debe haber iniciado casos adicionales durante ese tiempo que eventualmente llegarán a IOLERO para auditoría, pero no sabemos cuántos.



## Cuadro de Quejas y auditorías



1. Las quejas recibidas incluyen solo aquellas recibidas en IOLERO, no aquellas presentadas en la Oficina del Sheriff.
2. Los datos reportados los años anteriores al año fiscal 19/20 pueden estar incompletos debido a una interrupción en la administración de la oficina y la incorporación de nuevos sistemas de seguimiento.
3. Las "auditorías completadas" no representan necesariamente los años fiscales reales. La transición a tener reportes alineados con los años fiscales comenzó con el Reporte Anual del año fiscal 22/23.

En resumen, completamos más auditorías que en cualquier año anterior, pero también recibimos más casos que nunca. Por lo tanto, al final de este año fiscal, todavía teníamos el mayor atraso de la historia: 49 casos. Dicho esto, tenemos

personal nuevo que se incorpora este año y nuestro personal más nuevo está más avanzado en su formación, por lo que es más eficiente en el trabajo de auditoría. Por estos motivos, somos cautelosamente optimistas de que este atraso se pueda resolver pronto. La investigación de SCSO auditadas por IOLERO se dividieron en tres tipos generales: Revisiones Administrativas (“AR”), Investigaciones Administrativas de Asuntos Internos (“AI” (por sus siglas en inglés)) (a veces denominadas “PP”) y las Investigaciones Administrativas de Denuncias Ciudadanas (“C”):

TIPO	NÚMERO
<b>Investigaciones de Revisión Administrativa (AR)</b>	<b>1</b>
<b>Investigaciones de Asuntos Internos (IA) o (PP)</b>	<b>1</b>
<b>Investigaciones de Denuncias Ciudadanas (C)</b>	<b>46</b>

Estas investigaciones abarcan varios temas, incluidos el uso de la fuerza, las muertes en custodia, la Ley de Eliminación de Violaciones en Prisión (PREA, por sus siglas en inglés), las operaciones en el MADF, la conducta de los oficiales y la respuesta a las llamadas de servicio. Las denuncias que se investigaron generalmente se pueden desglosar de la siguiente manera:

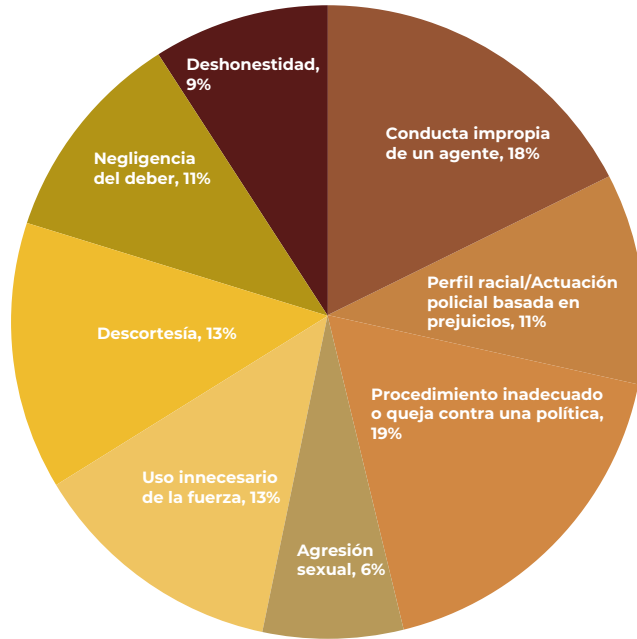
**IOLERO EN CIFRAS 2023-2024**

<b>Total de quejas recibidas en IOLERO y número de casos asignado por queja</b>	Quejas procesadas por SCSO como reclamos	Total de casos enviados a IOLERO desde SCSO para auditoría	Quejas resueltas sin investigación por parte de SCSO	Quejas recibidas en IOLERO y enviadas a otras agencias
<b>33</b>	<b>15</b>	<b>67</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total de auditorías completadas</b>				
<b>48</b>				

**CADA QUEJA PUEDE CONTENER MÚLTIPLES ALEGATOS**

<b>Total de acusaciones investigadas /auditadas</b>	Conducta impropia de un agente	Perfil racial/ actuación policial basada en prejuicios	Procedimiento inadecuado o queja contra una política	Agresión sexual	Uso innecesario o excesivo de la fuerza	Descortesía	Negligencia del deber	Deshonestidad
<b>113</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>10</b>
<b>Otro contacto público recibido en IOLERO, que requiere seguimiento (correo electrónico, correo postal, llamada telefónica, etc.)</b>	Inglés	Español						
<b>90</b>	<b>86</b>	<b>4</b>						

## ALEGATOS INVESTIGADOS



- Conducta impropia de un agente
- Perfil racial/ actuación policial basada en prejuicios
- Procedimiento inadecuado o queja contra una política
- Agresión sexual
- Uso innecesario de la fuerza
- Descortesía
- Negligencia del deber
- Dishonestidad

# VII. EVALUACIÓN DE LA COMPLETITUD Y LOS RESULTADOS DE IOLERO EN 2023-2024

## A. Completitud

IOLERO concluyó que 32 de las 48 Investigaciones Administrativas (66%) realizadas por SCSO y revisadas por IOLERO estaban completas en su totalidad, aunque, como fue el caso el año pasado, el análisis de SCSO a menudo no fue tan claro como podría o debería haber sido. Esto es una caída de 12 puntos con respecto a la tasa del 78% del año pasado.

El número de casos auditados que se encontraron “Incompletos” —ya sea en su totalidad o en uno o más temas—, fue de 17, o 34% del total. Esto es un aumento de 12 puntos con respecto al 22% identificado el año pasado. De estos, 15 fueron “mixtos” con las investigaciones sobre algunas acusaciones siendo “Completas” y en otras acusaciones “Incompletas”. IOLERO concluyó que la investigación estaba “Incompleta” en su totalidad en dos asuntos.

Esta estadística no incluye tres quejas que IOLERO recibió del público y envió a IAD, pero en las que IAD cerró el caso sin enviar a IOLERO un reporte de investigación para su auditoría. IAD nos dice que estos casos se resolvieron rápidamente sin generar un reporte. Por ejemplo, si un denunciante presenta una queja en IOLERO nombrando a un oficial del Sheriff, pero la Oficina del Sheriff determina rápidamente que ningún oficial con ese nombre trabaja para el Sheriff, o que los eventos descritos ocurrieron en un lugar y momento en el que no había agentes presentes, podrían cerrar el caso. Dicho esto, la falta de un reporte sobre cómo se llegó a esta conclusión impide que IOLERO audite el trabajo para ver si se completó y si estamos de acuerdo con el resultado. En cualquier caso, el número de estos casos es tan pequeño que solo tendría un efecto modesto en las estadísticas de completitud que se indican aquí.



El aumento de los hallazgos “incompletos” este año se debe en gran medida a la opinión de IOLERO de que SCSO no revisó ni proporcionó un análisis de todas las acusaciones razonablemente planteadas por un denunciante, incluso cuando SCSO revisó adecuadamente algunas de las quejas (o incluso las principales) presentadas. De hecho, en aproximadamente la mitad de los hallazgos incompletos, IOLERO concluyó que SCSO pasó por alto o no investigó las quejas específicas realizadas por los denunciantes. Por otro lado, la mayoría de los casos incompletos fueron finalizados por SCSO cerca o antes del momento en que se resolvió la Lista de Verificación de Completitud entre IOLERO y SCSO. Desde el momento en que se finalizó esa lista de verificación, la tasa de integridad ha mejorado significativamente. Si estas tendencias continúan, esperaríamos ver una alta tasa de completitud en nuestro próximo reporte anual.

Los denunciantes a menudo plantean varias cuestiones sobre una interacción con SCSO. Por ejemplo, un denunciante puede alegar que un oficial fue grosero o descortés porque le aplicó las esposas de manera excesivamente enérgica. Tal afirmación plantea dos cuestiones diferenciadas: (i) el uso de la fuerza y (ii) la conducta personal del agente (grosería o descortesía). SCSO podría no abordar por separado la cuestión del uso de la fuerza en su reporte porque (hipotéticamente) el vídeo de la cámara corporal mostró que lo que realmente ocurrió fue un esposamiento estándar, que no implicó ningún uso significativo de la fuerza. En cambio, SCSO puede concluir de manera más general (y apropiada) que el oficial actuó apropiadamente al colocar las esposas y que no fue grosero ni descortés, según la Política 320 de SCSO.

En tal caso, IOLERO puede encontrar que la investigación de SCSO fue “Completa”, en cuanto a la denuncia por descortesía (aplicando las reglas de cortesía según la Política 320), pero “Incompleta” en cuanto al Uso de la Fuerza (que debe revisarse según la ley federal y estatal y la Política 300 de SCSO) porque (i) SCSO no la abordó específicamente en absoluto en su reporte, o (ii) SCSO la abordó solo de pasada sin proporcionar un análisis independiente (aunque sea brevemente), o (iii) SCSO simplemente asumió que no se utilizó la fuerza o que no fue un problema de otro modo. La opinión de IOLERO es que SCSO debe evaluar por separado, en cada reporte, todas las denuncias sustanciales según las normas aplicables cuando el problema se haya planteado *razonablemente* en una denuncia o se haya implicado en ella, incluso si solo requiere un análisis superficial según los estándares aplicables.

La necesidad de un análisis separado del expediente no es un tema meramente académico; de hecho, es de vital importancia para demostrar que SCSO realmente

clasificó y diferenció adecuadamente los asuntos. Los estándares relacionados con el uso de la fuerza son sustancialmente diferentes de aquellos que se aplican a la conducta personal, como la descortesía. Determinar que un oficial no fue descortés sin revisar de manera separada y explícita la acusación subyacente de uso de fuerza (en este ejemplo) podría ser percibido por un tercero como una conclusión de que el uso de la fuerza se rige por los estándares de conducta personal. Esto es incorrecto. El uso de la fuerza se rige por requisitos constitucionales federales, que exigen una razonabilidad objetiva y por normas de California sobre desescalada y proporcionalidad. Por otro lado, la descortesía se centra más en general en la calidad del comportamiento y el trato del oficial hacia una persona. Abordar de manera separada el uso de la fuerza y la descortesía en análisis distintos asegura que el primero no se pierda en un análisis del segundo utilizando estándares materialmente diferentes, ni quede indebidamente subsumido por este.

IOLERO señala que las acusaciones de un denunciante pueden ser a veces amplias y vagas. A veces es difícil discernir el alcance de las acusaciones de una denuncia, incluso cuando se entrevista al denunciante. IOLERO también está de acuerdo con SCSO en que una investigación no necesita revisar todos los problemas posibles, por remotos que sean, implicados en una denuncia. El tiempo y los recursos requieren una interpretación de buena fe de las acusaciones para determinar qué debe, en justicia, revisarse. Dicho esto, la ley de California todavía requiere que se investiguen las acusaciones de un denunciante, lo que solo se puede hacer si se investigan **todas** sus acusaciones. En este sentido, IOLERO analiza si la interpretación de SCSO de las acusaciones y el alcance de la investigación fue razonable a la luz de las circunstancias.

IOLERO también señala que puede ser una tendencia natural para un oficial de las fuerzas del orden que realiza una investigación administrativa de una supuesta mala conducta asumir una conclusión cuando los registros aparentemente la respaldan, basándose en sus experiencias subjetivas sobre el terreno. En tales casos, un investigador puede simplemente considerar que la respuesta es demasiado obvia como para merecer discusión —por ejemplo, asumiendo que no se usó fuerza al esposar, por lo que realmente no era necesario un análisis. Sin embargo, las evaluaciones de cumplimiento con la ley y las políticas son ejercicios de análisis *objetivos*, y deben realizarse sobre registros y de manera que demuestren que el asunto fue realmente considerado y evaluado bajo los requisitos aplicables. Si una queja plantea razonablemente un asunto, este debería ser abordado de manera separada incluso si el resultado inicialmente parece obvio para el investigador.

## B. Hallazgos

IOLERO estuvo de acuerdo con las conclusiones sustanciales de SCSO, en 32 de los 48 casos, o el 66%. Esto es una caída de 4 puntos con respecto al 70% identificado el año pasado. En algunos asuntos, IOLERO no estuvo de acuerdo con el hallazgo de SCSO, a pesar de que tanto IOLERO como SCSO estuvieron de acuerdo en que la queja no debía aceptarse. En otras palabras, SCSO concluyó que una queja era “infundada” y IOLERO concluyó que debería haber sido etiquetada como “exonerada”, o viceversa. Aunque la aplicación de la etiqueta de hallazgo apropiada es muy importante (exonerado habla de la operación de la política, mientras que infundada habla de si los actos ocurrieron o no), no consideramos que estos sean desacuerdos sobre el resultado sustancial y, por lo tanto, no contribuyen a esta estadística en particular.

Como fue el caso el año pasado, nuestro acuerdo sobre el resultado no significa que IOLERO estuviera de acuerdo con el análisis de SCSO. Muchos reportes de investigación siguieron careciendo de un análisis interpretativo claro de la ley y las políticas vigentes. En un asunto, IOLERO encontró que la investigación estaba “logísticamente” completa, en el sentido de que se obtuvieron pruebas relevantes, pero “analíticamente” incompleta porque el registro mostró que SCSO no aplicó los estándares de evaluación relevantes que se requerían para llegar a una determinación.

En general, IOLERO no estuvo de acuerdo con las conclusiones sustanciales de SCSO en 16 asuntos, o 33% del total. En 14 de los 16, IOLERO estuvo parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo con las conclusiones sustanciales de SCSO. En los otros dos casos, IOLERO no estuvo de acuerdo con la totalidad de las conclusiones de SCSO.

El incremento de las conclusiones de “desacuerdo” coincide con el aumento de las conclusiones de “incompleto”, y en particular con el aumento de las conclusiones de “parcialmente incompleto”. Las circunstancias de cada caso varían. Pero para ilustrar con el ejemplo anterior, la conclusión de SCSO de que un agente no violó la Política 320 de conducta personal conlleva una conclusión implícita de que el uso de la fuerza fue adecuado. IOLERO puede estar de acuerdo con la conclusión de SCSO de que el oficial no violó la Política 320 basándose en el expediente, pero como SCSO no revisó la cuestión del uso de la fuerza por separado, IOLERO puede estar en desacuerdo con la conclusión

implícita de SCSO de que el uso de la fuerza fue adecuado, no porque la fuerza fuera inapropiada, sino porque no se analizó en absoluto.

Observaciones más amplias sobre las investigaciones de SCSO\_En una escala más amplia, notamos una *mejora general* en la calidad sustancial de las investigaciones de SCSO, incluso aquellas que IOLERO consideró que tenían una calificación mixta de completas/incompletas o de acuerdo/desacuerdo.

Las investigaciones administrativas realizadas en MADF mejoraron notablemente con una adquisición y resumen más detallados de las pruebas, entrevistas y análisis narrativo de las políticas y regulaciones estatales aplicables. Aunque no tan pronunciadas como las cuestiones de MADF, las Investigaciones Administrativas realizadas sobre cuestiones no relacionadas con el MADF también reflejan mejoras en la adquisición y documentación de pruebas, la identificación y el análisis de políticas. Esto puede deberse, en parte, a que SCSO decidió asignar a un sargento que había trabajado en MADF y, por lo tanto, conocía bien sus políticas y procedimientos, de IAD para investigar los casos que ocurrieron en el MADF. IOLERO recomienda que este tipo de asignación continúe; tener sargentos familiarizados con las funciones de patrullaje en el lado de aplicación de la ley de SCSO que investigan los casos que surgen durante la patrulla, y sargentos familiarizados con el MADF que investigan los casos del MADF es una estrategia sólida para mejorar las investigaciones de la IAD.

### **C. Observaciones más amplias sobre las investigaciones de SCSO**

En una escala más amplia, notamos una mejora general en la calidad sustancial de las investigaciones de SCSO, incluso aquellas que IOLERO consideró que tenían una calificación mixta de completas/incompletas o de acuerdo/desacuerdo.

Las investigaciones administrativas realizadas en MADF mejoraron notablemente con una adquisición y resumen más detallados de las pruebas, entrevistas y análisis narrativo de las políticas y regulaciones estatales aplicables. Aunque no tan pronunciadas como las cuestiones de MADF, las Investigaciones Administrativas realizadas sobre cuestiones no relacionadas con el MADF también reflejan mejoras

## VII.

---

en la adquisición y documentación de pruebas, la identificación y el análisis de políticas. Esto puede deberse, en parte, a que SCSO decidió asignar a un sargento que había trabajado en MADF y, por lo tanto, conocía bien sus políticas y procedimientos, de IAD para investigar los casos que ocurrieron en el MADF. IOLERO recomienda que este tipo de asignación continúe; tener sargentos familiarizados con las funciones de patrullaje en el lado de aplicación de la ley de SCSO que investigan los casos que surgen durante la patrulla, y sargentos familiarizados con el MADF que investigan los casos del MADF es una estrategia sólida para mejorar las investigaciones de la IAD.



# VIII. PROBLEMAS / OBSERVACIONES TEMÁTICAS PARA 2023-2024


---

Como se muestra en los Resúmenes de Auditoría que se establecen más adelante en este reporte, las auditorías de 2023-2024 y el trabajo relacionado de IOLERO cubren una amplia gama de problemas. A continuación, describimos aquellos que identificamos como merecedores de una discusión individualizada más extensa.

## A. Uso de la fuerza

Este año, IOLERO auditó cinco asuntos relacionados con el Uso de la Fuerza, ocurridos en MADF. La fuerza involucrada fue de nivel bajo, como técnicas de sumisión a través del dolor (bloqueos de muñeca y derribos controlados) o de nivel medio (golpes de rodilla). En algunos casos, la descripción que hizo el denunciante sobre el tipo de fuerza utilizada no fue precisa (afirmando que fue “golpeado” o “empujado” cuando los registros muestran que no fue así), lo que requirió un escrutinio adicional para aplicar las normas legales a la fuerza que realmente se empleó.

En general, IOLERO estuvo de acuerdo con la conclusión de SCSO, de que la fuerza realmente utilizada en los diversos casos fue mínima y cumplió con los requisitos de la Cuarta Enmienda y con los requisitos de proporcionalidad y desescalada de California. Como se indicó anteriormente, generalmente en relación con otras investigaciones administrativas de SCSO, el nivel de análisis no fue tan claro como podría o debería ser. Sin embargo, IOLERO estuvo de acuerdo en que las conclusiones de SCSO estaban respaldadas por el registro de estos asuntos.



## **B. Uso de mordeduras caninas para aprehender**

### **1. Resumen de los hallazgos del año pasado**

El año pasado, IOLERO revisó tres asuntos relacionados con el uso de perros para detener a personas y concluyó que los registros de investigación mostraban una probable violación de las reglas de uso de la fuerza y lagunas en la política.

En el transcurso de estas revisiones, identificamos consideraciones únicas con respecto a las mordeduras caninas que no se presentan en otras técnicas o métodos del “uso de la fuerza”. Los perros tienen funciones tanto de “fuerza” (aprehensión) como de “no fuerza” (búsqueda/rescate, detección de drogas/explosivos), pero la Política de SCSO no vinculó específicamente el componente de “fuerza” con su Política de Uso de la Fuerza. Las mordeduras de perros casi invariablemente resultan en perforaciones previsibles y dolorosas en la piel, y pueden provocar lesiones importantes, incluida la muerte. Debido a que un perro sin correa es un animal autónomo, existe un riesgo inherente de que no actúe como se esperaba, incluida la retención de la mordedura por más tiempo del que se le ordenó o la inflicción de heridas que el oficial nunca tuvo la intención de hacer. También existe un estigma por el mal uso histórico de los perros.

Recomendamos que SCSO revise su política canina teniendo en cuenta estos factores.

### **2. Reporte de consultor externo**

En 2023, SCSO contrató a Sheepdog Guardian Consulting (“SGC”) para revisar su Política de Uso de la Fuerza 300 y la Política Canina 309. SGC emitió su reporte el 11 de septiembre de 2023.

La recomendación central de SGC fue vincular la Política Canina con la Política del Uso de la Fuerza caracterizando las mordeduras caninas como una “técnica de sumisión a través del dolor”. Estas técnicas utilizan niveles controlados de dolor causados por la fuerza física o la presión para inducir la sumisión. Algunos ejemplos son las llaves de muñeca, los golpes de rodilla y los puntos de presión. Según la Política del Uso de la Fuerza 300.3.3, caracterizar las mordeduras caninas como una “técnica de sumisión a través del dolor” requiere considerar el grado en que se puede controlar al perro dado el nivel de resistencia, si la persona puede cumplir las órdenes, y si se le ha dado a la persona el tiempo suficiente para obedecer.

Otras recomendaciones incluyeron la definición de “delitos graves” con referencia a disposiciones específicas del Código Penal y la ampliación del término “despliegue” para incluir el acto de sacar al perro del vehículo, incluso si no se le libera para aprehender a una persona.

### 3. Acciones legislativas

En febrero de 2023, el miembro de la Asamblea de California, Corey Jackson, presentó la AB 742, que prohibiría el uso de la mordedura canina para aprehender a una persona, a menos que las circunstancias permitieran el uso de la fuerza letal según la ley vigente. En otras palabras, la fuerza canina se definiría por estatuto como “fuerza letal” y, por lo tanto, estaría sujeta a normas constitucionales y estatutarias más estrictas. El estatuto habría reemplazado las decisiones de los tribunales que se han negado a definir a los perros como “fuerza letal” *per se*. Esta restricción no habría afectado al uso de perros para tareas que no impliquen una mordedura (por ejemplo, detección de drogas o explosivos, búsquedas).

Varias agencias de aplicación de la ley de California argumentaron que la AB 742 socavaría los valiosos usos de los caninos. Estos argumentos incluían (i) los caninos “desescalan” las situaciones porque la mera amenaza de su uso da como resultado la sumisión 99% de las veces que se llevan perros a una escena (ii) esto puede impedir la capacidad de buscar y negar a los oficiales la distancia/tiempo para evaluar las situaciones (iii) en el 1% donde se utilizan mordeduras caninas, rara vez resultan en lesiones que amenacen la vida o la muerte. *Ver el Comunicado de Prensa de la Asociación de Jefes de Policía de California*, “Legislation Would Decimate Police K9 Programs”; la carta de la Asociación de Jefes de Policía de Murietta al miembro de la Asamblea, Jones-Sawyer, con fecha del 2 de marzo de 2023; *el Comunicado de Prensa del Departamento de Policía de San Diego*, “Chief David Nisleit Issues Statement on Proposed Assembly Bill 742 Regarding Police Canines”; la declaración del Sheriff del Condado de Riverside.

El Comité de Asignaciones aprobó la AB 742, pero no fue aprobada por la Asamblea antes de la fecha límite del 1 de junio de 2023 y se colocó en estado “inactivo”. El miembro de la Asamblea, Jackson, expresó su intención de presentarla nuevamente.

### 4. Política canina modificada de SCSO

SCSO emitió una Política Canina 309 revisada en enero de 2024. Entre otras cosas, SCSO (i) vinculó expresamente el uso canino a su Política de Uso de la Fuerza 300 (ii) agregó disposiciones separadas para abordar el uso de perros al cumplir órdenes judiciales o cuando una persona está oculta (iii) identificó circunstancias en las que no se pueden utilizar perros y (iv) agregó un requisito de que la retención canina de una persona se libere una vez que haya recursos adecuados para aprehenderla.



Este es un resumen muy generalizado de los cambios más visibles en la Política Canina 309; las revisiones contienen otras modificaciones, incluidas varias relacionadas con el uso canino para fines distintos a la aprehensión.

IOLERO no auditó ni revisó ningún asunto de aprehensión canina en el año fiscal 2023-2024. En consecuencia, aún no hemos tenido la oportunidad de revisar su aplicación por parte de SCSO de su Política Canina 309 revisada a los despliegues reales, ni de evaluar la interpretación de SCSO y las expectativas de los empleados en virtud de la política revisada.

### **5. Trabajo continuo sobre los caninos**


El Consejo Asesor Comunitario (CAC) ha estado realizando su propia revisión de la aprehensión canina, por medio de un Comité ad hoc. Este trabajo ha incluido hablar con los entrenadores de la unidad canina en la Oficina del Sheriff, asistir a sesiones de capacitación para las unidades caninas y evaluar las políticas de otras jurisdicciones. Esa revisión está en curso. Actualmente, el CAC espera realizar una asamblea comunitaria en el otoño de 2024 sobre la política canina para solicitar más aportes de la comunidad y luego publicar recomendaciones sobre la política canina después de eso.

### **C. Conducta personal / Libertad de expresión**

IOLERO revisó cuatro asuntos este año que abordan la regulación de la conducta y el discurso de un empleado fuera del trabajo.

Los oficiales de paz están sujetos a un estándar más alto de conducta fuera del trabajo que otros empleados públicos. En este sentido, las agencias de aplicación de la ley tienen la libertad de definir su misión, de aclarar los tipos de conducta y expresión que la agencia considera adversos a su misión y operaciones, y de someter dicha conducta o expresión a disciplina laboral. Al mismo tiempo, se deben cumplir ciertos parámetros legales antes de penalizar a un empleado por conducta o expresión fuera del trabajo.

Las normas relativas a la conducta personal fuera del trabajo deben tener en cuenta una amplia gama de circunstancias y son necesariamente generalizadas. Por lo tanto, es vital que en sus reportes de investigación, SCSO describa explícitamente su interpretación de esas normas al aplicarlas a situaciones específicas. Sin explicaciones sustantivas explícitas, la aplicación de las políticas de conducta personal de SCSO se percibe como, y corre el riesgo de ser, en gran medida ad hoc, arbitraria, no transparente y firmemente resistente a la supervisión.



Los asuntos que analizamos este año carecían en general de la interpretación sustantiva necesaria. Aunque concluimos, con base en nuestra evaluación independiente, que SCSO llegó al resultado correcto en la mayoría de los casos, la ausencia de interpretaciones sustantivas explícitas por parte de SCSO de sus políticas de conducta personal es un problema importante que debe abordarse.

Analizamos las normas generales sobre conducta y discurso fuera del trabajo

### **“Desprestigio” o “Conducta Inapropiada”**

Una agencia pública puede disciplinar a un empleado por conductas fuera del trabajo que “desprestigien” a la agencia. Los tribunales han dejado claro que “desprestigiar” a una agencia no abarca toda conducta que generalmente pueda desaprobada la agencia. Más bien, la conducta (i) debe tener alguna relación racional con el empleo y (ii) debe ser de tal índole que pueda fácilmente resultar en el deterioro o interrupción del servicio público.

Una agencia de aplicación de la ley también puede disciplinar las acciones fuera del trabajo de un oficial como “conducta inapropiada”. Esta frase se usa a menudo coloquialmente por el público para describir conductas generalmente consideradas groseras. Sin embargo, “conducta inapropiada” es un término técnico que generalmente no abarca conductas aisladas y desagradables. Más bien, es un término legal que identifica acciones que indican la falta de aptitud de un oficial para desempeñar las funciones de aplicación de la ley. Esto podría incluir (pero no se limita a) mostrar deshonestidad, involucrarse en actos repetidos de rudeza o violación de políticas, o violar leyes que como oficiales de paz juraron defender.

Este año coincidimos con las determinaciones sustanciales de SCSO en dos casos en que la conducta fuera de servicio no cumplía con estos requisitos y, por lo tanto, no ameritaba acción disciplinaria. Sin embargo, notamos que SCSO no analizó el asunto bajo los estándares legales aplicables. Para proporcionar orientación significativa, los reportes de investigación deben explicar las expectativas de SCSO sobre lo que constituye una conducta fuera del trabajo impermissible, de acuerdo con su misión definida.

En un tercer caso, estuvimos de acuerdo con la determinación de SCSO de que un delegado violó las normas de conducta personal al involucrarse en relaciones inapropiadas con múltiples personas, mal uso de la propiedad de SCSO y ser deshonesto con la gestión de SCSO. Sin embargo, como con los otros asuntos mencionados anteriormente, SCSO no proporcionó interpretaciones sustanciales de las normas de conducta personal. Aunque la conducta en cuestión dejó poca

duda de que era incompatible con las funciones esenciales de un oficial de las fuerzas del orden, una interpretación sustancial de las normas de conducta personal es necesaria para documentar la expectativa de SCSO sobre cómo se deben aplicar esas políticas en otros asuntos.

### **“Discurso fuera del trabajo”**

En un cuarto caso, IOLERO concluyó que la investigación de SCSO sobre un podcast fuera del trabajo de un oficial, que trataba sobre el uso de la fuerza, fue “incompleta”, porque no evaluó significativamente los problemas bajo las políticas y leyes existentes y no realizó suficiente recolección de los hechos. En la medida en que SCSO intentó hacer hallazgos sobre el registro incompleto, no estuvimos de acuerdo con SCSO y, basados en la revisión independiente de la ley y la política de IOLERO, concluimos que incluso el registro incompleto probablemente sostendría violaciones de la ley y la política por parte del oficial, incluyendo desprestigiar a la agencia. SCSO respondió afirmando su decisión sobre la base de que el discurso fuera del trabajo de un oficial era privado y protegido por la Primera Enmienda, y de hecho no resultó en interrupciones reales en el lugar de trabajo. IOLERO revisó la respuesta y notificó a SCSO que esto no cambia los hallazgos ni el análisis establecido en la Auditoría.

Dada la importancia de aplicar las protecciones de la libertad de expresión, de la Primera Enmienda, en el contexto de los empleados de gobierno, proporcionamos aquí una descripción algo extensa de esos principios.

Un empleador *privado* puede establecer políticas que restrinjan el discurso de un empleado. Generalmente, esto no implica la Primera Enmienda (que solo se aplica a la acción gubernamental).

Cuando el *gobierno* es el empleador, también puede establecer políticas sobre el discurso de los empleados. Sin embargo, los empleados públicos —incluidos los oficiales de paz— tienen derechos de la Primera Enmienda para participar en discursos como ciudadanos *privados* sobre asuntos de interés *público*. *Connick v. Myers*, 461 U.S. 138, 140 (1983), citando a *Pickering v. Board of Education*, 391 U.S. 563 (1968). La tarea es llegar a “un equilibrio entre los intereses del empleado, como ciudadano, al comentar sobre asuntos de interés público y los intereses del Estado, como empleador, al promover la eficiencia de los servicios públicos que realiza a través de sus empleados”. *Connick v. Myers*, 461 EE.UU. en 140. Aplicando la prueba de equilibrio de la Corte Suprema de los Estados Unidos (conocida como la prueba de *Pickering*), el Noveno Circuito utiliza una investigación de varios pasos para evaluar la impugnación de la Primera Enmienda por parte de un empleado del gobierno a la disciplina laboral impuesta por su discurso fuera de su servicio.

La pregunta inicial es si el discurso está dirigido a un “interés público”. El término

“interés público” abarca la mayoría de los discursos, con la excepción del discurso que se refiere únicamente al interés personal del empleado (por ejemplo, una disputa laboral privada interna con la agencia). *Hernandez v. City of Phoenix*, 43 F.4th 966, 977 (9th Cir. 2022). El carácter de “interés público” del discurso se basa en su contenido, forma (tiempo, lugar, asunto) y contexto.

Si el discurso implica un “interés público”, el interés del empleado en virtud de la Primera Enmienda se mide entonces en una escala móvil —puede tener más o menos sustancia de la Primera Enmienda según su contenido. Por ejemplo, los empleados tienen un interés central de la Primera Enmienda en sacar a la luz pública las malas prácticas reales o potenciales en su agencia, y el discurso de esta naturaleza se encuentra en la cúspide del interés del empleado en virtud de la Primera Enmienda. *Hernandez v. City of Phoenix*, 43 F.4th en 976–77. En el otro extremo de la escala, el interés de un empleado en pronunciar epítetos raciales se encuentra en la periferia exterior del equilibrio de *Pickering*. *Id.* en 978-79.

La carga del gobierno para justificar la disciplina varía, por lo tanto, “dependiendo de la naturaleza de la expresión del empleado”. *Hernandez v. City of Phoenix*, 43 F.4th en 977. Cuanto más sustancialmente involucra el discurso de un empleado asuntos de interés público, más importante debe ser el interés del empleador en prevenir la interrupción del lugar de trabajo o el deterioro de la misión de la agencia. *Id.* Por otro lado, el gobierno tiene un fuerte interés en prohibir el discurso que perjudique las relaciones laborales cercanas entre compañeros de trabajo, impida el desempeño de las tareas laborales de la persona, interfiera con el funcionamiento efectivo de las operaciones del empleador o socave la misión del empleador. *Id.* en 977.

La decisión más reciente del Noveno Circuito en *Hernandez v. City of Phoenix* proporciona una aplicación clara de este equilibrio. Un oficial de policía hizo publicaciones en su cuenta privada de Facebook burlándose de un grupo religioso. El tribunal concluyó que estas publicaciones abordaban cuestiones de interés público, porque se mezclaban con temas de gasto público, asimilación cultural (al menos tangencialmente) o involucraban publicaciones que habían sido objeto de interés de los medios. *Hernandez*, 43 F.4th en 977–78. La pregunta era si la agencia policial identificó un interés suficiente para regular ese discurso a través de la disciplina laboral.

El tribunal determinó que el gobierno puede restringir el discurso fuera del trabajo para evitar interrupciones en el área laboral, fortalecer las relaciones con los empleados y promover la misión de la agencia. No se requiere una interrupción *real*; las “predicciones razonables de interrupción” también son suficientes siempre que el empleador proporcione “alguna evidencia” para su predicción en lugar de “especulación descarada o acusación descarada”. *Riley’s Am. Heritage Farm. v. Elsasser*, 32 F.4th 707, 725 (9th Cir. 2022); *Moser v. Las Vegas Metro. Police Dep’t*,

984 F.3d 900, 908–09 (9th Cir. 2021). La predicción “razonable” de un empleador de que se interrumpirán sus operaciones o su misión recibe “mayor deferencia” que las justificaciones utilizadas para restringir la libertad de expresión del público en general. *Moser*, 984 F.3d en 909.

Al aplicar estos principios, el tribunal de *Hernandez* señaló que era “probable que las publicaciones de Hernández pudieran impedir el desempeño de sus funciones laborales e interferir con la capacidad del Departamento de Policía de Phoenix para llevar a cabo eficazmente su misión”. Sin embargo, debido a que no se hizo ningún registro del “impacto disruptivo real o potencial causado por las publicaciones de Hernández”, el caso fue devuelto al tribunal inferior para su revisión con observaciones instructivas:

Al devolver el caso, no queremos sugerir que el Departamento [de Policía] se enfrentará a una carga particularmente onerosa para justificar la disciplina de Hernández por sus publicaciones, dado el valor comparativamente bajo de su libertad de expresión. En este contexto, el discurso de un empleado del gobierno que expone irregularidades o corrupción dentro de la propia agencia del empleado se encuentra en “la cúspide de la Primera Enmienda”. [cita omitida]. No hace falta decir que las publicaciones de Hernández en Facebook ocupan un peldaño mucho más bajo en la jerarquía de la Primera Enmienda y, de hecho, tocaron asuntos de interés público “solo en el sentido más limitado”. [cita omitida]. En el otro lado de la balanza, la determinación de un departamento de policía de que el discurso de un oficial amerita disciplina se le otorga una deferencia considerable [cita omitida], y los departamentos de policía pueden considerar permisiblemente el estatus especial que ocupan los oficiales en la comunidad al decidir qué limitaciones imponer al discurso de los oficiales fuera de servicio. [cita omitida]. El discurso de un oficial de policía que sugiere prejuicios contra minorías raciales o religiosas puede obstaculizar la capacidad de ese oficial para desempeñar eficazmente sus deberes laborales y socavar la capacidad del departamento para llevar a cabo eficazmente su misión. [cita omitida].

*Id.* en 979.

En términos más generales, el tribunal determinó que, a primera vista, la mayoría de las restricciones del departamento “promueven directamente los mismos intereses que la Corte Suprema ya ha considerado bases válidas para imponer restricciones a la libertad de expresión de los empleados públicos”: socavar la misión de la agencia y obstaculizar el funcionamiento eficaz de las operaciones del empleador. *Id.* en 980-81.

Ese interés justifica las restricciones de la política a las publicaciones en las redes sociales que son “perjudiciales para la misión y las funciones del Departamento” o que “socavan los objetivos y la misión del Departamento o la Ciudad”. Los departamentos de policía también tienen un fuerte interés en mantener una relación de confianza con las comunidades a las que sirven, [cita omitida], lo que justifica la restricción de la política a la libertad de expresión que “socavaría el respeto o la confianza pública en el Departamento”. Dado lo cerca que estas cláusulas de la política siguen los intereses que el Departamento puede perseguir constitucionalmente, no podemos decir que un “número sustancial” de las aplicaciones de la política sean inconstitucionales, juzgadas en relación con el “alcance claramente legítimo” de la política. [cita omitida].

Id. 981.

En la revisión de asuntos relacionados con el discurso fuera del trabajo realizada por IOLERO, un agente de SCSO participó en un podcast en formato de panel, en el que se discutieron ejemplos de usos indebidos y, en algunos casos, patentemente ilegales del uso de la fuerza en tono de broma. El agente también admitió haber poseído previamente y en secreto un arma ilegal, que no era de fuego, y haberla proporcionado en secreto a otro agente. En el podcast quedó claro que el agente era un oficial de las fuerzas del orden, pero el podcast no reveló su afiliación con SCSO.

SCSO señaló correctamente que regular el discurso fuera del servicio de un agente puede implicar preocupaciones de la Primera Enmienda, según la prueba de *Pickering*, y esta prueba de hecho se refleja en la Política 1030 de SCSO. Sin embargo, nuestra Auditoría encontró que la investigación de SCSO en realidad no aplicó políticas sustantivas ni disposiciones legales, incluida la prueba de *Pickering*, y no explicó las expectativas de SCSO sobre la misión de la agencia y la conducta del agente en relación con el contenido de este podcast específico.

Entre otras cosas, la prueba de *Pickering* permite a SCSO regular el discurso fuera del trabajo, en función de sus efectos predictivos sobre las operaciones y la misión pública de la agencia. La respuesta de SCSO de que no había habido interrupciones reales en sus operaciones aplica una restricción a su capacidad de regular el discurso fuera del servicio, que es mucho mayor que la que exige la Primera Enmienda. Al aplicar este estándar indebidamente estricto, SCSO evita tener que involucrarse en la importante, y tal vez más delicada, tarea de evaluar el contenido del discurso cuestionado y evaluar su posible impacto en la misión y las operaciones generales de SCSO a la luz de los principios declarados públicamente por SCSO. Como se mencionó anteriormente, esto impide la transparencia en cuanto a las expectativas definidas internamente por la agencia respecto de sus oficiales.

## D. Centro de detención: “inspecciones corporales”

IOLERO revisó un asunto relacionado con la cuestión de qué constituye una “inspección corporal”. Esto surgió antes de la revisión de las políticas de detención de SCSO, que comenzó en febrero de 2023. En consecuencia, describimos las reglas legales y políticas vigentes en el momento de los eventos y resumimos los cambios realizados por las revisiones de políticas posteriores de SCSO.

Según el Código Penal § 4030, antes de colocar a una persona detenida en una celda de registro, el personal de detención puede realizar “cacheos, inspecciones con detectores de metales, escáneres corporales, e inspecciones exhaustivas de la ropa” para detectar armas ocultas y contrabando. (§ 4030(d)). Un “cacheo” es una inspección manual minuciosa que se realiza pasando las manos por el cuerpo vestido de una persona, incluidos, entre otros, los bolsillos, los zapatos y los calcetines. (28 C.F.R. § 115.5; Política de detención “Searches– Pat Searches & Strip Searches” § 2.0 [definiciones]). Las inspecciones de cacheo son obligatorias cuando una persona ingresa o sale de la instalación. (Política de detención “Searches– Pat Searches & Strip Searches” § 5.0.A; “Booking – General Procedures” § 5.1.E.2).

El Código Penal § 4030 y la Política de Detención de SCSO anterior a 2023 imponen restricciones más estrictas sobre cuándo las personas pueden ser sometidas a una “inspección corporal”. Un “inspección corporal” se define como una “inspección que requiere que una persona se quite o acomode parte o toda su ropa, de manera que permita una inspección visual de la ropa interior, los senos, las nalgas o los genitales de dicha persona”. (§ 4030(c)(3); Política de Detención “Searches– Pat Searches & Strip Searches” § 2.0 [definiciones]).

Las personas que realicen una inspección corporal o que estén a la vista del detenido durante una inspección corporal “deberán ser del mismo sexo que la persona que está siendo revisada”. (§ 4030(k); Política de Detención “Searches– Pat Searches & Strip Searches” § 7.1.B). Todas las inspecciones corporales “se realizarán en un área de privacidad, de modo que la inspección no pueda ser observada por personas que no participen en la revisión. Se considera que las personas participan en la inspección si sus deberes oficiales relacionados con el procedimiento de revisión requieren que estén presentes en el momento en que se lleva a cabo la inspección” (§ 4030(l); Política de Detención “Searches– Pat Searches & Strip Searches” § 7.1.A). “Los reclusos no serán inspeccionados al desnudo a la vista de otros reclusos.” Política de Detención “Searches– Pat Searches & Strip Searches” § 7.1.A).

Al finalizar una inspección corporal, a las personas “se les entregará ropa y se les permitirá vestirse en privado, fuera del alcance de cualquier miembro del personal o de los reclusos”. (Política de detención “Searches– Pat Searches & Strip Searches” § 7.1.D).

Los manuales revisados de Detención y Custodia, y de Procedimientos, de SCSO, implementados en febrero de 2023, siguen en gran medida la Política de detención anterior a 2023, con algunas mejoras notables. El Manual de Custodia ahora divide las “inspecciones corporales” en dos categorías. Una “**inspección corporal modificada**” es cuando una persona se quita o reajusta la ropa, y puede implicar una inspección “táctil” del cuerpo parcialmente desnudo de la persona, pero *no* permite una inspección visual de los senos, las nalgas o los genitales. (Manual de Custodia § 510.1.1 [definiciones]). Por otra parte, una “**inspección corporal**” más general implica quitar o reajustar parte o toda la ropa de una persona para permitir una inspección visual de la ropa interior, los senos, las nalgas, el ano o los genitales externos de la persona. (*Id.* [definiciones]). No se puede realizar una “inspección corporal modificada” o una “inspección corporal” a una persona antes de alojarla en una habitación del MADF sin una sospecha razonable de que tiene un arma o contrabando o de que necesita atención médica, o sin la autorización previa del sargento en turno. (Manual de Custodia § 510.4.1). Las inspecciones corporales modificadas y las inspecciones corporales deben realizarse de “manera profesional”, por un oficial del mismo sexo que la persona, y en un área privada que no pueda ser observada por personas que no participen en la revisión. (*Id.* § 510.4.4).

En el asunto revisado por IOLERO, un agente penitenciario bajó la cremallera de la ropa exterior de una persona para revisar la ropa interior, como parte de lo que el agente entendió como una inspección corporal estándar. Con base en el Código Penal y la Política de SCSO, concluimos que la inspección comenzó como un cacheo, pero se transformó en una “inspección corporal”. **RECOMENDAMOS** que SCSO revise sus Políticas y evalúe si su capacitación guía adecuadamente al personal del MADF en la realización de cacheos e inspecciones corporales.

## **E. Centro de detención: acceso telefónico y señalización**

IOLERO revisó dos asuntos que plantearon problemas de acceso telefónico en el MADF cuando un detenido es llevado inicialmente a la instalación.

### **Acceso telefónico**

Una de las cuestiones planteadas fue si la práctica de SCSO de proporcionar acceso telefónico a los detenidos de la Celda de Sobriedad solo después de que se completara su registro cumplía con la ley estatal. Concluimos que *podría* no cumplir, dependiendo de las circunstancias fácticas.

El Código Penal § 851.5 y la Política de SCSO requieren que a una persona se le permita hacer al menos tres llamadas telefónicas inmediatamente después del registro o dentro de las tres horas posteriores a su arresto, a menos que sea “físicamente imposible”.



En MADF, los detenidos cooperativos pueden ser ubicados en un “Área de Espera de Registro”, de espacio abierto, donde hay teléfonos disponibles. Las celdas individuales de registro también tienen teléfonos que el detenido puede usar.

Sin embargo, los detenidos que se encuentren bajo la influencia de una droga pueden ser colocados en una celda de sobriedad, hasta que estén lo suficientemente sobrios para completar el proceso de registro. Esto se conoce como registro “parcial”. Los detenidos en celdas de sobriedad no tienen acceso al teléfono, hasta que salen de la celda de sobriedad y se completa su registro (conocido como “no parcial”).

El Noveno Circuito ha interpretado el artículo 851.5 como una “limitación drástica” de la discreción de los agentes al exigir el acceso al teléfono a menos que sea “físicamente imposible”. *Carlo v. City of Chino*, 105 F.3d 493, 502 (1997). Debido a que el § 851.5 es obligatorio, las violaciones pueden dar lugar a reclamos bajo el 42 U.S.C. § 1983 por privación de los derechos del Debido Proceso bajo la Decimocuarta Enmienda. *Id.* Lo que constituye una “imposibilidad física” es una determinación basada en hechos para cada circunstancia. *Dennison v. Lane*, 2013 U.S. Dist. LEXIS 15026\* 15–\*16 (N.D. Cal. 4 de febrero de 2013); *Maley v. County of Orange*, 224 Fed. Appx 591, 593 (9th Cir. 7 de marzo de 2007); *Low v. Stanton*, 2009 U.S. Dist. LEXIS 8761 en \*7–\*13; *Golden v. County of Tulare*, 2011 U.S. Dist. LEXIS 30004 en \*9–\*11 (E.D. Cal. 23 de marzo de 2011).

Más específicamente, el alojamiento de un detenido en una celda segregada, como una Celda de Sobriedad, por sí sola, no es suficiente para demostrar la imposibilidad física. *Allen v. Stanislaus County*, 2017 U.S. Dist. LEXIS 15843 en \*38–\*42 (E.D. Cal. 3 de febrero de 2017). Se necesitan hechos específicos para demostrar por qué es físicamente imposible proporcionar acceso telefónico a un detenido en una Celda de Sobriedad.

Con base en los asuntos que revisamos, había una base *prima facie* para concluir que, dependiendo de cómo se aplique realmente, la “práctica” identificada por SCSO podría no cumplir con el § 851.5 y la Política de SCSO. Una persona intoxicada podría estar al borde del sueño o estar tan intoxicada que no pueda hablar con lucidez. En tal caso, puede ser razonable concluir que dichos detenidos no pueden usar físicamente un teléfono, a pesar de su solicitud de hacerlo. Por otro lado, otras personas intoxicadas pueden estar bastante lúcidas y tener la capacidad física de usar el teléfono, incluso estando intoxicadas, antes de que estén completamente sobrias o antes de que el personal pueda completar el registro.

Por lo tanto, la práctica de SCSO con respecto a los detenidos en Celdas de Sobriedad puede dar lugar a casos en los que se le niegue al detenido el acceso al teléfono en contravención del Código Penal § 851.5 y la Política de SCSO. El Manual de Custodia actual de SCSO (con fecha del 15 de mayo de 2024) exige que “excepto cuando sea

físicamente imposible, toda persona encarcelada detenida en esta instalación tendrá derecho a recibir al menos tres llamadas telefónicas completadas inmediatamente, después de ser admitida y a más tardar tres horas después del arresto” (§ 502.8). A diferencia de la Política de Detención anterior a febrero de 2023, el § 502 del Manual de Custodia actual proporciona mayor claridad al señalar que el personal no tiene la obligación de hacer una llamada por un arrestado si, por ejemplo, la persona “está tan intoxicada que no puede hacer una llamada”. El personal tampoco está obligado a “despertar a una persona intoxicada” para que pueda hacer una llamada, pero se le debe brindar a la persona la oportunidad de hacer la llamada una vez que se despierte (§ 502.8). Si bien el Manual de Custodia revisado brinda algunas aclaraciones sobre el acceso telefónico, no prohíbe directamente la “práctica” de no brindar acceso telefónico a los detenidos en celdas de sobriedad hasta que su registro “parcial” sea “no parcial”, independientemente de la condición física real del detenido.

Por lo tanto, **RECOMENDAMOS** que SCSO revise esta “práctica” para determinar si todavía se está utilizando y, de ser así, evaluar si su uso es consistente con el Código Penal § 851.5 y la Política de SCSO.

### Señalización telefónica

El Código Penal de California § 851.5 establece que “[e]n cualquier instalación policial o lugar donde se arreste a un detenido” se colocará un “letrero” escrito en “letra negrita de imprenta en un lugar visible”, que informe a las personas que tienen el “derecho a llamadas telefónicas gratuitas” locales o llamadas de larga distancia a su cargo, a un abogado, fiador, un familiar u otra persona. (§ 851.5(b)).

En un caso, un detenido se quejó de que no se había colocado en la Celda de Sobriedad la señalización requerida por el artículo 851.5 del Código Penal. SCSO consideró que esto era correcto, pero concluyó que las Celdas de Sobriedad no están obligadas a tener dichos señalamientos, según el Código de Construcción establecido en el Título 24, Parte 2, § 1231.2.4. del Código de Reglamentos de California.

Coincidimos en que el Código de Construcción del Título 24 no hace referencia a dicha señalización para las Celdas de Sobriedad. Sin embargo, no coincidimos en que el Título 24 resuelva este problema. En cambio, la pregunta relevante es si el artículo 851.5 del Código Penal exige dicha señalización en las Celdas de Sobriedad.

El artículo 851.5 del Código Penal establece que “en cualquier instalación policial o lugar donde se encuentre bajo arresto un detenido” se deberá colocar un letrero que notifique al detenido su derecho a hacer llamadas telefónicas “*en un lugar visible*”. (Énfasis añadido). Por ejemplo, colocar un señalamiento en el Área de Espera de Registro para que los reclusos que se encuentran físicamente en el Área de Espera lo vean, cumple con este requisito.

Sin embargo, el cumplimiento del § 851.5 es cuestionable en lo que respecta a la falta de este tipo de letreros en una Celda de Sobriedad. Es poco probable que un detenido que sea llevado directamente a una Celda de Sobriedad vea letreros en el Área de Espera o tenga una oportunidad razonable de leerlos. Una persona en una Celda de Sobriedad sin señalamientos no estaría informada de su derecho a una llamada telefónica y, por lo tanto, podría no saber que puede solicitarla (el mismo problema que el requisito de señalización pretende resolver).

Los requisitos del Código de Construcción del Título 24 no cambian esto. La Sección 1231.2.4 se refiere a la disposición física y las dimensiones requeridas de las Celdas de Sobriedad. No aborda el derecho sustantivo de un detenido a ser notificado del acceso al teléfono. De hecho, el Título 24 no incluye los señalamientos telefónicos como parte de los requisitos del Código de Construcción para una instalación de Tipo II, pero no hay disputa sobre el hecho de que el § 851.5 lo exige. Al final, es el artículo 851.5, no el Título 24, el que rige la colocación de señalamientos. **RECOMENDAMOS** que SCSO revise su señalización telefónica para asegurarse de que cumple con el artículo 851.5 del Código Penal y la Política de SCSO.

## **F. Ley de Eliminación de Violaciones en Prisión (PREA)**

La ley federal exige que los centros de detención tengan políticas y procedimientos establecidos para prevenir el abuso y el acoso sexual en las instalaciones, y para investigar las denuncias de abuso y acoso sexual. Si bien este estatuto tiene la palabra “Prisión” en el título, también se aplica a las cárceles locales, como la del Condado de Sonoma. Entre otros requisitos, la Ley de Eliminación de Violaciones en Prisión (PREA, por sus siglas en inglés) obliga al MADF del Condado de Sonoma a garantizar que haya una investigación sobre cada denuncia de agresión sexual. Se deben realizar y registrar investigaciones tanto penales (evaluar si alguien debe ser procesado) como administrativas (verificar fallas en la política, la capacitación o la conducta). IOLERO evalúa estas investigaciones para verificar su completitud y puntualidad cuando nos llegan asuntos de PREA, así como también para evaluar si estamos de acuerdo con las conclusiones a las que se llegó, y si las recomendaciones de políticas están justificadas. Debido a que este tipo de denuncias necesariamente se refieren a acusaciones muy graves, es apropiado que la ley exija una evaluación exhaustiva de las mismas y que IOLERO vuelva a verificar ese trabajo.

### **Completitud**

Observamos que SCSO realizó investigaciones PREA particularmente efectivas en dos asuntos. En un caso, SCSO no se basó simplemente en la revisión administrativa inicial de PREA, sino que (i) incluyó entrevistas independientes de seguimiento de

los agentes involucrados; (ii) se proporcionó un reporte de situación interlocutorio al denunciante; y (iii) se adjuntó la totalidad de las revisiones previas de PREA como parte del expediente.

En el segundo caso, SCSO (i) nuevamente no se basó únicamente en la revisión inicial de PREA, e incluyó entrevistas independientes de seguimiento del agente (ii) realizó una investigación adicional sobre la ubicación física del agente durante el incidente en cuestión y (iii) adjuntó la totalidad de las revisiones previas de PREA como parte del expediente.

Estos pasos de investigación posteriores agregaron materialmente a la completitud y transparencia del expediente y reforzaron la solidez y credibilidad generales de los hallazgos de la investigación administrativa. Como se establece en las regulaciones de PREA del Departamento de Justicia de los EE. UU. y las Políticas de SCSO, las investigaciones administrativas de las quejas de PREA tienen como objetivo ir más allá de las revisiones iniciales de la PREA penal y del MADF, al evaluar la posible responsabilidad de cualquier miembro de SCSO.

Los pasos investigativos adicionales pueden ser solo de menor magnitud en casos donde las revisiones iniciales bajo PREA fueron ya de por sí extensas (como es el caso aquí), pero aún así cumplen un papel vital apoyando los hallazgos administrativos en concordancia con el propósito declarado de la investigación bajo PREA.

### **Salud mental**

También notamos que en los mismos dos casos discutidos anteriormente, SCSO se basó adecuadamente en evidencia fáctica y no descartó las acusaciones ni evaluó la credibilidad basándose únicamente en el estado de salud mental de los denunciantes.

Este factor es particularmente importante en las quejas de PREA. Las personas con problemas de salud mental son más vulnerables que la población general al abuso sexual, en parte porque a menudo no pueden articular lo que ocurrió y pueden ser vistas incorrectamente como testigos poco confiables. Por lo tanto, la denuncia de abuso de una persona no puede descartarse únicamente porque tiene problemas de salud mental. Las investigaciones deben tener en cuenta que la salud mental puede impedir la capacidad de una persona para articular los hechos del abuso. Los materiales de la Comisión de California sobre Normas y Capacitación de Oficiales de Paz (POST, por sus siglas en inglés) y las propias Políticas de SCSO reconocen y reflejan este principio.

SCSO identificó problemas de salud mental, pero estas dos investigaciones no se basaron en este factor para evaluar las denuncias. En cambio, los registros mostraron que SCSO investigó adecuadamente los hechos subyacentes relevantes y basó sus decisiones en estos hechos.

## G. Activación de cámaras corporales en el MADF

En dos asuntos, analizamos las implicaciones prácticas de activar cámaras corporales (BWC, por sus siglas en inglés) en el MADF.

La política de SCSO requiere que las BWC se activen cuando un contacto en el MADF se vuelve “combativo”. El propósito de este requisito es múltiple (i) disuadir a un agente de hacer comentarios verbales inapropiados y registrar dichos comentarios si se hicieron (ii) por el contrario, confirmar cuándo los comentarios de un agente fueron apropiados (iii) permitir la revisión de los comentarios de un recluso para verificar su contenido y precisión (iv) facilitar investigaciones administrativas decisivas sobre quejas respecto a una interacción específica (v) eliminar la sospecha (ya sea merecida o no) de que la BWC no se activó para evitar hacer un registro de los comentarios.

Al mismo tiempo, no es posible que los oficiales activen la BWC en cada interacción con un recluso, y la Política de la BWC refleja esto. Por lo tanto, queda abierta la cuestión de cómo este requisito de “combativo” se debe aplicar en la práctica.

En un caso, el agente no activó su BWC mientras realizaban rondas durante las cuales el oficial hizo un comentario verbal al recluso (documentado por cámaras de video internas de MADF, no por la BWC, pero sin audio). Si bien la interacción del agente con el recluso podría haberse visto como combativa en teoría, esto no se estableció claramente y el hecho de que el agente no activara la BWC no violó la Política de SCSO. Sin embargo, notamos que la falta de grabación de la BWC hizo imposible identificar lo que el agente realmente le dijo al recluso (el registro visual era claro en cuanto a que dijo algo), lo que a su vez impidió que se hicieran hallazgos sobre la queja del recluso. Las imágenes de la BWC incluyen una grabación de audio, por lo que una grabación de la BWC aquí habría sido útil.

En el segundo caso, el oficial no activó su BWC cuando respondió a la solicitud de artículos de tocador de un recluso. El recluso luego le gritó verbalmente al agente y tuvo una conducta disruptiva. En interacciones posteriores frente o alrededor del recluso, el agente activó su BWC, que capturó las declaraciones del recluso y confirmó que las acusaciones del recluso contra el agente carecían de fundamento fáctico.

Reconocimos que es impracticable exigir a los agentes penitenciarios que activen sus BWC durante actividades rutinarias, y que exigir la activación cuando una interacción se vuelve “combativa” es un desencadenante apropiado. Sin embargo, dados los diversos resultados en estos dos asuntos que se derivaron, en gran parte, de si se activó o no la BWC, **RECOMENDAMOS** que SCSO revise esta política y su capacitación para determinar si se puede hacer una mayor aclaración sobre cuándo se deben activar las BWC.

## H. Preservación de videos de la cárcel

Revisamos un asunto en el que los archivos de video de eventos relevantes en el MADF se habían purgado automáticamente del sistema de SCSO después de que el investigador de Asuntos Internos los revisara. El video de los eventos es a menudo la evidencia más reveladora. Entre otras cosas, muestra lo que ocurrió físicamente, ayuda a corroborar la evidencia oral y documental, y ayuda a confirmar las cronologías de los eventos y la identificación de las personas involucradas. La destrucción de videos afecta negativamente la capacidad de SCSO para investigar una queja, expone a SCSO a responsabilidad en procedimientos civiles y perjudica la capacidad de IOLERO para auditar la investigación. Como resultado, es fundamental que los investigadores de Asuntos Internos se aseguren de preservar todos los videos del expediente del caso. Esto es especialmente importante cuando SCSO tiene protocolos establecidos para eliminar automáticamente el video después de un período de tiempo designado. En esa situación, la única forma de garantizar que se preserve el video es que el investigador de Asuntos Internos u otros tomen medidas para preservarlo.

Además, este problema no fue exclusivo del asunto que revisamos este año. En 2022, un tribunal federal sancionó al Condado de Sonoma por perder grabaciones relevantes de la cárcel en otro caso. El tribunal exigió que el Condado pagara sanciones monetarias y también permitió que el jurado presumiera que las grabaciones perdidas eran desfavorables para SCSO. (*Bosco Estate v. County of Sonoma*, Orden por la que se concede la moción de sanciones (N.D. Cal. 11/14/2022, Caso 20-cv-04859)). Esas sanciones resaltan la importancia de conservar el material grabado de la cárcel cuando es relevante. También debieron haber puesto en aviso a SCSO por el problema de la retención.

La Lista de Verificación de Completitud de IOLERO para las auditorías ya refleja la importancia de conservar las pruebas. Sin embargo, debido a la importancia de los videos de la cárcel en particular y el impacto adverso que tiene para una investigación su eliminación o purga, IOLERO ha establecido una regla clara: si Asuntos Internos no conserva las grabaciones de la cárcel en las que sostuvo su investigación, IOLERO concluirá automáticamente que la investigación está “incompleta”, desde el punto de vista procesal. Esta nueva regla entró en vigencia a mitad del período del reporte. Ninguna investigación de SCSO la ha activado todavía.

## I. Niveles de personal en el MADF

Revisamos un caso en el que un denunciante argumentó que (i) la escasez de personal resultó directamente en un aumento de los confinamientos, y (ii) que dichos confinamientos resultaron directamente en la violación del Título 15 del Código de Regulaciones de California, que establece los estándares operativos para los establecimientos de detención locales.

Estuvimos de acuerdo con la conclusión de SCSO, que la evidencia mostraba que esta queja específica carecía de fundamento. Dado que los niveles de dotación de personal de MADF han sido objeto de un importante debate público, a continuación describimos algunas de las consideraciones pertinentes a este tema.

El Título 15 exige que los centros de detención cuenten con personal “suficiente” “para garantizar la implementación y el funcionamiento de los programas y actividades requeridos por estas normas” (15 C.C.R. §1027). El Título 15 no establece una cantidad específica de personal requerido en un momento determinado, ni establece una proporción fija de personal por recluso. En cambio, una escasez de personal viola el requisito reglamentario solo si el personal no es en general “suficiente” para garantizar el funcionamiento de los programas y actividades requeridos.

El término “suficiente” no está definido, pero su uso habitual refleja un rango flexible en lugar de un número rígido. Debido a que cada centro de detención local tiene su propia demografía, tamaño de población y necesidades únicas, no es práctico identificar un estándar o número fijo de personal aplicable a todos. Este es particularmente el caso donde, como aquí, el MADF sirve como centro de detención para arrestos realizados por todas las agencias de aplicación de la ley del Condado de Sonoma (no solo SCSO), y se le exige albergar a personas que cumplen sentencias después de una condena penal, según las políticas de realineación de California.

Es bien sabido en general que el MADF ha experimentado déficit de personal en los años recientes. Parte de esto puede deberse a la deserción ordinaria y la rotación general; el trabajo penitenciario es desafiante. Sin embargo, el déficit actual también fue causado, en gran medida, por la pandemia. Las interrupciones en las operaciones de las instalaciones se vieron exacerbadas aún más por los requisitos de aislamiento de COVID, las directivas de salud federales, estatales y locales, y el aumento de las obligaciones de atención médica.

SCSO tomó varias medidas para abordar la escasez de personal, incluyendo citar y liberar a más detenidos antes de que ingresaran a la instalación, y reducir su población diaria promedio transfiriendo reclusos a otras instalaciones o liberando a personas que habían sido acusadas de delitos menores, con base en su promesa de comparecer ante el tribunal (citación). SCSO también exigió horas extras obligatorias para sus oficiales penitenciarios y personal del MADF (con un promedio de 92 horas por empleado por mes, desde septiembre a noviembre de 2023), y asignar agentes de la división de patrullaje al MADF. Esta herramienta final —reasignación de agentes de patrulla— requirió la cooperación de las asociaciones de empleados que representan a los agentes en MADF y la División de Aplicación de la Ley (patrullaje). Aplaudimos al Sheriff Engram y a esas asociaciones por llegar a ese acuerdo.

No es sorprendente que enfrentar estos desafíos de COVID y de personal haya resultado en frustración para los reclusos, con respecto a los cambios en su tiempo de Actividad Fuera de la Celda (OCA, por sus siglas en inglés) y la disponibilidad y el horario de otros programas para reclusos. Estas frustraciones se han ventilado públicamente y son en general bien conocidas. El denunciante en el caso que analizamos hizo eco de estas frustraciones.

Sin embargo, el expediente que analizamos en ese caso mostró que SCSO pudo cumplir con los requisitos generales del Título 15. Nadie, incluida SCSO, desea incidentes aislados de incumplimiento (por ejemplo, con el acceso a la OCA) o frustración generalizada con los cambios en los programas. Pero por sí solos, no respaldan una conclusión más generalizada de que la dotación de personal general era inadecuada para operar adecuadamente la instalación en los niveles mínimos requeridos por el Título 15. Destacamos que esta observación está basada en el único asunto que analizamos este año y, por lo tanto, está limitada por él. Se desconoce si otras quejas darían lugar a evaluaciones diferentes.

Observamos además que SCSO ha participado en una amplia campaña para reclutar funcionarios penitenciarios y reducir la tasa de vacantes para el MADF. En abril de 2024, SCSO anunció que se habían contratado 26 agentes penitenciarios adicionales, lo que redujo la vacante de personal en el MADF a un porcentaje de un solo dígito. Esta es una mejora significativa que debería tener un efecto positivo en las operaciones del MADF.

Además, el Sheriff tomó la iniciativa para asegurar la aprobación de la Comisión de Servicio Civil y otras partes interesadas para modernizar los requisitos de contratación en el MADF, de modo que las personas con derecho legal a trabajar en los Estados



---

Unidos puedan postularse, no solo los ciudadanos de los Estados Unidos, como era el caso anteriormente. Este cambio promete un grupo de solicitantes más grande y expandido con una amplia gama de habilidades lingüísticas en el futuro. Creemos que el Sheriff Engram merece crédito por hacer este importante cambio.

## **J. Políticas de despacho / Procedimientos para quejas**

Revisamos un asunto en el que el oficial en cuestión utilizó los registros del despacho para conocer la queja, antes de que Asuntos Internos pudiera comenzar su investigación. El personal de despacho recibió la queja e ingresó información específica en sus registros al respecto. Eso le permitió al agente enterarse de que era objeto de una queja, identificar al denunciante y el incidente del que se quejaba, y borrar evidencia potencialmente incriminatoria antes de que se le ordenara no hacerlo.

El investigador de Asuntos Internos tomó nota de este problema y recomendó que SCSO modificara su política y/o procedimiento de despacho para evitar que esto vuelva a suceder. IOLERO estuvo de acuerdo y cree que esta es una recomendación importante que SCSO debe implementar.



# IX. CASOS AUDITADOS POR IOLERO

---

## A. REVISIONES ADMINISTRATIVAS (“AR”) DE SCSO

Los asuntos de esta sección involucran Auditorías de “Revisiones Administrativas” (AR, por sus siglas en inglés) realizadas por SCSO de conformidad con el “Protocolo de Incidentes Críticos 93-1, de la Asociación de Jefes de Policía del Condado de Sonoma”. El Protocolo de Incidentes Críticos es un acuerdo entre varias agencias de policía del Condado de Sonoma, incluida SCSO, sobre cómo se deben investigar ciertos incidentes “críticos”, como tiroteos en los que están involucrados agentes, muertes en las que están involucrados agentes y muertes bajo custodia. El Protocolo de Incidentes Críticos se puede encontrar como parte de la Política 305, de la División de Policía (Patrulla) de SCSO en <https://www.sonomasheriff.org/policies-and-training>



## 1. MUERTE BAJO CUSTODIA

REVISIÓN ADMINISTRATIVA N.º 1

# NÚMERO DE CASO 20-AR-0001

**ORIGEN DE LA QUEJA** Revisión administrativa iniciada por SCSO

**RAZA O ETNICIDAD DEL FALLECIDO** Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** No se presentaron quejas ni acusaciones de mala conducta. En 2020, el fallecido murió por una sobredosis de metanfetamina mientras estaba detenido en el MADF, durante la fase de registro. SCSO inició una Revisión Administrativa para evaluar el cumplimiento de la ley y la política.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó el reporte del incidente/investigación, resumió las declaraciones de cinco agentes, revisó el registro de celdas de sobriedad y revisó los archivos de BWC de los oficiales que respondieron. SCSO también revisó las políticas relacionadas con la atención médica de emergencia, los controles de celdas y el procedimiento de incidentes críticos.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó que **NO SE OBSERVÓ NINGUNA VIOLACIÓN** de la ley o la política de SCSO por parte de ningún miembro del personal en relación con el incidente.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la revisión de SCSO fue **COMPLETA** en cuestiones discretas relacionadas con el cumplimiento del uso de un equipo de extracción de celda, la respuesta médica de seguimiento y el reporte del fallecimiento.

Sin embargo, IOLERO concluyó que la revisión fue **INCOMPLETA** como evaluación general del incidente. La Revisión Administrativa fue demasiado limitada y no abordó cuestiones sustanciales que llevaron a la respuesta médica, incluido si se habían implementado procedimientos suficientes y se siguieron durante el proceso de admisión y registro para detectar y prevenir una sobredosis.

Antecedentes. El expediente mostró que el fallecido fue arrestado por varios cargos, incluida la posesión de drogas. Al llegar al MADF, se le identificó como intoxicado y se le colocó en una celda de sobriedad, donde el personal controló visualmente su estado durante un par de horas. Luego, el personal médico ordenó que sacaran al fallecido



de la celda para medicarlo cuando mostró signos de angustia médica. Un equipo de extracción sacó al fallecido de la celda, pero ya no respondía. Se brindó tratamiento médico de emergencia de inmediato y continuó hasta que llegó el personal médico de emergencia y transportó al fallecido al hospital, donde luego murió. El forense del Condado de Napa concluyó que la causa de la muerte fue intoxicación aguda por metanfetamina y cocaína, y que la causa de la muerte fue accidental.

Extracción de la celda. El expediente no mostró ninguna indicación de una violación de la política de extracción de la celda. El comportamiento errático del fallecido y su negativa a ser esposado respaldaron la decisión de utilizar un equipo para sacarlo de la celda, por la seguridad de todas las personas y de las instalaciones. El equipo entró en la celda y cuando se descubrió que el fallecido tenía respiración “agónica” (dificultad respiratoria), el equipo lo sacó de inmediato de la celda. Estas acciones cumplieron a primera vista con la política y estamos **DE ACUERDO** con SCSO que **NO SE OBSERVÓ NINGUNA VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA** en relación con el uso y el desempeño del equipo de extracción.

Respuesta médica. En la respuesta médica, el expediente muestra que el personal de SCSO identificó la respiración agónica del fallecido 2 minutos y 22 segundos después de ingresar a la celda, lo sacó de inmediato de la celda, llamó a una ambulancia e inició los esfuerzos de reanimación, que continuaron hasta que llegó el personal médico de emergencia. Estas acciones cumplieron a primera vista con la ley y la política. De hecho, el registro muestra que la respuesta del personal fue inmediata y exhaustiva. Estamos **DE ACUERDO** con SCSO de que **NO SE OBSERVÓ NINGUNA VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA** en relación con la respuesta médica realizada por el personal de MADF, después de que el fallecido fuera retirado de la celda.

Reportes. La unidad de investigaciones de delitos violentos de SCSO fue notificada del incidente, se acordonó la escena del MADF y se recogieron pruebas, y los detectives entrevistaron a una variedad de miembros del personal de MADF, en relación con el incidente. Este registro muestra un cumplimiento aparente con el Protocolo de Incidentes Críticos y la Política de SCSO en relación con la investigación criminal de una muerte bajo custodia. La muerte también se informó de inmediato a la oficina del Fiscal General de California, de acuerdo con la ley. Estamos **DE ACUERDO** con SCSO de que **NO SE OBSERVÓ NINGUNA VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA**, en relación con la investigación criminal y el reporte sobre el deceso.

### Eventos previos a la extracción de la celda.

La Constitución de los Estados Unidos prohíbe que el personal de detención sea “deliberadamente indiferente” a las “necesidades médicas graves” de un recluso. La “indiferencia imprudente” es la norma, lo que significa que el personal debe ser más que “negligente”, pero no tiene que ignorar intencionalmente las necesidades médicas de una persona. El Título 15 del Código de Regulaciones de California también requiere que los centros de detención brinden atención médica a los reclusos. La atención médica en MADF es brindada por California Forensic Medical Group, Inc. (CFMG) bajo contrato. Las decisiones médicas clínicas son competencia exclusiva del personal médico, pero la atención médica debe coordinarse con los requisitos de seguridad aplicables que los funcionarios penitenciarios de MADF están obligados por ley a hacer cumplir. El personal penitenciario también es responsable de monitorear a las personas para detectar posibles problemas médicos y reportarlos al personal médico.

El personal médico y el personal penitenciario realizan exámenes médicos a la llegada y durante la admisión. Si se considera que una persona está intoxicada al llegar, el personal médico puede ordenar su ingreso en una celda de sobriedad hasta que esté lo suficientemente sobria como para responder con precisión a las preguntas sobre su salud y otras cuestiones. Las celdas de sobriedad se controlan visualmente cuatro veces por hora y las observaciones se graban en un registro.

SCSO concluyó en líneas generales que la muerte del difunto no se debió a la culpa de ningún miembro de SCSO. Esto parece estar basado en la conclusión del investigador criminal de que no había responsabilidad penal por parte de ningún miembro de SCSO. Sin embargo, una investigación criminal aplica diferentes estándares probatorios y reglas legales sustantivas que una investigación administrativa. Una Revisión Administrativa relativa al cumplimiento de requisitos legales y de políticas no penales implica estándares sustantivos y de carga de la prueba sustancialmente diferentes (y sustancialmente más amplios). En consecuencia, una investigación administrativa generalmente no puede basarse únicamente en si las personas involucradas fueron eximidas de responsabilidad penal.

En este caso, la muerte bajo custodia plantea dos cuestiones generales no penales: (i) ¿el personal de MADF proporcionó la atención médica requerida constitucionalmente desde la llegada del fallecido a la instalación? y (ii) ¿el personal de MADF cumplió de otro modo con las normas reglamentarias, políticas y contractuales en relación con el tratamiento del estado y el nivel de intoxicación del fallecido?



El reporte de SCSO no abordó en absoluto los estándares constitucionales. Si bien el reporte hizo referencia a las políticas de detención relacionadas con las Emergencias Médicas, el Registro y la Evaluación Médica Previa al Registro, la ubicación en Celdas de Sobriedad y los Chequeos de Seguridad, el reporte no evaluó sustancialmente estas cuestiones en relación con los eventos que ocurrieron, desde el momento en que el fallecido llegó a la instalación, hasta el momento en que fue retirado de su celda. El reporte tampoco evaluó las acciones del personal del MADF antes de la extracción de la celda en relación específicamente con los problemas médicos asociados con la intoxicación del fallecido. Además, el expediente compilado en la Revisión Administrativa no incluyó todo el material sustancial recopilado en la investigación criminal, lo que hizo imposible que IOLERO evaluara estas cuestiones de forma independiente sin una investigación adicional.

Debemos aclarar y enfatizar que no hay evidencia en el limitado expediente de que el personal del MADF actuó con “indiferencia deliberada” o realmente violó alguna política o estándar médico, y esta Auditoría no debe interpretarse como una sugerencia de que la hubo. Más bien, concluimos solo que la investigación y el expediente resultante fueron **INCOMPLETOS** y, por lo tanto, insuficientes para respaldar cualquier hallazgo sobre estas cuestiones.

**NOTAMOS** que este incidente ocurrió en 2020 y refleja prácticas anteriores de SCSO, que han cambiado desde entonces. IOLERO y SCSO han trabajado en conjunto para desarrollar una lista de verificación de “Complejidad” para guiar a ambas partes. Esos estándares de complejidad son en gran medida una reafirmación de los aplicados anteriormente por IOLERO a las investigaciones de SCSO. En el futuro, las Revisiones Administrativas de muertes bajo custodia deben adherirse a estos estándares y se medirán por ellos, al igual que otras investigaciones administrativas. Esto incluye (i) abordar todas las políticas directamente relevantes en cuestión (ii) recopilar un expediente de evidencia suficiente (incluidas entrevistas grabadas cuando sea necesario) y (iii) preservar toda la evidencia relevante en la base de datos de investigación.

Además, **NOTAMOS** que el contrato de CFMG fue renovado en 2021 y ahora requiere el cumplimiento de los estándares médicos para los centros de detención emitidos por la Comisión Nacional de Atención Médica Correccional (NCCHC, por sus siglas en inglés). Las políticas de SCSO también se han modificado en respuesta a los requisitos de la NCCHC. Las revisiones administrativas de las muertes bajo custodia deben tener en cuenta estos estándares modificados.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.



## B. INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA DE ASUNTOS INTERNOS DE SCSO (“IA” O “PP”)

El asunto de esta sección es una Investigación Administrativa de Asuntos Internos de SCSO (denominada “IA” o “PP”, por sus siglas en inglés). Una investigación “IA” no se basa necesariamente en una denuncia ciudadana. Más bien, puede basarse en hechos o reportes identificados por SCSO internamente que podrían constituir una mala conducta o una violación de la Política por parte de un empleado de SCSO y, por lo tanto, amerita una investigación administrativa.

### NÚMERO DE CASO 22-PP-0008

INVESTIGACIÓN DE ASUNTOS INTERNOS N.º 1 SESGO RACIAL / CONDUCTA INADECUADA / DESCORTESÍA

**ORIGEN DE LA DENUNCIA** SCSO

**RAZA U ORIGEN ÉTNICO DEL DENUNCIANTE** No especificado

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** SCSO realizó una revisión interna por iniciativa propia de un incidente de uso de la fuerza en MADF, en el cual un recluso fue derribado al suelo y un oficial le dio tres golpes de rodilla y le inmovilizó la cabeza contra el suelo.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó los archivos de cámaras corporales y los archivos de video del MADF, los registros médicos y los reportes internos de incidentes. SCSO también entrevistó a los agentes involucrados en el incidente.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó que el agente actuó de acuerdo con la ley y la política al llevar a la persona al suelo, darle los golpes de rodilla y controlarla inmovilizándole la cabeza contra el suelo. En consecuencia, SCSO concluyó que el agente debería ser **EXONERADO**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación estaba **COMPLETA**. SCSO revisó la evidencia relevante que mostraba el tipo específico y la cantidad de fuerza utilizada, así como las circunstancias de su uso. SCSO luego aplicó una evaluación de los estándares aplicables del uso de la fuerza al expediente de hechos.

En cuanto al fondo, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con SCSO en cuanto a que el uso de la fuerza en este incidente cumplió con la ley y la política, y que la conclusión debería ser **EXONERADA**.

Derribo y sujeción del cuerpo. Aplicando la prueba de “razonabilidad objetiva” de la Cuarta Enmienda, un derribo controlado al suelo para lograr la obediencia de una persona que se resiste y aplicar presión para inmovilizar a una persona en el suelo constituyen niveles mínimos de fuerza. Consulte también las guías de la Comisión de California sobre Normas y Capacitación de Oficiales de Policía (POST, por sus siglas en inglés).

En este caso, el expediente muestra que el recluso se resistía físicamente mientras se dirigía a una celda. El derribo fue controlado y no resultó en un impacto no mediado contra el suelo. El agente empujó entonces la nuca del recluso que se resistía para hacerlo caer al suelo. El oficial no golpeó al individuo ni utilizó el suelo como dispositivo de impacto. El agente tenía un interés significativo en mantener el control del recluso; el personal médico se encontraba en el área inmediata y un detenido sin ataduras podría dañar a otros y crear un riesgo de seguridad más amplio para la instalación. El equilibrio de intereses y el nivel de fuerza requeridos por la prueba de “razonabilidad objetiva” de la Constitución están a favor del agente.

La ley de California también requiere un análisis por separado respecto a si la fuerza fue proporcional al delito o amenaza. SCSO cuestionó al agente sobre la “proporcionalidad” del uso de golpes de rodilla (discutido a continuación), pero no sobre el derribo y la inmovilización del cuerpo. **NOTAMOS** que SCSO debe discutir por separado la “proporcionalidad” en cada revisión del uso de la fuerza para cada nivel de fuerza aplicado, incluso si la proporcionalidad es razonablemente evidente a partir del expediente o puede requerir solo una breve discusión.

En este caso, el expediente muestra que la fuerza se encontraba en el extremo inferior del espectro de gravedad, era temporal y se limitaba a obtener el control físico en un entorno penitenciario. No hay nada en el expediente que demuestre que el recluso fuera particularmente susceptible al daño físico de tales técnicas (o si lo era, que el personal de MADF fuera razonablemente consciente de dicha susceptibilidad). La creencia de un agente de que el nivel mínimo de fuerza utilizado era proporcional al nivel de resistencia del recluso y los riesgos de seguridad asociados es razonable en estas circunstancias. En consecuencia, coincidimos en que una preponderancia de la evidencia muestra que las técnicas de derribo y control de la cabeza fueron razonablemente proporcionales, según lo exige la ley de California.

La ley de California también exige que se emplee la desescalada si es posible. El expediente mostró que no había vías alternativas de desescalada razonablemente factibles, una vez que el recluso intentó liberarse del control físico del oficial. La Revisión del Uso de la Fuerza señaló que habría sido una mejor práctica si el recluso hubiera sido esposado inmediatamente, una vez que los agentes decidieron



colocarlo nuevamente en su celda, y que esto podría haber reducido la eventual necesidad de la fuerza. Estuvimos de acuerdo con esta observación y con la directiva de SCSO para que los agentes adopten esta medida. Sin embargo, una vez que el recluso intentó liberarse del control físico del agente, los métodos alternativos de desescalada, que no implicaran el uso de la fuerza, ya no eran razonablemente factibles.

La Política 300 de SCSO permite técnicas de inducción al dolor para lograr la obediencia de una persona que está activamente resistiendo (de acuerdo con las pautas de POST). Sin embargo, notamos que las definiciones de resistencia “activa” de SCSO eran ambiguas. En consecuencia, IOLERO revisó la Política de SCSO utilizando reglas generales de interpretación, e interpretó la Política de una manera coherente con las pautas de POST, y recomendó enfáticamente que SCSO revisara la definición de resistencia activa para aclarar su funcionamiento.

Golpes de rodilla. Aplicando la prueba de “razonabilidad objetiva” de la Cuarta Enmienda, los golpes de rodilla pueden causar lesiones importantes, y generalmente se consideran una fuerza “intermedia” o “significativa”.

El expediente mostró que después de ser derribado al suelo, el recluso ignoró las instrucciones de los agentes y continuó usando los brazos y las manos para levantarse del suelo. Si bien la probabilidad de escapar fue reducida, el recluso todavía estaba en posición de golpear a un agente, agarrar algún artículo de uso general en un cinturón y causar lesiones. La resistencia prolongada aumentó el riesgo de seguridad para la instalación en general, y el oficial tenía un interés significativo en usar golpes de rodilla para asegurar al recluso rápidamente. Los golpes de rodilla fueron limitados en número y terminaron cuando el agente pasó a una fuerza menor para inmovilizarlo contra el suelo. Un oficial correccional enfrentado a estas circunstancias podría concluir objetiva y razonablemente que los golpes de rodilla para desviar la atención de una persona que se resiste y lograr su cumplimiento eran apropiados.

El expediente muestra que un rodillazo golpeó al recluso en la nuca, y que los golpes intencionales en la cabeza o el cuello podrían hacer que una técnica de fuerza, que de otro modo sería razonable, fuera excesiva. El expediente mostró que los golpes de rodilla estaban dirigidos a la parte posterior del hombro del recluso y que el contacto en la parte posterior de la cabeza fue involuntario y no intencional.

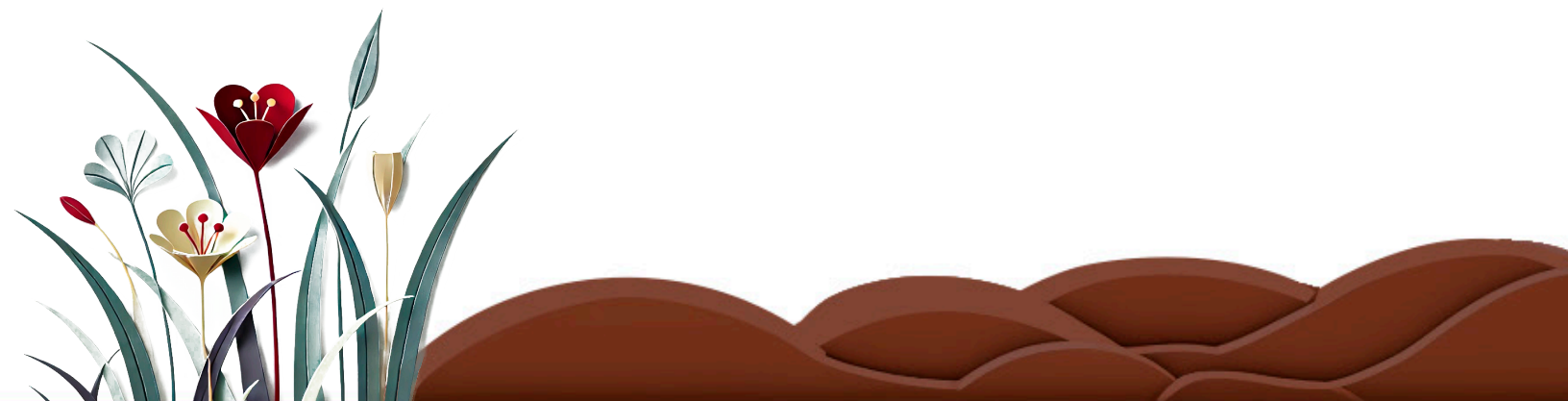
En cuanto a la proporcionalidad, el agente explicó que las únicas alternativas que tenía eran tirar del brazo del recluso (lo que intentó) o usar golpes con el puño cerrado, que habrían comprometido su control sobre el recluso. El expediente respalda esta explicación, y la creencia del agente de que usar golpes de rodilla limitados en estas circunstancias era proporcional a la resistencia y la amenaza era objetivamente razonable.

El expediente también muestra que no había ninguna alternativa de desescalada factible disponible para controlar al recluso una vez que comenzó a resistirse físicamente.

Por último, la Política de SCSO requiere que los agentes consideren si las técnicas de inducción al dolor para lograr la obediencia, como los golpes de rodilla, pueden ser controladas, si la persona puede cumplir con las directivas y si se les brinda la oportunidad suficiente para obedecer. El expediente demostró que el recluso era capaz de obedecer y se le dio la oportunidad de hacerlo. El agente también fue capaz de controlar la fuerza utilizada en función del nivel de resistencia, aunque notamos que apuntar los golpes al hombro corría el riesgo de fallar y golpear la cabeza. En consecuencia, coincidimos en que el uso de golpes de rodilla por parte del agente cumplía con la Política de cumplimiento de SCSO en materia de dolor.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** SCSO revise el lenguaje de la Política de Uso de la Fuerza § 300.1.1 que define “resistencia activa/comportamiento agresivo” para abordar la ambigüedad estructural y sustantiva en el lenguaje actual y para alinearlo con POST, y otros requisitos legales vigentes.

**RESPUESTA DE SCSO** SCSO implementó la revisión sugerida a su Política de Uso de la Fuerza.





## C. QUEJAS CIUDADANAS (“C”)

Las Auditorías de esta sección se refieren a quejas presentadas por ciudadanos sobre la conducta de oficiales o empleados. Estas constituyen la mayor parte de los asuntos revisados el año pasado.

Un ciudadano puede presentar una queja directamente a SCSO, o puede presentarla a IOLERO, que registra la queja y transfiere el asunto a SCSO para su investigación.

Un recluso en el Centro Principal de Detención de Adultos (MADF, por sus siglas en inglés) también puede presentar una queja a SCSO o a IOLERO. Debido a que, de conformidad con la ley estatal, MADF tiene un proceso interno separado para manejar las “quejas” de los reclusos sobre las “condiciones de confinamiento”, SCSO puede evaluar preliminarmente si el asunto debe procesarse a través del proceso de “quejas” de MADF o si SCSO debe investigarlo por separado para la auditoría y revisión de IOLERO.

Las investigaciones de quejas ciudadanas se realizan de conformidad con la Política 1010 de SCSO, que describe los procedimientos para investigar quejas contra empleados de SCSO. La Política 1010 es parte de las Políticas de la División de Aplicación de la Ley (Patrullaje) de SCSO, que se pueden consultar en <https://www.sonomasheriff.org/policies-and-training>.

Las Auditorías que se enumeran a continuación involucran quejas ciudadanas que abarcan una amplia gama de temas y se organizan a continuación según el problema predominante planteado por la queja.



# 1. PATRULLAJE

## A. CONDUCTA INVESTIGATORIA

### NÚMERO DE CASO 23-C-0005

QUEJA CIUDADANA N.º 1 CONDUCTA INADECUADA; DESCORTESÍA;  
INCUMPLIMIENTO DEL DEBER

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que un agente fue grosero e irrespetuoso al responder a una llamada de violencia doméstica.

**CONCLUSIÓN DE SCSO SCSO** revisó los reportes de incidentes y los archivos de las BWC de los agentes que respondieron. Con base en estos materiales, SCSO encontró que el oficial respondió a la violencia doméstica de manera apropiada y dentro de la Política, y concluyó que la denuncia era **INFUNDADA**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. Los materiales documentales y los archivos de BWC mostraban en detalle los eventos bajo revisión. Notamos que generalmente se prefiere una entrevista administrativa con el denunciante, pero en este caso el expediente y las circunstancias eran más que suficientes para resolver la denuncia sin este paso.

En cuanto al fondo, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO. El expediente mostró que el agente respondió a la llamada doméstica y se comunicó con el denunciante de manera apropiada, y como lo exige la ley y la política. La caracterización que hizo el denunciante de las acciones del agente no estaba respaldada objetivamente por el expediente. En consecuencia, coincidimos con la conclusión de SCSO de que la queja era **INFUNDADA**.

IOLERO **NOTÓ** que el comentario de otro agente durante la llamada de respuesta planteó una pregunta sobre si, y en qué medida, ese agente se basó en el estatus de uno de los involucrados como reservista de las fuerzas del orden anterior al evaluar su credibilidad. Esta referencia no comprometió el resultado de la investigación en este asunto, pero sí planteó una pregunta sustancial sobre las determinaciones de credibilidad en general.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** **RECOMENDAMOS** que SCSO revise esta cuestión del estatus de las fuerzas del orden y las determinaciones de credibilidad, tanto en general, como en el contexto de las llamadas por violencia doméstica, para obtener una aclaración.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0012

QUEJA CIUDADANA N.º 2

DESHONESTIDAD

**ORIGEN DE LA QUEJA** IOLERO

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que un oficial de SCSO ordenó a otro oficial de SCSO que alterara una citación de tránsito emitida al denunciante para reflejar un cargo inexistente por DUI, siglas en inglés para Conducir Bajo la Influencia (de alcohol o drogas).

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó los expedientes judiciales, la citación de tránsito, un aviso de corrección y el reporte del incidente. SCSO también entrevistó al denunciante dos veces y concluyó que la queja era **INFUNDADA**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. El investigador revisó los materiales relevantes y habló con el denunciante para aclarar las acusaciones. Esto fue suficiente para abordar la queja.

En cuanto al fondo, el expediente mostró que el denunciante recibió una citación de tránsito y luego recibió un cargo por DUI, en un incidente separado. El tribunal consolidó los dos casos, lo que puede haber confundido al denunciante. Pero el expediente era claro en que ningún oficial ordenó que se modificara la citación de tránsito para reflejar un cargo por DUI inexistente, como se alegaba. En consecuencia, coincidimos con SCSO en que la conclusión sobre esta queja debería ser **INFUNDADA**.

El expediente también mostró que la citación de tránsito original fue enmendada de una manera no relacionada con ningún cargo por DUI. SCSO no revisó esta

enmienda específicamente, pero esto no alteró la integridad de la revisión ni las conclusiones de SCSO. Para eliminar cualquier incertidumbre, IOLERO revisó este tema de forma independiente y concluyó que la enmienda se realizó de acuerdo con la ley y la política. En la medida en que el denunciante pueda haber estado disputando la enmienda, concluimos que los oficiales de SCSO deberían ser **EXONERADOS**.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0022

QUEJA CIUDADANA N.º 3 DESCORTESÍA; NEGLIGENCIA DEL DEBER

**ORIGEN DE LA QUEJA** IOLERO: presentada en línea

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** No especificada

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante aseguró que un oficial de SCSO cometió actos de descortesía, negligencia del deber y procedimiento inadecuado cuando respondió a una llamada de servicio relacionada con supuestas violaciones de una ordenanza sobre ruidos en el área circundante a la unidad de vivienda del denunciante.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO investigó las acusaciones y entrevistó al oficial y al denunciante. El investigador también revisó todos los expedientes de Despacho Asistido por Computadora disponibles y relevantes asociados con la llamada de solicitud de servicio.

SCSO limitó el alcance de su investigación para cubrir únicamente la queja de Descortesía. Basado en su investigación, SCSO determinó que la queja de Descortesía era INFUNDADA.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO consideró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. La investigación fue exhaustiva y la evidencia recopilada y revisada por el investigador, incluidas las entrevistas del oficial y el denunciante, fueron suficientes para resolver los problemas presentados en la queja.

En cuanto al fondo, IOLERO está en **DESACUERDO** con la conclusión de SCSO de **INFUNDADO** en cuanto a la acusación de Descortesía. El desacuerdo de IOLERO se debió al hecho de que la interacción entre el oficial y el denunciante sí ocurrió, sin embargo, la conducta del oficial durante la llamada estaba dentro de los límites

de las políticas relacionadas de SCSO. Por lo tanto, una conclusión de **EXONERADO** era más apropiada.

Aunque SCSO no revisó la acusación de Negligencia del Deber, IOLERO abordó esta acusación por separado. IOLERO consideró que el oficial debía ser **EXONERADO** en cuanto a la misma, ya que el oficial cumplió con sus obligaciones y deberes según las políticas de SCSO relacionadas con la función de patrullaje. Específicamente, la evidencia bajo revisión respaldó la decisión del oficial de cerrar la investigación luego de su determinación de que no había ocurrido ningún delito, especialmente a la luz del hecho de que el Condado de Sonoma carece de una ordenanza específica sobre ruido, separada de la prohibición de la ley estatal contra la alteración del orden público contenida en el Código Penal de California 415.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 22-C-0029

QUEJA CIUDADANA N.º 4

**CONDUCTA IMPROPIA DE UN OFICIAL; USO INNECESARIO O EXCESIVO DE LA FUERZA; PROCEDIMIENTO INADECUADO O DENUNCIA CONTRA LA POLÍTICA; NEGLIGENCIA DEL DEBER; DESHONESTIDAD**

**ORIGEN DE LA DENUNCIA IOLERO:** presentada en línea

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante presentó una queja después de que un perro propiedad de la familia del denunciante ingresara a una propiedad vecina y dañara al ganado propiedad de los vecinos.

El dueño de la propiedad vecina, un oficial de paz fuera del trabajo, que no pertenecía a SCSO, disparó un arma de fuego e impactó al perro. El denunciante afirmó que después de su llamada al despacho de SCSO, SCSO se negó a acudir a la escena del incidente.

El denunciante consideró que SCSO debería haber respondido físicamente a la escena a la luz de la descarga de un arma de fuego, pero no lo hicieron. El



denunciante aseguró además que ellos y sus familiares hicieron una segunda llamada al despacho de SCSO, pero que el personal de SCSO todavía no se presentó a la escena del incidente. El denunciante expresó que creían que la decisión de SCSO de no responder a la ubicación física se debió al hecho de que SCSO sabía que el dueño de la propiedad que disparó el arma de fuego era un oficial de paz en una jurisdicción vecina.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** El investigador de SCSO realizó entrevistas de investigación tanto al denunciante como al oficial de SCSO que respondió al llamado de servicio. Además, SCSO revisó los expedientes de Despacho Asistido por Computadora relevantes, el audio grabado del despacho y la ley estatal y local relevante, en particular el Código de Alimentos y Agricultura de California §§ 31102, 31103 y el Código de Ordenanzas del Condado de Sonoma § 5-146.

Con base en su revisión de la denuncia y los materiales sustantivos relevantes, SCSO limitó el alcance de su investigación para cubrir solo las acusaciones de Negligencia del Deber y Conducta Impropia.

En cuanto a la Negligencia del Deber, el investigador determinó que el oficial debía ser **EXONERADO**, argumentando que el oficial no descuidó sus deberes y no dejó de seguir adecuadamente ningún procedimiento o política relevante.

En cuanto a la conducta impropia, el investigador determinó que el oficial debía ser **EXONERADO**, argumentando que la respuesta del oficial al llamado de servicio estuvo dentro de la política y que no había evidencia en el expediente que demostrara que el agente desprestigió a SCSO.

#### **Conclusión de IOLERO**

IOLERO determinó que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. El investigador reunió los hechos y la información necesaria para llegar a una determinación sobre cada una de las respectivas acusaciones en la queja. La elección del investigador de limitar las acusaciones solo a aquellas respaldadas por la narrativa de la denuncia no afectó negativamente la completitud de la investigación.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con las conclusiones de SCSO de **EXONERADO**, en cuanto a la Negligencia del Deber, así como a la Conducta Impropia. IOLERO determinó que las acciones de los agentes fueron apropiadas y se ajustaron a la política, en particular la política de SCSO sobre la terminación de las investigaciones criminales, en la que los agentes de SCSO están facultados para terminar las investigaciones sobre una presunta conducta criminal al determinar que en realidad no se había producido ningún delito. El agente de SCSO ejerció su

discreción en virtud de esa política basándose en su conocimiento de que la ley estatal de California y las ordenanzas locales autorizan a los propietarios de ganado a utilizar armas de fuego para defender al ganado, en particular contra los perros.

Sin embargo, IOLERO **NOTÓ** que SCSO asignó al supervisor inmediato del oficial bajo investigación para que llevara a cabo la investigación de asuntos internos, y aparentemente lo hizo como una investigación “formal” en virtud de la Política § 1010 de SCSO. Ese mismo investigador participó directamente en la investigación sobre la descarga del arma de fuego. En particular, el investigador participó en las comunicaciones de despacho sobre el evento, y los registros de audio y expedientes CAD que se revisaron en la investigación lo confirmaron. Además, el investigador utilizó su conocimiento personal derivado de su participación en el incidente para desarrollar sus hallazgos en la narrativa de la investigación de asuntos internos. Si bien el expediente no contenía ninguna prueba directa de un claro conflicto de intereses, IOLERO consideró necesario destacar la posibilidad de que se produjera dicho conflicto debido a la forma en que SCSO asignó la investigación. En consecuencia, IOLERO recomendó que SCSO adoptara una política adaptada explícitamente a la cuestión de los conflictos de intereses de los investigadores de las quejas de personal, en virtud de la Política § 1010, de SCSO, como se analiza a continuación.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** IOLERO **RECOMENDÓ** que SCSO adopte una política explícitamente adaptada a la cuestión de los conflictos de intereses en las quejas de personal, de conformidad con la Política de SCSO § 1010. IOLERO recomendó que dicha política contuviera un mecanismo por el cual se pudiera excluir al personal de SCSO de investigar conductas en las que estuvieran involucrados en cualquier grado. Dicha política debería incluir instrucciones para Asuntos Internos de SCSO sobre cuándo se debería o no asignar a un supervisor directo a una investigación en particular. Además, IOLERO recomendó que dicha política brindara orientación específica sobre cuándo otras relaciones entre el investigador y el agente acusado requieren la asignación de un investigador diferente, como antecedentes de haber trabajado juntos en misiones, relaciones familiares cercanas, relaciones financieras y similares. IOLERO recomendó además que SCSO hiciera de la aplicación de esta política y de la selección de sus investigadores un paso rutinario al comienzo de la investigación, y que dejara constancia a través de sus supervisores de Asuntos Internos o del investigador asignado.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0023

### QUEJA CIUDADANA N.º 5

**CONDUCTA IMPROPIA DE UN OFICIAL; ACTUACIÓN POLICIAL SESGADA; PROCEDIMIENTO INADECUADO O DENUNCIA CONTRA LA POLÍTICA; DESCORTESÍA; NEGLIGENCIA DEL DEBER; DESHONESTIDAD**

**ORIGEN DE LA DENUNCIA** IOLERO: entrevista con el denunciante

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS en LA DENUNCIA** La denunciante alegó que la investigación en curso de SCSO sobre la muerte de su familiar era inadecuada e incompleta, plagada de prácticas policiales basadas en prejuicios, debido al lugar de residencia de la denunciante, y que los tres (3) detectives de SCSO asignados al caso fueron descorteses con la denunciante y sus familiares durante los contactos con la familia, con respecto a la investigación en curso.

En total, la denuncia contenía ocho (8) acusaciones sustanciales:

1. Los detectives de SCSO no realizaron entrevistas adicionales a personas que la Demandante creía que tenían más información sobre la muerte de la fallecida;
2. Los detectives de SCSO no siguieron las pistas de investigación y la información ofrecida por la Demandante y sus familiares sobre individuos en particular;
3. SCSO no trató a la pareja romántica de la fallecida como sospechoso en la investigación;
4. La investigación de SCSO, tanto de la escena donde se recuperó el cuerpo de la fallecida, como del vehículo de la misma fue inadecuada. Se alegó que la investigación de la escena fue inadecuada debido a que no se recuperaron pruebas asociadas con el presunto delito. La Demandante alegó además que la búsqueda del vehículo fue inadecuada debido a que solo duró un día y que la búsqueda de inventario del vehículo dejó drogas/parafernalia de drogas en el vehículo cuando este fue devuelto a la familia;

5. SCSO no documentó adecuadamente el estado del cuerpo de la fallecida después de su recuperación por parte del personal de SCSO y tampoco hizo un inventario de las posibles pruebas relacionadas con el mismo;
6. Los detectives de SCSO fueron “groseros” con la denunciante y su pareja romántica, y además desestimaron la información ofrecida por la familia, no devolvieron las llamadas telefónicas y fueron “deshonestos en sus intenciones de hacer un seguimiento de la información” ofrecida por la familia;
7. Uno de los tres detectives asignados al caso le había dicho a la denunciante y a su familia que “no iban a perder el tiempo persiguiendo a drogadictos y fantasmas”, y que este comentario constituía un comportamiento descortés;
8. SCSO realizó una vigilancia sesgada en prejuicios debido al hecho de que la fallecida y su familia eran residentes del área de Guerneville y trataban a los residentes del área como “basura”. La denunciante agregó que cada uno de los respectivos detectives involucrados en la investigación compartía este sesgo.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** Al revisar los alegatos contenidos en la queja, el investigador decidió investigar seis (6) tipos distintos de conducta indebida para cada uno de los tres (3) detectives: 1) Conducta Inapropiada de un Agente; 2) Policía Basada en Prejuicios; 3) Procedimiento Incorrecto o Queja Contra la Política; 4) Descortesía; 5) Negligencia en el Deber; y, 6) Deshonestidad. El investigador aplicó todos los seis tipos de mala conducta alegada a cada uno de los respectivos detectives, sumando un total de dieciocho (18) quejas.

Cabe destacar que, en el momento de la queja y tras la investigación de Asuntos Internos, la investigación de la sospechosa muerte de la fallecida seguía en curso.

El investigador de SCSO realizó una revisión exhaustiva del archivo completo de investigación compilado por SCSO, en relación con la muerte de la fallecida, entrevistas telefónicas, intentos de reuniones en persona y comunicaciones por correo electrónico con la denunciante y sus familiares, y llevó a cabo entrevistas de investigación con cada uno de los respectivos detectives de SCSO que participaron en la investigación de la muerte sospechosa.

El investigador de SCSO concluyó finalmente que, de las dieciocho (18) quejas totales, diecisiete (17) eran **INFUNDADAS**. En cuanto a la única denuncia restante, la queja de descortesía contra uno de los detectives, el investigador concluyó que el detective debería ser **EXONERADO**.

En relación con las quejas presentadas en la denuncia, el investigador encontró que SCSO:

1. Realizó entrevistas a cada una de las personas identificadas por la denunciante y su familia, y se comunicó tanto como fue posible con la familia;
2. Siguió las pistas investigativas ofrecidas por la denunciante y su familia, y realizó entrevistas con cada una de las personas asociadas con esas pistas, y dedicó tiempo significativo a ello;
3. Trató al compañero sentimental de la fallecida como sospechoso, y sometió a dicho individuo a más de 12 horas de entrevistas de custodia grabadas como parte de la investigación;
4. Los detectives de SCSO llevaron a cabo rastreos de evidencia e investigaron la escena donde fue recuperado el cuerpo de la fallecida, y brindaron a la denunciante y su familia la oportunidad de inspeccionar el área y señalar elementos adicionales que creían podrían estar relacionados con la investigación. Además, el vehículo de la fallecida fue recuperado e inventariado durante el transcurso de tres (3) días, y no había evidencia en el expediente que respaldara la afirmación de que el vehículo había sido devuelto a la familia de la denunciante con drogas y parafernalia de drogas todavía en el vehículo.
5. Las quejas de la denunciante respecto a los presuntos errores y omisiones de los detectives de SCSO, en cuanto a la recuperación e investigación del cuerpo de la fallecida no estaban respaldadas por el expediente y fueron contradichas directamente por los materiales de investigación revisados.
6. Los detectives que interactuaron con la familia de la denunciante fueron “profesionales en todo momento, en ocasiones expresaron verdades lamentables mientras mostraban compasión...” y que los respectivos detectives “hicieron todo lo posible [para] rastrear el origen de la información proporcionada [por la familia de la fallecida]” pero ninguna de esa información resultó en “pistas creíbles”. Además, el investigador encontró que a los miembros de la familia de la fallecida se les había ofrecido y programado reuniones con los detectives varias veces, pero cancelaron o no asistieron a las reuniones programadas con los detectives.

En cuanto a la queja de que uno de los tres detectives había hecho comentarios descorteses, el investigador relató que el detective negó haber hecho la declaración citada, pero admitió haber sido “directo” con la familia respecto al agotamiento de los esfuerzos investigativos relacionados con los rumores sobre la muerte de la fallecida y los obstáculos impuestos por otras investigaciones contemporáneas. El investigador también señaló que la denunciante había grabado supuestamente la conversación de la cual surgió la queja, pero no proporcionó dicha grabación al investigador cuando se la solicitó.

El investigador encontró que no había indicios de que algún empleado de SCSO practicara algún sesgo durante la investigación, y que la queja estaba completamente sin mérito. El investigador encontró que la investigación sobre la muerte de la fallecida fue “manejada como cualquier otra investigación de esta naturaleza”. El investigador además señaló que los respectivos detectives “trabajaron diligentemente para encontrar respuestas... utilizaron todos los procedimientos modernizados y recursos...” y que “no hay información ni evidencia verificable y creíble para demostrar que la muerte [de la fallecida] fue resultado de una acción criminal por parte de otro”.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO fue **COMPLETA**. La investigación recopiló todos los hechos necesarios para resolver las diversas quejas planteadas por la denunciante. IOLERO señaló que de las dieciocho (18) quejas individuales, diecisiete (17) de ellas se pudieron resolver simplemente revisando el expediente de investigación asociado y compilado por los detectives e investigadores de SCSO. Para la única queja restante de Descortesía, el investigador agotó todas las posibles vías de investigación, y el fracaso de la denunciante en producir materiales que supuestamente corroboraban sus quejas (que fueron contradichas por el registro existente) contribuyó directamente a dicho agotamiento.

Sin embargo, IOLERO **NOTÓ** que la narrativa de Asuntos Internos generada por el investigador no contenía un análisis sustantivo de las políticas de SCSO o la ley relevante con respecto a los alegatos presentados en la denuncia. IOLERO, por consiguiente, reiteró la importancia de incluir un análisis sustantivo de las políticas aplicables y la ley al registro fáctico.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con las conclusiones respectivas de SCSO, de **EXONERADO** e **INFUNDADO**, con respecto a todas las dieciocho (18) alegaciones individuales.

IOLERO aplicó las políticas de SCSO a los hechos y encontró que, bajo la Política de SCSO § 320 (que requiere, entre otras cosas, que el personal de SCSO se abstenga de conducta descortés, irrespetuosa, discriminatoria, deshonesto o inapropiada), los alegatos de Deshonestidad y Conducta Inapropiada fueron completamente **INFUNDADAS** y no respaldadas por el expediente. El alegato de Descortesía fue **INFUNDADA** en cuanto a dos de los detectives, ya que no había evidencia que respaldara la alegación. IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con el hallazgo de **EXONERADO**, ya que la conversación entre la familia de la denunciante y el detective sí ocurrió, sin embargo, la preponderancia de la evidencia no respaldó la alegación.

En cuanto a los alegatos de Negligencia en el Deber y Procedimiento Incorrecto/ Queja Contra la Política, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con el hallazgo de SCSO, de que las respectivas alegaciones eran **INFUNDADAS**.

IOLERO aplicó la Política de SCSO § 320.5.7, que prohíbe al personal de SCSO incurrir en Negligencia del Deber, y encontró que los tres Detectives en ningún momento descuidaron sus deberes. Conjuntamente, IOLERO encontró que la queja no articuló acusaciones directas de cómo las políticas de SCSO fueron violadas o mal orientadas/no alineadas con la ley existente. Además, IOLERO encontró que la evidencia existente demostró claramente que, en la medida en que existiera tal alegato, el personal de SCSO siguió todos los procedimientos de investigación existentes asociados con los procesos investigativos reales empleados por SCSO.

IOLERO también estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de **INFUNDADO**, en cuanto a la acusación de Actuación Policial Sesgada. Aplicando la Política de SCSO § 410 y siguientes, IOLERO encontró que las acusaciones de la denunciante no identificaban ninguna pertenencia a una clase protegida bajo la política de actuación policial sesgada, y que, como resultado, no necesitaba esforzarse más en analizar la cuestión más a fondo para llegar a un hallazgo de infundado.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

---

## NÚMERO DE CASO 22-C-0021

QUEJA CIUDADANA N.º 6

PROCEDIMIENTO INADECUADO O QUEJA CONTRA LA POLÍTICA

**ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO:** presentada en línea

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante estaba en una disputa de larga data con un propietario vecino sobre el uso de una parte de su propiedad como campo de tiro.

El denunciante aseguró que las reiteradas decisiones del personal de SCSO sobre si el uso del campo de tiro constituía o no una actividad delictiva, según el Capítulo 19A, del Código Municipal del Condado de Sonoma, que establece que “cualquier persona que dispare cualquier dispositivo de arma pequeña dentro de las ciento cincuenta (150) yardas de cualquier edificio, casa de vivienda, campamento u otro lugar donde los seres humanos habiten, se reúnan, frecuenten o pasen, excepto

las carreteras mantenidas públicamente, dicha área de ciento cincuenta (150) yardas se declara por la presente como una 'zona de seguridad', es culpable de un delito menor.”

El denunciante consideró que la interpretación y aplicación de la ordenanza por parte de SCSO era errónea y solicitó la ayuda de IOLERO para “obligar a detener temporalmente el tiroteo, mientras se resuelven los problemas legales y de seguridad”.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO investigó la queja sobre la base de las Normas y Reglamentos internos de SCSO en materia de conducta y de los artículos 5.B.2 y 8, que exigen que el personal de SCSO, entre otras cosas, observe, obedezca y defienda las leyes, además de “mantener la ley y el orden”.

SCSO determinó que todo el personal de SCSO que había respondido a la escena de la disputa determinó que no había “ninguna evidencia clara de que [el campo de tiro/el propietario del campo de tiro] estuviera violando la Ordenanza del Condado de Sonoma 19.A-5 (sic), 246 PC o 246.3 PC o cualquier otro delito” y que, por lo tanto, ningún empleado de SCSO había fallado en mantener la ley y el orden, llegando a una conclusión de **EXONERADO**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO comenzó su análisis señalando que no tiene la autoridad para supervisar o dirigir a SCSO con respecto a su función de investigación criminal, y señaló que el Artículo XXVII, Título 2 §2-394(c) del Código de Ordenanzas del Condado de Sonoma (entre otras autoridades) establece que “IOLERO no estará autorizada a... interferir con el desempeño de los poderes y deberes del sheriff según lo prohibido por la ley”. IOLERO señaló además que la determinación de si la descarga de armas de un propietario en su propiedad cumple con los estatutos u ordenanzas penales, se encuentra dentro de la función de investigación de SCSO y/o las funciones procesales de la Oficina del Fiscal de Distrito del Condado de Sonoma y, por lo tanto, está fuera de la autoridad de IOLERO. IOLERO señaló además que lo mismo se aplicaba a las determinaciones de posibles recursos civiles o administrativos que el demandante puede explorar a través del sistema judicial o agencias administrativas, y señaló que, según el Artículo XXVII, Título 2 §2-394(c) del Código de Ordenanzas del Condado de Sonoma, “IOLERO no estará autorizado a... decidir políticas, dirigir actividades o imponer disciplina a otros departamentos, funcionarios o empleados del condado”.

IOLERO concluyó que, en la medida en que la investigación de SCSO indagó el cumplimiento de las políticas de SCSO, la investigación estaba **COMPLETA**. IOLERO concluyó que el investigador revisó los materiales de investigación relevantes recopilados por el numeroso personal de SCSO que había respondido a la propiedad,



las grabaciones relevantes de las cámaras corporales y los estatutos y ordenanzas aplicables. La indagación fue suficiente para abordar y resolver razonablemente la cuestión de si las respuestas de SCSO a las llamadas de servicio y la investigación penal resultante cumplieron en general con las políticas relacionadas de SCSO.

Sin embargo, IOLERO **NOTÓ** que el investigador no proporcionó un análisis sustancial ni una interpretación de las Normas y Reglamentos citados en apoyo de su conclusión. IOLERO reiteró que dicho análisis es fundamental para identificar la base sobre la que se está revisando la queja y para proporcionar una comprensión sustancial de cómo SCSO interpreta sus políticas y reglamentos, y reiteró además la necesidad de dicho análisis en asuntos futuros.

IOLERO analizó los alegatos bajo las Políticas de SCSO §§ 320, 400 y 600, y el Manual de Políticas y Procedimientos de la Oficina de SCSO, Reglas y Regulaciones sobre la Conducta, Sección 5.B. IOLERO encontró que SCSO respondió a las llamadas relacionadas con el campo de tiro y llevó a cabo una investigación exhaustiva, creó registros escritos de sus respuestas que documentaron su evaluación de las leyes y ordenanzas aplicables, y finalmente registró su conclusión de que no existía conducta criminal ni causa probable para perseguir cargos criminales y/o realizar arrestos. Además, IOLERO determinó que no había evidencia que sugiriera que la investigación de SCSO del campo de tiro fuera incompleta o de alguna manera no estuviera en concordancia con los requisitos de las políticas de SCSO.

En consecuencia, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO de **EXONERADO** en lo que respecta a todos los miembros de SCSO involucrados.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.



## NÚMERO DE CASO 22-C-0028

QUEJA CIUDADANA N.º 7

NEGLIGENCIA DEL DEBER

**ORIGEN DE LA DENUNCIA IOLERO:** presentada en línea

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante aseguró que dos miembros del personal de la Unidad de Investigaciones de Delitos Violentos, de SCSO, habían ignorado un reporte preparado y proporcionado a SCSO por un investigador privado, que contenía “pruebas circunstanciales sustanciales”, que implicaban a un individuo como sobreviviente de los casos de “Asesinatos del Autoestopista y Asesino del Zodíaco”. El denunciante alegó que la falta de investigación y de tratamiento de la información proporcionada a SCSO había provocado una atención médica inadecuada, la privación de los derechos del sujeto y una “escalada de la crisis y el sufrimiento emocional”.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** El investigador de SCSO entrevistó por teléfono al denunciante para obtener más claridad sobre la naturaleza de las acusaciones de la queja. Durante el transcurso de la conversación con el denunciante, el investigador le proporcionó información sobre la incapacidad de SCSO para transmitir información sobre el acceso directo a la información relativa a las investigaciones en curso. El investigador también aclaró que SCSO nunca había recibido ningún tipo de contacto por parte del sujeto de la denuncia, aparte de los contactos y la información que tenía con el investigador privado. Por último, el investigador aclaró que las acusaciones sobre atención médica y crisis emocionales y sufrimiento no estaban relacionadas con las acciones de SCSO.

Como resultado de su investigación, SCSO llegó a la conclusión de que las acusaciones eran **INFUNDADAS**. El investigador declaró que “determinaron que no se produjeron violaciones de la política o la ley con respecto a los dos empleados de SCSO nombrados”.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. El investigador tomó las medidas de investigación necesarias para reunir la información suficiente para abordar razonablemente la presunta mala conducta y realizar un análisis sustancial de la información de conformidad

con las políticas y leyes aplicables de SCSO. Es decir, la investigación reunió suficientes hechos para abordar las acusaciones del demandante de que SCSO: 1) ignoró intencionalmente el reporte proporcionado por el investigador privado; y 2) no tomó en serio el contenido del reporte.

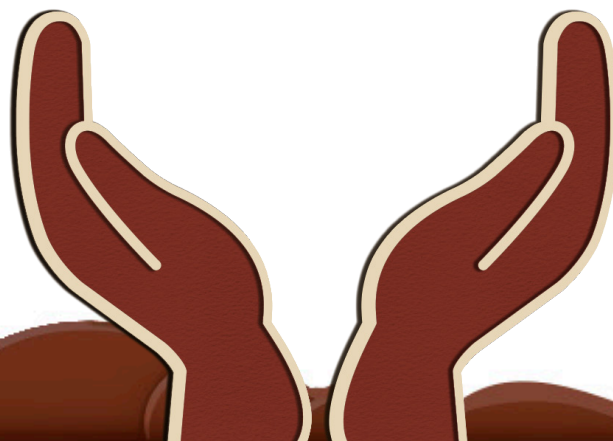
Sin embargo, IOLERO **NOTÓ** que la narrativa de Asuntos Internos proporcionada por SCSO no brindó un análisis sustancial de las políticas de SCSO o la ley relevante. IOLERO reiteró además la importancia del análisis sustancial y solicitó que SCSO lo hiciera en el futuro.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de **INFUNDADO**, en lo que respecta a la afirmación de que SCSO ignoró el reporte del investigador privado. La Oficina de VCI, de SCSO, recibió el reporte, creó los expedientes de investigación apropiados derivados del mismo y proporcionó confirmación de recepción al investigador privado por teléfono. La preponderancia de la evidencia muestra que SCSO no ignoró el reporte en absoluto y, por lo tanto, la acusación carecía de fundamento.

IOLERO determinó por separado que el personal de SCSO debía ser **EXONERADO** de la acusación de que no investigaron los asuntos penales que son objeto del reporte presentado por el investigador privado. Al examinar las políticas de SCSO, artículos 320, 400 y 600, como base para su revisión, IOLERO señaló que la investigación relativa al reporte estaba en curso en el momento en que se presentó la queja y que SCSO no había llegado a ninguna conclusión investigativa sobre los asuntos penales que eran objeto del reporte. IOLERO reiteró que la investigación se refería a un caso “sin resolver” y que, como resultado, la investigación estaba sujeta a limitaciones impuestas por los recursos finitos de la agencia y la consideración de abordar asuntos activos más recientes. IOLERO concluyó que, si bien SCSO había aceptado el reporte, había iniciado su proceso de investigación al respecto y no había llegado a una conclusión, no existían pruebas en los expedientes que respaldaran la afirmación de que el personal de VCI, de SCSO, no había investigado el asunto como lo exige la política.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.



# NÚMERO DE CASO 23-C-0009

QUEJA CIUDADANA N.º 8

PERFIL RACIAL/POLICÍA BASADA EN PREJUICIOS

ORIGEN DE LA DENUNCIA IOLERO: presentada en línea

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante fue objeto de una breve interacción con un oficial de SCSO mientras este se dirigía a un llamado de servicio independiente en la zona. El denunciante aseguró que lo detuvieron ilegalmente y que el agente lo “amenazó”. El denunciante afirmó además que el agente lo atacó porque “no es blanco...” y “. . . latino o pobre”.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO investigó la denuncia sobre la base de 1) Descortesía; y, 2) Policía basada en prejuicios.

Aunque la queja contenía una indicación de que el denunciante creía que el agente había cometido una conducta impropia, un procedimiento inadecuado o una queja contra la política y deshonestidad, ningún hecho descrito en la parte narrativa de la queja respaldaba dichas quejas.

El investigador de SCSO reunió y revisó los expedientes relacionados con las quejas del denunciante y realizó una entrevista administrativa al agente en cuestión, sujeto a una amonestación administrativa.

El investigador de SCSO concluyó que el agente debía ser **EXONERADO**, en cuanto a las acusaciones de Descortesía y Policía Basada en Prejuicios.

El investigador determinó que el oficial tenía “autoridad legal para comunicarse con [el denunciante] por posibles infracciones del código de vehículos y/o detener [al denunciante] y realizar una búsqueda adicional en función de las condiciones de la libertad condicional/libertad bajo palabra del denunciante”. El investigador también determinó que “en lugar de una detención policial y una posible investigación criminal, [el agente en cuestión] optó por tener una conversación de cuidado comunitario con [el denunciante] que se convirtió en una confrontación verbal. El investigador concluyó que el agente no fue descortés con el denunciante de ninguna manera.

En cuanto a la actuación policial basada en prejuicios, el investigador concluyó que el conocimiento previo del agente sobre la condición del denunciante como preso en libertad condicional, en combinación con las aparentes violaciones del código de vehículos y los riesgos de seguridad relacionados, le dieron al agente el derecho de detener al denunciante, pero que el agente eligió manejar el incidente en un “evento de cuidado comunitario” de nivel inferior.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **INCOMPLETA**.

En este caso, la revisión de la queja y los materiales asociados por parte del investigador, y la indagación posterior por parte del investigador de SCSO fueron suficientes para resolver razonablemente los problemas presentados por el denunciante y, por demás, completa. Sin embargo, el investigador no indagó ni analizó una aparente infracción de la política de cámaras corporales. El investigador reconoció la infracción de la política de cámaras corporales, la abordó en la entrevista administrativa del agente en cuestión, pero no abordó el problema en la narrativa de Asuntos Internos. IOLERO señaló que el investigador podría haber desarrollado un análisis de la infracción de la política de cámaras corporales basándose en el expediente, pero no lo hizo. En consecuencia, IOLERO consideró que la investigación estaba **INCOMPLETA**.

IOLERO estuvo DE ACUERDO con las conclusiones de SCSO de **EXONERADO** en cuanto a la acusación de Descortesía y Policía Basada en Prejuicios.

Con respecto a Descortesía, IOLERO encontró que ninguna de las versiones (la del oficial y la del denunciante, respectivamente) contenía ninguna prueba que demostrara descortesía por parte del agente en cuestión. Sin embargo, IOLERO NOTÓ que el investigador decidió no abordar las cuestiones de Deshonestidad y Conducta Impropia, pero razonó además que se podría llegar a un resultado similar, ya que tampoco había pruebas en los expedientes que respaldaran ninguna de las dos afirmaciones. IOLERO señaló además que la ley habría respaldado que el agente en cuestión tomara medidas adicionales para detener al demandante con base en su violación del Código de Vehículos de California y las ordenanzas relacionadas del Condado de Sonoma, sin embargo, el agente utilizó su discreción para mantener la investigación en un nivel inferior.

Con respecto a la acusación de Actuación Policial Basada en Prejuicios, IOLERO determinó que, si bien el demandante pertenecía a las clasificaciones protegidas que lo calificaban, la evidencia no respaldaba la afirmación de que la elección del agente de interactuar con el demandante se basaba en su pertenencia a esas clasificaciones protegidas. De hecho, el expediente no contenía ninguna prueba en los registros que respaldara tal afirmación. En cambio, la mayor parte de las pruebas

demonstró que el agente abordó al denunciante debido a violaciones aparentes del Código de Vehículos y las Ordenanzas del Condado. En consecuencia, IOLERO determinó que el agente debía ser **EXONERADO**.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0031

QUEJA CIUDADANA N.º 9

**DESCORTESÍA; NEGLIGENCIA DEL DEBER**

**ORIGEN DE LA DENUNCIA IOLERO:** presentada en línea

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante y los miembros de su familia se encontraban en su lugar de residencia cuando SCSO ejecutó una orden de allanamiento relacionada con una serie de robos comerciales en el área metropolitana de Santa Rosa.

El denunciante alegó que el personal de SCSO involucrado en la ejecución de la orden de allanamiento “abordó la situación de manera muy agresiva e irrespetuosa”. El denunciante también creía que la orden de allanamiento y su ejecución eran inapropiadas y estaban fuera de la política de SCSO, según las palabras del denunciante, una orden de allanamiento “debe estar firmada por un juez con información detallada de la dirección del lugar donde se realizó el allanamiento y los elementos que se están buscando”.

El denunciante marcó las siguientes casillas en el formulario de denuncia enviado a IOLERO: 1) Conducta impropia; 2) Procedimiento inadecuado o denuncia contra la política; 3) Uso innecesario o excesivo de la fuerza; 5) Descortesía; y 6) Deshonestidad.

La denuncia nombró a dos miembros del personal de SCSO involucrados en la ejecución de la orden de allanamiento como implicados.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** El investigador de SCSO recopiló el Despacho Asistido por Computadora, la orden de allanamiento subyacente, los reportes de arresto/detención, los reportes de incidentes/investigación y los reportes complementarios relacionados, los reportes de uso de la fuerza, las órdenes de operación y las grabaciones de la cámara corporal disponibles. SCSO también entrevistó al

denunciante antes de que presentara una queja. El investigador de SCSO realizó más entrevistas administrativas a los dos miembros del personal de SCSO mencionados, así como entrevistas no administrativas a otros miembros del personal de SCSO presentes el día de la ejecución de la orden de allanamiento.

El investigador de SCSO revisó las acusaciones en la denuncia, y resolvió tratar las acusaciones como aplicables únicamente a los dos miembros del personal de SCSO nombrados en la denuncia. El investigador examinó a los dos miembros del personal respectivos por 1) conducta impropia; 2) procedimiento inadecuado o queja contra la política; 3) uso innecesario o excesivo de la fuerza; 4) descortesía; y 5) deshonestidad. Para los fines de este resumen, IOLERO se referirá al personal de SCSO involucrado como “Det. 1” y “Det. 2”.

El investigador de SCSO encontró que la acusación de conducta impropia era **INFUNDADA** con respecto a ambos miembros del personal de SCSO.

El investigador de SCSO encontró además que el Det. 1 debería ser **EXONERADO** en cuanto a la acusación de procedimiento inadecuado o queja contra la política. Por otra parte, el investigador encontró que la acusación de procedimiento inadecuado o queja contra la política era **INFUNDADA** en cuanto al Det. 2.

Además, el investigador concluyó que ambos miembros del personal debían ser **EXONERADOS** de la acusación de uso innecesario o excesivo de la fuerza.

El investigador concluyó que la acusación de descortesía era **INFUNDADA**, en lo que respecta a ambos miembros del personal.

Por último, el investigador concluyó que el Det. 1 debía ser **EXONERADO** de la acusación de deshonestidad, y que la misma acusación era **INFUNDADA** en lo que respecta al Det. 2.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación de SCSO sobre la queja estaba **COMPLETA**. La decisión del investigador de limitar la evaluación de las acusaciones formuladas en la denuncia únicamente al personal de SCSO mencionado en la denuncia fue razonable. Esto se debió, en parte, al hecho de que el demandante no devolvió ni respondió ninguna de las llamadas telefónicas del investigador, después de que el demandante presentó la queja, y por lo tanto impidió que el Investigador buscara claridad en cuanto a las acusaciones.

IOLERO **NOTÓ** que debido a la falta de claridad en la parte narrativa de la queja, así como el momento del contacto del demandante con SCSO/el investigador de IA antes de la presentación de la queja, las acusaciones *podrían* haberse relacionado con las interacciones del demandante con el Investigador de IA en sí, y que esto

no fue considerado por el investigador. IOLERO no encontró que esa lectura de la queja estuviera justificada a la luz de las circunstancias y los hechos, y también limitó su propia revisión a la interpretación adoptada por el investigador de SCSO.

IOLERO determinó que las acusaciones del demandante sobre el Procedimiento Indebido se originaron en la confusión del demandante con respecto a los Reportes de Incidentes y la Orden de Allanamiento. Si bien el demandante tenía razón en que la Cuarta Enmienda exige que las órdenes de allanamiento mencionen con particularidad la(s) ubicación(es) que se inspeccionarán, así como la causa probable que respalda la solicitud de la orden, el demandante se equivocó en cuanto a qué documento era la orden de allanamiento. El demandante observó correctamente que la dirección que figuraba en el Reporte de Incidentes era inexacta, sin embargo, la dirección que figuraba en el cuerpo de la solicitud de orden y la orden resultante eran, de hecho, correctas. Además, el Det. 1 preparó la solicitud de orden, el Det. 2 revisó la solicitud de orden y la solicitud fue revisada posteriormente por un Fiscal Adjunto de Distrito antes de ser presentada a un Oficial Judicial, quien aprobó la orden.

La transcripción errónea de la dirección en el Reporte de Incidentes no tuvo un efecto material en la validez de la Orden de Allanamiento. La Orden de Allanamiento era válida y se obtuvo dentro de los límites de las políticas y la ley de SCSO. En consecuencia, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la decisión de SCSO de **EXONERAR** a ambos miembros del personal de SCSO.

IOLERO también estuvo **DE ACUERDO** con que una preponderancia de la evidencia mostraba que las acciones del personal de SCSO al ejecutar la orden judicial estaban dentro de los límites de las políticas de SCSO, y que ambos miembros del personal de SCSO debían ser **EXONERADOS**. En particular, el uso de esposas por parte de SCSO, así como el uso de armas de fuego en posición baja y lista (sin ninguna descarga de dichas armas de fuego) estaba dentro de los límites de la Política § 300 de SCSO. A su llegada a la propiedad y al comienzo de la ejecución de la orden de allanamiento, el personal de SCSO se encontró con resistencia por parte del demandante y de uno de los otros sujetos de la investigación criminal, quienes cohabitaban en la propiedad allanada. Ambos individuos no desalojaron las instalaciones tras la orden verbal de SCSO. El denunciante se encerró específicamente en un baño de las instalaciones y se negó a salir del baño hasta que el personal de SCSO pudiera abrir la puerta con armas de fuego en una posición lista para disparar. En última instancia, IOLERO estuvo de acuerdo con SCSO en cuanto al uso de la fuerza para obtener el control sobre los sujetos de la investigación criminal durante la ejecución de una orden de allanamiento, y cuando los individuos no cumplían las normas y no eran visibles para el personal de SCSO, y la destrucción de pruebas era una preocupación directa.



IOLERO también señaló que el uso de armas de fuego en posición de estar listos para disparar cesó tan pronto como se estableció el control sobre el denunciante.

Además, IOLERO determinó que la preparación del reporte por parte del personal era coherente con la Política de SCSO. Notablemente, el investigador declaró que la ubicación de la dirección de la oficina principal de SCSO (en lugar de la ubicación real de un registro) en la parte superior de los reportes de incidentes preparados en relación con la ejecución de órdenes de allanamiento relacionadas en múltiples ubicaciones, como parte de una investigación singular. Exactamente esa situación era aplicable aquí, ya que SCSO estaba ejecutando simultáneamente órdenes de allanamiento en múltiples lugares, incluida la dirección del demandante. Además, la dirección real se incluyó en el cuerpo del reporte del incidente. En consecuencia, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO de **EXONERADO**, con respecto a la acusación de Procedimiento Impropio, en lo que respecta a la exactitud de los reportes contra ambos miembros del personal de SCSO.

IOLERO también determinó que la acusación de Deshonestidad no estaba respaldada por el expediente en revisión.

En cuanto a la acusación de Deshonestidad, IOLERO estuvo en **DESACUERDO** con la conclusión de SCSO y, en cambio, determinó que la acusación en relación con el Det. 1 debería ser **INFUNDADA**, en lugar de exonerada. IOLERO también estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO de **INFUNDADA**, en relación con la deshonestidad con respecto al Det. 2. Tras la revisión, no hubo pruebas en el expediente que respaldaran ninguna de esas acusaciones en relación con ninguno de los miembros del personal de SCSO.

En cuanto a la acusación de Descortesía, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con SCSO y determinó que no había evidencia en los expedientes que respaldara la acusación de descortesía, llegando finalmente a una conclusión de **INFUNDADO**, en lo que respecta a ambos miembros del personal de SCSO.

En cuanto al tema final de la Conducta Impropia, IOLERO nuevamente estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO de **INFUNDADO**, en lo que respecta a ambos miembros del personal de SCSO. Una vez más, ninguna conducta descrita en ninguna parte del expediente por parte de ninguno de los miembros del personal de SCSO podría interpretarse como si estuviera dentro de los límites de las políticas establecidas de SCSO. Además, ninguna de esas mismas conductas podría considerarse razonablemente como si estuviera dentro de la categoría de conducta que indicaría una falta de aptitud para desempeñar las funciones de un agente de la ley.

**Recomendaciones de IOLERO** Ninguna.

**Respuesta de SCSO** Ninguna.

# NÚMERO DE CASO 22-C-0026

QUEJA CIUDADANA N.º 10

**DISCRIMINACIÓN, DESHONESTIDAD, DESCORTESÍA**

**ORIGEN DE LA DENUNCIA IOLERO**

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante se comunicó con SCSO para denunciar que era víctima de violencia doméstica. El denunciante alegó que un oficial encargado del reporte fue discriminatorio y racista con él; fue deshonesto e intentó presentarlo (al denunciante) como deshonesto; y le gritó.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó la llamada del denunciante al despacho, el tráfico de radio relacionado, el expediente del despacho, las imágenes de BWC de dos interacciones entre los agentes y el denunciante, y los reportes escritos del agente en cuestión.

SCSO determinó que el agente no discriminó al denunciante, no mintió ni acusó al denunciante de mentir, y no le gritó. SCSO determinó que el agente inició rápidamente una investigación, llevó a cabo una indagación exhaustiva, de acuerdo con la ley y la política, y arrestó al agresor como lo exige la ley; que el agente fue profesional y tranquilo durante toda la investigación y nunca gritó; y que, en general, no hubo evidencia de racismo, discriminación, integridad cuestionable o acusación al denunciante de mentir. En consecuencia, SCSO determinó que todas las afirmaciones del denunciante fueron **INFUNDADAS**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO estuvo DE ACUERDO con la conclusión de SCSO, respecto a que el oficial no fue deshonesto, no acusó al denunciante de deshonestidad y no le gritó. Las grabaciones de la BWC capturaron la gran mayoría de las interacciones entre el agente y el denunciante, y no mostraron que el agente tuviera este comportamiento. En consecuencia, IOLERO estuvo de acuerdo con la conclusión de SCSO, en que estas afirmaciones eran **INFUNDADAS**.

IOLERO encontró que la investigación de SCSO sobre la acusación de discriminación estaba **INCOMPLETA**. El expediente sugería que el oficial podría haber tomado una acción discrecional en contra de los intereses del denunciante: denegar la solicitud del denunciante de una orden de restricción. El expediente también sugería que el agente podría haber tenido prejuicios contra el denunciante en función de su sexo. SCSO no consideró las pruebas relacionadas con la solicitud de la orden de restricción y no consideró la discriminación sexual. Como resultado, esta parte de la investigación estaba **INCOMPLETA**; aunque IOLERO estuvo **DE ACUERDO** en que las *otras* acciones del agente no eran discriminatorias.

IOLERO concluyó que la investigación de SCSO también estaba **INCOMPLETA** porque no abordaba un problema adicional presentado por el expediente. La ley y la política prohibían a los oficiales compartir cierta información confidencial con personas no autorizadas. Las grabaciones de la BWC mostraban al agente compartiendo lo que parecía ser información confidencial prohibida con la novia del denunciante. SCSO no abordó esta cuestión en su investigación.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0021

QUEJA CIUDADANA N.º 11

**Descortesía**

**ORIGEN DE LA QUEJA** IOLERO – En línea

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** No especificado

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alega que sufrió un trato descortés por parte de al menos dos miembros del personal de SCSO: 1) un despachador de SCSO; y 2) un oficial de SCSO.

El denunciante alega que el despachador fue “bastante grosero, ignorante y muy indiferente”. El demandante alegó además que el operador del despacho “contraargumentó” y trató de “desacreditar” al demandante en relación con el tema de su llamada. El demandante alegó además que sufrieron “resistencia” por parte de un oficial de SCSO que respondió después de su llamada al despacho de SCSO.

El demandante alegó además que sufrieron un trato descortés similar por parte de un oficial de SCSO, que respondió a una llamada de servicio separada al menos una semana antes. El demandante manifestó su frustración porque el oficial lo había “interrogado como si [el demandante] fuera un sospechoso”.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** El investigador repasó la denuncia mediante la revisión del audio grabado disponible de la llamada del denunciante al despacho. El investigador decidió revisar las acusaciones solo en la medida en que se aplicaban al despachador. El investigador no revisó las acusaciones planteadas contra ninguno de los dos oficiales identificados de SCSO.

Al hacerlo, el investigador realizó su inspección revisando dos elementos: 1) la cronología de eventos de Despacho Asistido por Computadora para la llamada de servicio; y 2) el audio grabado que surge de la llamada del denunciante al despacho. El investigador no realizó ninguna entrevista de seguimiento como parte de su investigación.

El investigador concluyó que las acusaciones de Descortesía planteadas contra el despachador de SCSO eran **INFUNDADAS**. Al llegar a esta conclusión, el investigador encontró que el despachador fue “profesional durante toda su conversación y habló de manera tranquila y clara”. El investigador afirmó además que, en su revisión del audio grabado del despacho, “nunca escucharon [al despachador] decir nada que sugiriera que no tenía conocimientos ni era indiferente”, y que “no encontraron ninguna evidencia que respaldara la acusación del denunciante”.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación de SCSO estaba **INCOMPLETA**. IOLERO concluyó que la investigación estaba categóricamente incompleta debido a que el investigador no revisó ni abordó las acusaciones separadas sobre los oficiales de SCSO. Además, el investigador no proporcionó ninguna explicación de por qué no se abordaron esas acusaciones. Sin embargo, IOLERO señaló que, en la medida en que SCSO revisó las acusaciones relacionadas con el despachador, el investigador reunió suficiente información para llegar a una conclusión.

IOLERO encontró que una conclusión de **EXONERADO** era más apropiada a la luz de la evidencia en el expediente. IOLERO razonó que la evidencia disponible indicaba que la conversación entre el despachador y el denunciante sí ocurrió, pero que la conducta del despachador no podía considerarse razonablemente como descortés.

**RECOMENDACION ES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.



## NÚMERO DE CASO 23-C-0029

QUEJA CIUDADANA N.º 12

NEGLIGENCIA DEL DEBER

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO: presentada en línea

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que había “llamado [a SCSO] varias veces para quejarme de una actividad ilegal en el estacionamiento administrado por el condado”, ubicado en 18092 Highway 12, en Sonoma, CA. El denunciante alegó además que en la misma propiedad se estaba produciendo un “taller ilegal de desmontaje de bicicletas”, ventas de drogas ilícitas, y campamentos ilegales de personas sin hogar.

El denunciante nombró a un oficial específico de SCSO, pero no proporcionó detalles sobre cómo estaba involucrado ese agente o cómo su desempeño fue insatisfactorio o de otro modo motivo de preocupación.

Sin embargo, el denunciante marcó la casilla de “Negligencia del deber” bajo el encabezado “Tipo de queja”, en el formulario de queja.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** El investigador recopiló y revisó las entradas del sistema de Despacho Asistido por Computadora de varias llamadas de servicio recibidas en relación con la propiedad en cuestión, y de las cuales el denunciante era la parte denunciante. El investigador también entrevistó al denunciante.

Durante el transcurso de la entrevista, el denunciante especificó que presentaron la queja debido a la creencia errónea del oficial de que la propiedad en cuestión era de propiedad privada, en lugar de ser propiedad del Condado de Sonoma. En palabras del denunciante, deseaban que el oficial “recibiera información” sobre la propiedad del estacionamiento. El denunciante aclaró además que el agente no hizo nada malo, aparte de no comprender la propiedad del estacionamiento.

El investigador revisó la conducta utilizando las Normas y Reglamentos de Conducta de SCSO, y específicamente la Norma 5.0 (B)(8) correspondiente. El investigador no aplicó esta política a los hechos en cuestión, sino que concluyó sumariamente que la conducta del oficial durante su conversación con el denunciante fue “consistente con la política del departamento y la ley relacionada”. En consecuencia, el

investigador concluyó que la acusación contra el agente era **INFUNDADA**, y afirmó que el agente “no había cometido la conducta alegada”.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO IOLERO** determinó que la investigación de SCSO estaba COMPLETA. Al llegar a esa conclusión, SCSO reunió pruebas suficientes para proporcionar una base suficiente sobre la cual se pudieran resolver los problemas planteados en la queja. Sin embargo, IOLERO NOTÓ que el investigador no proporcionó un análisis sustantivo ni una aplicación de las políticas pertinentes a los hechos, y reiteró la necesidad de que se hicieran.

En última instancia, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO, de que era **INFUNDADA**. Para llegar a esta determinación, IOLERO realizó un análisis de conformidad con las políticas 320, 400, 431 y 600 de SCSO, así como las Normas y Reglamentos de Conducta antes mencionados. IOLERO determinó que el oficial dio por terminada de manera válida una investigación criminal después de revisar la evidencia y la acusación, y determinar que (de acuerdo con las políticas de SCSO sobre personas sin hogar, según la Política 431) no se había cometido ningún delito. Además, IOLERO determinó que la preocupación del denunciante sobre la naturaleza pública/privada del estacionamiento no tuvo importancia para la decisión del oficial de dar por terminada la investigación. IOLERO destacó además que las acusaciones planteadas en la queja sobre un taller ilegal de desarme de bicicletas y venta ilícita de drogas no se plantearon durante ninguna de las llamadas del denunciante al Despacho de SCSO.

En conclusión, IOLERO razonó que no había evidencia que respaldara el alegato de que el oficial, o cualquier otro miembro del personal de SCSO, hubiera incurrido en Negligencia del Deber. Además, IOLERO afirmó que, incluso suponiendo que las acusaciones formuladas en la queja fueran válidas, las acciones del agente no podían interpretarse como una violación de la Política de SCSO, las Regulaciones de SCSO o la ley.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

---

## NÚMERO DE CASO 23-C-0055

QUEJA CIUDADANA N.º 13

**FUERZA INNECESARIA O EXCESIVA; DAÑOS A LA PROPIEDAD; ACTUACIÓN POLICIAL BASADA EN PREJUICIOS**

**ORIGEN DE LA QUEJA** Presentada ante la Junta de Supervisores

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA QUEJA** La queja se originó a partir de una serie de reportes de varias partes denunciante que habían indicado preocupaciones sobre una perturbación doméstica activa/en curso. SCSO envió a varios oficiales para investigar la perturbación reportada. Durante el curso de su investigación, los agentes encontraron una casa que coincidía con la descripción proporcionada por varias partes denunciante. Tras una investigación más detallada, y basándose en una revisión adicional del estado de libertad condicional de uno de los ocupantes de la propiedad, los agentes decidieron realizar una búsqueda de libertad condicional en la propiedad. Como resultado de su respectiva resistencia y obstrucción durante el curso de la búsqueda de libertad condicional, la denunciante y el libertado condicional fueron arrestados por sus respectivas violaciones al Código Penal de California § 148.

Durante el curso del arresto de la denunciante, fueron sometidos al uso de la fuerza por parte de dos agentes de SCSO separados, en forma de una sujeción controlada del brazo por el oficial que inició el arresto, y un bloqueo prolongado de la muñeca trasera en el brazo opuesto por un agente asistente separado.

La denunciante también fue sometida a un posterior uso de la fuerza debido a su incumplimiento de la orden del agente inicial de colocarse en la parte trasera de un vehículo patrulla de SCSO.

La denunciante alegó que el agente de SCSO que la arrestó fue “el único responsable de la muerte del perro de servicio de la denunciante, una puerta rota, una puerta de baño y pared pateadas... un dedo roto, un hombro dislocado, la pérdida de una oferta de empleo y la prevención de futuras ofertas de trabajo gubernamentales”. Además, la denunciante alegó que sus derechos civiles fueron violados.

La denunciante también alegó que el agente había incurrido en “agresión a personas con discapacidades, acoso, y poner en peligro a más de un animal de servicio”. Como resultado de la investigación de SCSO originada a partir de un

formulario de queja presentado a través de la Junta de Supervisores del Condado de Sonoma, la demanda también contenía un inventario de quejas por daños particulares presentadas por la denunciante.

En las respuestas de la denunciante a un cuestionario planteado por el investigador, también proporcionaron que sentía que el uso de una búsqueda de libertad condicional por parte de SCSO, y su posterior arresto por resistencia y obstrucción de dicha búsqueda de libertad condicional, violaban sus derechos civiles o eran de otro modo ilegales.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** El investigador decidió investigar la queja basándose en dos aspectos: 1) el uso innecesario o excesivo de la fuerza; y, 2) la acusación de daños a la propiedad.

El investigador intentó contactar a la denunciante varias veces, pero no pudo hablar directamente con ella debido a la falta de una línea telefónica funcional. El investigador permitió que la denunciante completara un cuestionario, en lugar de una entrevista de investigación. Además, el investigador recopiló registros CAD relevantes, grabaciones de cámaras corporales del personal de SCSO involucrado, audio de despacho y cada uno de los reportes del incidente/suplementarios completados por el respectivo personal de SCSO.

El investigador no realizó entrevistas a ninguno de los diversos miembros del personal de SCSO involucrados en la búsqueda de libertad condicional y el posterior arresto de la denunciante.

Respecto a la acusación de uso innecesario o excesivo de la fuerza, el investigador revisó el uso del empujón por parte del agente inicial sobre la denunciante para colocarla en la parte trasera de un vehículo patrulla de SCSO.

Es notable que el investigador no revisó el Uso de Fuerza por parte de los dos agentes para colocar a la denunciante en esposas al inicio de su arresto. Como resultado de esta decisión, el investigador tampoco realizó ningún análisis sobre el Uso de la Fuerza por parte del agente que asistió en el arresto de la denunciante mediante un bloqueo prolongado de la muñeca trasera.

El investigador revisó el uso del empujón por parte del oficial bajo la Política SCSO § 300.3. Al hacerlo, el investigador concluyó finalmente que “la investigación mostró que el uso de la fuerza por parte del agente fue proporcional al nivel de resistencia de [la denunciante]”, señalando que el agente “intentó razonar con [la denunciante] durante un período de tiempo prolongado”. Por lo tanto, el investigador llegó a un hallazgo de **EXONERADO** respecto a la acusación de uso innecesario o excesivo de la fuerza.



El investigador revisó la acusación de daños a la propiedad utilizando la Política SCSO § 320.5.9 (i). Al hacerlo, el investigador concluyó que “no había evidencia de que algún oficial causara [los daños] como alegaba [la denunciante]”. El investigador también declaró que, basado en su revisión de las grabaciones de cámaras corporales disponibles, la denunciante “fue la única persona que aparentemente cerró la puerta de golpe de manera que pudiera haber causado daños”. El investigador también indicó que “no había evidencia de que alguno de los perros fuera dañado de alguna manera...”, y que el agente que supuestamente causó la muerte de uno de los perros “aseguró que la puerta del patio trasero estuviera cerrada, evitando que los perros salieran del patio...”. En consecuencia, el investigador llegó a una conclusión de **INFUNDADO**, respecto a las diversas acusaciones de daños a la propiedad.

El investigador no revisó por separado, ni llegó a una conclusión formal respecto al problema de si el uso de una búsqueda de libertad condicional por parte de los agentes era legal o estaba dentro de los límites de la Política de SCSO.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO determinó que la investigación de SCSO respecto a la denuncia estaba en su totalidad **INCOMPLETA**. Para llegar a esta conclusión, IOLERO llegó a determinaciones individuales sobre los esfuerzos de investigación de SCSO en relación con las acusaciones particulares planteadas por la denunciante.

En particular, IOLERO razonó que:

1. La investigación sobre el uso de la fuerza por parte del oficial que inició el arresto de la denunciante estaba **COMPLETA**, a pesar de algunas deficiencias notables;
2. La investigación sobre el uso de la fuerza por parte del agente que ayudó en el arresto de la denunciante estaba **INCOMPLETA**, ya que el investigador no consideró este uso de la fuerza;
3. La investigación sobre la idoneidad y legalidad del uso de una búsqueda de libertad condicional por parte de los agentes fue **INCOMPLETA**; y,
4. La investigación sobre las respectivas acusaciones de daños a la propiedad y lesiones personales estuvo **COMPLETA**.

Además, IOLERO **NOTÓ** que la discusión tan limitada del investigador sobre las “circunstancias apremiantes”, como justificación para una búsqueda de la propiedad (si bien no se utilizó para llegar a una determinación formal) no utilizó un marco analítico adecuado que reflejara la ley y, además, no estaba respaldada por el expediente fáctico debido a la decisión del Investigador de no realizar ninguna entrevista al personal de SCSO.

IOLERO revisó de forma independiente las tres instancias de Uso de la Fuerza evidentes en el expediente:

1. El uso de un agarre controlado por parte del oficial iniciador sobre la demandante durante el arresto;
2. El uso de un empujón por parte del oficial iniciador sobre la demandante para asegurarla en la parte trasera de un vehículo de patrulla después del arresto; y,
3. El uso de una llave de muñeca trasera prolongada por parte del oficial auxiliar sobre la demandante durante su arresto.

En cuanto a cada uno de los respectivos Usos de la Fuerza, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con el Investigador en que los oficiales debían ser **EXONERADOS** debido, *entre otras cosas*, a la resistencia activa de la denunciante y a su falta de cooperación con órdenes e instrucciones legales.

IOLERO también realizó una revisión de la Búsqueda de Libertad Condicional empleada por los agentes y concluyó que la búsqueda fue legal y se ajustó a la política, por lo que llegó a una conclusión de **EXONERADO**. IOLERO razonó que los oficiales estaban claramente al tanto del estado del sujeto en libertad condicional, como sujeto a términos de búsqueda, invocaron legalmente su autoridad para realizar una búsqueda de libertad condicional y ejecutaron dicha búsqueda de conformidad con la ley y la Política § 311 de SCSO.

Por último, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO de **INFUNDADO**, en cuanto a las respectivas acusaciones de la demandante de daños a la propiedad, pérdida de empleo y lesiones personales. La revisión del expediente por parte de IOLERO demostró que:

1. Las supuestas acciones que causaron daños a la propiedad nunca ocurrieron;
2. Ningún animal fue lastimado en ningún momento durante la búsqueda y el arresto de la demandante;
3. La evidencia disponible en el expediente no respaldaba que la demandante sufriera alguna lesión física como resultado de su arresto; y,
4. La única evidencia que respaldaba la afirmación de la demandante de pérdida de empleo/oportunidad económica era anterior al arresto de la demandante, por casi una década y, además, no era una preocupación válida sobre la que SCSO pudiera optar por aplicar selectivamente la ley a favor de la demandante.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.



## NÚMERO DE CASO 23-C-0040

QUEJA CIUDADANA N.º 14

**CONDUCTA IMPROPIA DE UN OFICIAL; USO INNECESARIO O EXCESIVO DE LA FUERZA; DESCORTESÍA**

**ORIGEN DE LA QUEJA** IOLERO: presentada en línea

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** La queja se origina a partir de las interacciones del denunciante con los oficiales de SCSO, resultado de una llamada al despacho de SCSO hecha por una enfermera asesora, empleada por un hospital local.

La enfermera asesora contactó al despacho de SCSO e informó al personal que la pareja romántica del denunciante había llamado a la línea de enfermería buscando consejo debido a que ingirió el doble de la dosis normal del medicamento narcótico VYVANSE. La enfermera asesora también informó que, tras su llamada inicial, la pareja romántica del denunciante no respondió a las llamadas de retorno de la enfermera.

El despacho de SCSO entonces asignó a dos oficiales de SCSO para “verificar el bienestar” de la pareja romántica del denunciante, en su domicilio.

El denunciante sintió que la manera en que los oficiales golpearon su puerta frontal fue “muy agresiva”, y que la breve espera entre el primer y segundo golpe no le dio tiempo suficiente para responder, y además de que el segundo golpe fue “irrazonablemente agresivo.” El denunciante también alegó que los agentes contribuyeron a “escalar la situación” y afirmó que los agentes eran unos “cabezones” que “intensificaron la tensión”. El denunciante añadió que los agentes fueron “inútiles e innecesarios.”

Además, el denunciante marcó “Conducta Impropia de un Oficial”, “Uso Innecesario o Excesivo de la Fuerza”, y “Descortesía”, en el cuadro de “Tipo de queja”, en el Formulario de Quejas.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** El investigador reunió las grabaciones de la cámara corporal recopiladas por los agentes, las notas de CAD disponibles para el evento relevante y el audio grabado del despacho. El investigador no realizó entrevistas a ningún miembro del personal de SCSO ni al denunciante.

El investigador determinó que las políticas de SCSO §§ 320.5.9 (c), 320.5.9 (f), 300.5 y las Normas y Reglamentos de SCSO § 5.0 (17) y (E)(1) eran relevantes para su análisis.

El investigador no aplicó ninguna de esas políticas a los hechos del caso. En cambio, el investigador declaró que después de “sopesar las acusaciones” contra la Política 320 de SCSO, el investigador “no encontró mérito en ninguna de las acusaciones de lacasilla de verificación hechas en el Formulario de Quejas de IOLERO”, y concluyó además que “la preponderancia de la evidencia mostró que [los agentes] no habían cometido la conducta alegada.

El investigador llegó así a una conclusión de **INFUNDADO**. Si bien no se aborda explícitamente en la narrativa de la IA, no se produjo ningún uso de la fuerza contra el demandante o ningún miembro de su hogar, y el investigador de SCSO no realizó ningún análisis de este tema en consecuencia.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la Investigación de SCSO estaba **INCOMPLETA**. Al llegar a esta determinación, IOLERO señaló que el investigador interpretó la queja como directamente relacionada con el comportamiento de los agentes y sus acciones al responder al llamado de servicio emitido por el despacho de SCSO. Al hacerlo, el investigador no revisó ni llevó a cabo ninguna acción investigativa relacionada con el problema más amplio identificado en la queja, el de las políticas de despacho que llevan al personal de las fuerzas del orden a responder a una emergencia médica.

IOLERO señaló además que el investigador no entrevistó al personal de despacho, no revisó las políticas y procedimientos de despacho relevantes y disponibles, y no realizó ningún análisis de esas cuestiones, y no evaluó el cumplimiento del desempeño del personal de despacho con las políticas enumeradas de SCSO. Sin embargo, IOLERO se reservó que, en la medida en que el investigador revisó las acusaciones contra los oficiales, la investigación probablemente estaba completa, sin embargo, la falta de identificación e investigación de las preocupaciones más amplias planteadas por la queja, hizo que la investigación en su conjunto estuviera **INCOMPLETA**.

IOLERO también revisó de forma independiente las acusaciones formuladas en la queja. IOLERO determinó que la acusación de que los oficiales deberían ser **EXONERADOS**, en cuanto a la acusación de que violaron la política al realizar una verificación de bienestar del demandante y su pareja romántica. IOLERO consideró que la conducta de los agentes se enmarcaba claramente en los deberes y responsabilidades enumerados en la Política § 400 y siguientes de SCSO. Además, IOLERO determinó que la conducta de los agentes fue en todo momento profesional, respetuosa y no excesivamente agresiva.

Además, IOLERO encontró que los agentes deberían ser **EXONERADOS** respecto a las acusaciones de Descortesía y Conducta Inapropiada de un oficial. La revisión de IOLERO de las pruebas disponibles demostró que los agentes fueron educados y corteses en todo momento. IOLERO determinó que los agentes no cometieron ninguna conducta que pudiera interpretarse razonablemente como una mancha en su capacidad para desempeñar las funciones de un oficial del cumplimiento de la ley.

Finalmente, IOLERO encontró que la falta del investigador de revisar cualquier política y procedimiento relacionados con el personal de despacho de SCSO y su desempeño bajo dichas políticas dejó el registro incompleto, y que no se pudo apoyar **NINGÚN HALLAZGO** al respecto.

IOLERO **NOTÓ** que este caso es un ejemplo de la preferencia de la comunidad por respuestas no policiales a emergencias médicas, y además que enviar primero al personal policial en lugar de personal médico pudo haber escalado innecesariamente la situación.

**Recomendaciones de IOLERO** IOLERO **RECOMENDÓ** que SCSO considere si se podría enviar personal médico u otro personal de emergencia, como paramédicos o bomberos, a llamadas de este tipo. Además, SCSO podría considerar la claridad, precisión y orientación de sus políticas y procedimientos de envío en relación con los eventos médicos, y la asignación de recursos adecuados a la luz de lo anterior.

**Respuesta de SCSO** Ninguna.



## NÚMERO DE CASO 23-C-0054

QUEJA CIUDADANA N.º 15

**DESCORTESÍA; NEGLIGENCIA DEL DEBER**

**ORIGEN DE LA QUEJA** Presentada por correo electrónico

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** La denunciante alegó que dos agentes de SCSO y un despachador de SCSO fueron respectivamente despectivos, groseros y negligentes en el cumplimiento de sus deberes después de los contactos de la denunciante con SCSO, en relación con un supuesto vandalismo criminal en el que había participado un vecino, y que resultó en daños a la propiedad de la denunciante.

La denunciante alegó que los diversos miembros del personal de SCSO con los que interactuó habían declarado que “no creen” en las acusaciones de la denunciante, cuestionaron la naturaleza de las acusaciones en sí y que el personal tenía cierta “actitud”, entre otras cosas. La denunciante alegó además que los agentes con los que interactuó se negaron a tomar reportes relacionados con sus acusaciones.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** El investigador de SCSO recuperó y revisó las notas de CAD para dos de los contactos en cuestión con SCSO. Después de obtener esta información, el investigador contactó a la denunciante por teléfono y realizó una entrevista de investigación. Esta entrevista fue grabada utilizando la cámara corporal del investigador.

La entrevista con la denunciante cubrió información relacionada, tanto con la queja en cuestión, como con varias quejas separadas también presentadas por la denunciante.

Durante la parte de la entrevista de investigación que se relacionaba con la acusación actual, el investigador preguntó: “Sobre el asunto del [fecha del incidente en cuestión]... ¿qué quieres que haga con eso?”. La denunciante respondió entonces diciendo que el investigador podría “descartarlo, ya no importa”. La denunciante agregó además que sus quejas posteriores eran “repetitivas”.

En este caso, el investigador de SCSO no completó una típica narrativa de IA. En su lugar, el investigador ingresó un memorando por correo electrónico al Teniente del Buró de Normas Profesionales, de SCSO, documentando su conversación con la denunciante y su autorización para “descartar” la queja en cuestión.

Luego, el Teniente del Buró de Normas Profesionales de SCSO ingresó un hallazgo de **INFUNDADO**, en el expediente AIM para el caso.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO determinó que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. IOLERO razonó que el retiro voluntario de la denuncia por parte de la denunciante hizo que la investigación fuera suficiente para resolver razonablemente los problemas presentados.

IOLERO **NOTÓ** que la Política §1010 de SCSO brinda poca claridad sobre la capacidad de un denunciante de proporcionar un retiro voluntario de su denuncia y, además, no proporciona ninguna dirección explícita sobre cuál debería ser el resultado de dicho retiro, desde una perspectiva administrativa y procesal. IOLERO destacó que esta falta de claridad no brinda orientación a los investigadores de SCSO sobre cómo concluir una investigación en la que se retira la denuncia.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** De acuerdo con la **NOTA** anterior, IOLERO **RECOMENDÓ** que SCSO desarrolle un marco de políticas que contemple explícitamente los retiros voluntarios de denuncias por parte de los denunciantes y brinde orientación sobre las consecuencias administrativas y/o disciplinarias resultantes.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 20-C-0006

QUEJA CIUDADANA N.º 16

ACTUACIÓN POLICIAL BASADA EN PREJUICIOS; USO INNECESARIO O EXCESIVO DE LA FUERZA

**ORIGEN DE LA QUEJA** Queja presentada ante la Junta de Supervisores

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA QUEJA** La queja surge de la participación de dos agentes de SCSO (en adelante referidos como “Agente 1” y “Agente 2”) en una parada de tráfico que escaló a un uso de fuerza y la posterior detención del denunciante. En el momento del incidente en cuestión, el denunciante estaba sujeto a una orden de liberación previa al juicio que contenía una cláusula de búsqueda según el Código Penal de California § 1318 (a)(2). Los agentes intentaron detener al denunciante al

observar que el vehículo del denunciante tenía una luz trasera que no funcionaba. El intento de los agentes de detener al denunciante falló, ya que el denunciante aparentemente huyó a pie de su vehículo hacia una propiedad cercana rodeada por una valla. Varios miembros de la familia del denunciante aparecieron detrás de la valla, y los agentes intentaron obtener su cooperación para sacar al denunciante de detrás de la valla para realizar una inspección. Luego, el denunciante apareció desde detrás de la valla, y los agentes procedieron a realizar una búsqueda. Como resultado de esta interacción, varios miembros de la familia del denunciante intentaron impedir que los oficiales interactuaran con el denunciante, y los agentes usaron fuerza para asegurar al denunciante en esposas, y luego arrestarlo.

El denunciante alega que fue “objetivo de acoso, discriminación y perfil racial cuando claramente no era sospechoso de ningún delito”, y además que fue “agredido varias veces con un puño cerrado, estrangulado y luego lanzado al suelo” por dos agentes de SCSO. El denunciante también alegó que “nunca se resistió” durante esta interacción con el personal de SCSO.

El denunciante además alega que los oficiales de SCSO “mintieron en la corte” y “manipularon grabaciones de cámaras”. El denunciante también alega que los agentes de SCSO le robaron propiedad personal, incluyendo un teléfono, un protector bucal y auriculares.

Finalmente, el denunciante afirmó que sufrió de “dolor y sufrimiento emocional (*sic*), estrés y angustia mental... acoso, perfil racial, señalamiento, mentiras y agresión... lesiones por parte de la policía... asfixia, ser lanzado al suelo... dolor de muñecas, dolores de cabeza, visión doble o borrosa, ataques de pánico, depresión”, y una “pérdida de trabajo y libertad.”

**CONCLUSIÓN DE SCSO** El investigador reunió las grabaciones disponibles de la cámara corporal del incidente en cuestión, los reportes disponibles del incidente y complementarios, los registros médicos del MADF y las fotos tomadas durante el curso de la evaluación médica del denunciante durante la admisión carcelaria.

El investigador no realizó ninguna entrevista a los dos agentes de SCSO involucrados en el arresto del denunciante. En cambio, el investigador propuso cuestionarios a los dos respectivos agentes sobre las acusaciones de robo de la propiedad personal del denunciante. Ambos agentes respondieron a los respectivos cuestionarios.



El investigador, después de revisar la denuncia, decidió interpretar las acusaciones en la denuncia como constitutivas de:

1. Una acusación de uso excesivo de la fuerza en relación con el Agente 1;
2. Una acusación de uso excesivo de la fuerza en relación con el Agente 2;
3. Una acusación de conducta impropia en relación con el Agente 1;
4. Una acusación de negligencia en el cumplimiento del deber en cuanto al Agente. 1; y,
5. Una acusación de negligencia en el cumplimiento del deber en cuanto al Agente. 2

El investigador determinó que ambas denuncias respectivas de uso excesivo de la fuerza deberían dar lugar a una sentencia de **EXONERADO**, y determinó en particular que el uso de la fuerza por parte de los agentes fue “apropiado, legal y dentro de la política”, en función de los niveles de resistencia del denunciante y sus familiares.

El investigador determinó además que la acusación de robo de propiedad personal debería dar lugar a una sentencia de **EXONERADO**. El investigador razonó que, si bien el Agente 1 había tomado propiedad personal de la persona del denunciante y la había colocado en el capó de su vehículo de patrulla, el Agente 1 “olvidó” que había colocado los artículos allí y, además, que “no había pruebas que sugirieran que los artículos habían sido robados”.

El investigador también determinó que el Agente 1 debe ser **EXONERADO** en cuanto a la acusación de que cometió una negligencia en el cumplimiento de sus deberes en virtud de su registro e incautación contra el demandante. El investigador razonó que el Agente 1 se puso en contacto con el demandante en el curso de sus funciones, y que el “[denunciante] no cooperó con los agentes... a pesar de que se le exigió que se sometiera al registro e incautación”.

De manera similar, el investigador determinó que el Agente 2 también debe ser **EXONERADO** en cuanto a la acusación de que cometió una negligencia en el cumplimiento de sus deberes en virtud de su decisión de registrar al demandante.

No estaba claro en el expediente de la investigación por qué el investigador eligió revisar las acusaciones sobre la búsqueda y el decomiso bajo el estándar de Negligencia del Deber. Podría haber sido el caso que el investigador utilizó este análisis en lugar de abordar las acusaciones de policía/profilaxis basada en prejuicios mencionadas en la queja.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO fue **INCOMPLETA**. Al llegar a esta determinación, IOLERO señaló la falla del investigador por no realizar entrevistas al personal de SCSO involucrado tras un incidente de uso de fuerza, la incapacidad del investigador para analizar adecuadamente el tema del uso de fuerza, y su fallo al no identificar las políticas relevantes de SCSO aplicables a cada una de las acusaciones (destacando en particular las políticas de SCSO sobre registros y decomisos, y técnicas de inventario para propiedad confiscada durante una búsqueda).

IOLERO realizó un análisis independiente del expediente. Al hacerlo, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con los hallazgos de SCSO de **EXONERADO**, respecto al uso de la fuerza por parte de los dos agentes. IOLERO razonó que los oficiales sabían del estatus del denunciante como sujeto a términos de liberación previa al juicio que incluyen búsqueda y decomiso, y habían realizado una detención legal, así como una búsqueda legal del denunciante. El denunciante entonces se resistió activamente contra los agentes, y los familiares del denunciante también obstruyeron a los agentes. Los usos respectivos de los agentes de llaves controladas, golpes con el puño cerrado, barridos de pierna y derribos controlados fueron razonables, especialmente en vista de la resistencia activa continua que enfrentaron los oficiales de múltiples personas que superaban en número a los agentes.

Es notable que IOLERO no utilizó los estándares legales más recientemente desarrollados para la proporcionalidad y la desescalada impuestos por la ley del estado de California en su análisis del uso de la fuerza, ya que estas actualizaciones no estaban en vigor en el momento del incidente.

Además, IOLERO encontró que la acusación contra el Agente 1 debería resultar en un hallazgo de **EXONERADO**. Al llegar a esta conclusión, IOLERO razonó que las pruebas disponibles en el expediente no respaldan la acusación de que la propiedad en cuestión fue robada. La última colocación posible de la propiedad fue el panel de la capota del vehículo patrulla del Agente 1, pero no hay pruebas disponibles en el registro que demuestren qué ocurrió finalmente con dicha propiedad. Al evaluar las pruebas, la preponderancia indica que la propiedad no fue robada.

IOLERO también señaló que el investigador no realizó un análisis sobre si el manejo de la propiedad personal del denunciante por parte del Agente 1 estaba en conformidad con la política existente de SCSO. Aunque IOLERO no pudo realizar un análisis completo usando todas las políticas y procedimientos (debido a que IOLERO no posee copias completas de las políticas relevantes), estaba claro a partir del registro que, como mínimo, la admisión del Agente 1 de no haber inventariado y

mantenido la propiedad una vez que tomó posesión no estaba en conformidad con las políticas de SCSO. Sin embargo, en vista de la falta del investigador de realizar una entrevista, IOLERO se detuvo antes de llegar a un hallazgo de sostenido, llegando en cambio a un hallazgo de **INCOMPLETO** en cuanto a ese componente de la investigación.

Finalmente, IOLERO encontró que no había pruebas en el expediente que respaldaran la afirmación de que el intento de SCSO de detener, buscar y posteriormente arrestar al denunciante fuera ilegal o de otro modo no autorizado por la política. IOLERO determinó que la detención inicial de SCSO estaba autorizada bajo el Código Penal de California § 1318 (a)(2), que autoriza la imposición de términos de búsqueda y decomiso a los detenidos antes del juicio. IOLERO también razonó que la parada inicial estaba además autorizada bajo el Código de Vehículos de California § 24600, que requiere que los vehículos motorizados estén equipados con luces traseras efectivas. Además, los oficiales también tenían causa probable para detener y arrestar al denunciante a la luz de su fuga de la parada de tránsito intentada por los agentes bajo la autoridad otorgada por el Código Penal de California § 148 (a)(1).

Además, IOLERO encontró que no había pruebas en el expediente que indicaran que los agentes de SCSO estuvieran motivados por algún tipo de prejuicio cuando decidieron intentar detener al denunciante. Los detalles fácticos proporcionados en el expediente no respaldan esta acusación, y además, los oficiales tenían razones objetivas y válidas para llevar a cabo la parada intentada, específicamente el incumplimiento de la ley por parte del denunciante.

Por lo tanto, IOLERO determinó que los agentes deberían ser **EXONERADOS** respectivamente en cuanto a las acusaciones de Policía Basada en Prejuicios y/o que la parada, búsqueda y arresto del denunciante fueran ilegales o no estuvieran en conformidad con la política de SCSO.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.



# NÚMERO DE CASO 23-C-0068

QUEJA CIUDADANA N.º 17

**INCUMPLIMIENTO DEL DEBER; REPRESALIAS**

**ORIGEN DE LA DENUNCIA** IOLERO

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** La denunciante alegó que oficiales de SCSO la arrestaron indebidamente por violencia doméstica, en represalia por haber informado sobre varios asuntos penales sin resolver.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó los archivos de cámaras corporales de los oficiales que respondieron y los expedientes de arresto y fichaje. SCSO hizo varios intentos por correo electrónico, teléfono y correo certificado para entrevistar a la denunciante, pero no pudo hacerlo.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. El investigador revisó materiales relevantes suficientes para abordar la adecuación del arresto y las circunstancias que lo rodeaban.

En cuanto al mérito, el expediente mostró que los agentes cumplieron con la ley de California y la política de SCSO al investigar la llamada de disturbio doméstico, al evaluar y arrestar al agresor dominante como lo requiere la ley, y al recoger evidencia adicional sobre el estado médico de la denunciante. SCSO no hizo formalmente un hallazgo definitivo, pero IOLERO concluyó que se debería declarar explícitamente en el expediente un hallazgo de EXONERADO para ambos agentes.

Además, IOLERO estuvo de acuerdo con SCSO en que la acusación de la denunciante, de que los oficiales fueron descorteses, irrespetuosos o discriminatorios, y que los agentes y SCSO, en general, actuaron en su contra como represalia por haber proporcionado información sobre casos no resueltos, era **INFUNDADA**. En este sentido, IOLERO afirmó que el expediente mostraba que los oficiales actuaron con un profesionalismo excepcional en el manejo de esta llamada y en su interacción con la denunciante.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0034

QUEJA CIUDADANA N.º 18

DESCORTESÍA; POLÍTICA/PROCEDIMIENTO; REPRESALIAS

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que los oficiales de SCSO participaron en una mala conducta generalizada, desde el momento en que fue arrestado durante una parada de tránsito, hasta que fue liberado del Centro de Detención Principal para Adultos (MADF, por sus siglas en inglés), más tarde ese día.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO realizó una revisión exhaustiva que incluyó archivos de cámaras corporales de los oficiales que respondieron, archivos de video del MADF, entrevistas a los agentes de patrulla y correccionales involucrados, así como dos entrevistas separadas del denunciante.

SCSO encontró que todas las quejas del denunciante identificadas por SCSO carecían de fundamento (ya sea **INFUNDADAS** o **EXONERADAS**), pero determinó que un agente de patrulla desactivó su BWC durante el transporte al MADF, y **SOSTUVO** una violación de la política de BWC en este punto.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA** en asuntos relacionados con el personal del MADF, el uso de la fuerza por parte de los agentes de patrulla, la supuesta “deshonestidad” del agente de patrulla y el uso de blasfemias por parte del agente de patrulla como parte del uso táctico de la presencia de mando. Sin embargo, IOLERO concluyó que la investigación estaba **INCOMPLETA** en el tema específico de la inspección del denunciante en la escena, y la decisión de fichar al denunciante, en lugar de citarlo y liberarlo en la escena.

En cuanto al mérito, IOLERO dividió los hallazgos de las quejas de la patrulla y las quejas del MADF

**Patrulla:** IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con SCSO en que la parada, la detención y el arresto estaban dentro de la ley y la política, el oficial no fue deshonesto con el denunciante sobre la detención y, por lo tanto, la queja de “deshonestidad” era **INFUNDADA**.

IOLERO estuvo DE ACUERDO con SCSO en que la queja de que el oficial aplicó esposas de manera indebida o usó fuerza de alguna otra manera carecía de respaldo fáctico y fue **INFUNDADO**.

IOLERO concluyó que la investigación sobre si el denunciante consintió en que se le registrara estaba **INCOMPLETA** y, por lo tanto, el expediente impide cualquier hallazgo.

IOLERO concluyó que la investigación fue **INCOMPLETA** respecto a si el agente pudo haber usado su discreción para detener o liberar al denunciante como una forma de obtener información adicional y si tal acción es consistente con las Políticas 411 y 603 de SCSO.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** en que, basándose en la interpretación implícita de SCSO de su Política § 320.5.9, el hallazgo de usar profanidades y un tono severo como técnica de “presencia de mando” para controlar inmediatamente una situación inestable durante el período previo a la detención debería ser **EXONERADO**. Sin embargo, estamos en **DESACUERDO** en la medida en que SCSO sugirió que las profanidades, el tono severo y los insultos usados después de que el denunciante fue detenido estaban justificados por el uso de “presencia de mando”, y concluye que, en ausencia de una explicación válida, tal conducta bajo estas circunstancias viola claramente los términos explícitos de § 320.5.9(f) y apoyaría un hallazgo **SOSTENIDO**.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con SCSO en que la decisión del agente de desactivar su Cámara Corporal (BWC, por sus siglas en inglés) antes de llegar al MADF violó la Política 425 y que el hallazgo sobre este tema debería ser **SOSTENIDO**.

**MADF:**

IOLERO estuvo DE ACUERDO con SCSO en que la preponderancia de la evidencia muestra que el denunciante no fue acosado sexualmente y el hallazgo sobre esta queja debería ser **INFUNDADO**.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con SCSO en que la supuesta falta de proporcionar el aviso PREA requerido en el MADF carecía de mérito. En la medida en que el denunciante alegó que el formulario PREA no se proporcionó hasta que fue liberado de la custodia, el hallazgo debería ser **INFUNDADO**. En la medida en que el denunciante reclamó que debería haber recibido el formulario PREA antes, como una cuestión general, el expediente mostró cumplimiento con la política y el personal del MADF debería ser **EXONERADO**.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con SCSO en que, en la medida en que el denunciante alegaba que no recibió acceso telefónico en el MADF inmediatamente después de ser registrado, la queja era **INFUNDADA**. IOLERO concluyó por separado que, en la medida en que el denunciante alegaba que no se le proporcionó acceso telefónico tan pronto como fue “practicable” después de que lo solicitó, el hallazgo debería ser **EXONERADO**. Finalmente, IOLERO concluyó por separado que, en la medida en que el denunciante reclamaba que no recibió acceso telefónico dentro de las tres horas siguientes a su arresto, el hallazgo debería ser **NO SOSTENIDO**.

IOLERO concluyó que la preponderancia de la evidencia muestra que no hubo represalias contra el denunciante por parte de ningún personal del MADF cuando la propiedad del denunciante fue indiscutiblemente extraviada, y la queja debería ser **INFUNDADA**.



## B. CONDUCTA PERSONAL

### NÚMERO DE CASO 22-C-0018

QUEJA CIUDADANA N.º 1

CONDUCTA IMPROPIA; DESCORTESÍA; DESHONESTIDAD

ORIGEN DE LA DENUNCIA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Blanco

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante alegó que un oficial de SCSO violó una orden judicial civil.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó documentos judiciales, correos electrónicos, reportes de investigación y registros de acusación. SCSO también entrevistó al oficial de SCSO y obtuvo una interpretación legal de la orden judicial en cuestión.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó que la demanda de violación de la orden judicial **NO SOSTENIDA** y que el oficial debería ser **EXONERADO** de la queja de desprestigiar a SCSO.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. El investigador revisó los materiales pertinentes, entrevistó al oficial y obtuvo una revisión legal independiente de la orden judicial en cuestión. SCSO no entrevistó al denunciante, pero como la cuestión gira principalmente en torno a la interpretación de la orden judicial, esto no socavó la integridad de la investigación.

Sin embargo, **NOTAMOS** que SCSO solo proporcionó una declaración conclusiva con respecto a la Política 320 de SCSO, que regula la conducta personal, no proporcionó un análisis sustantivo del estándar de “descrédito” y no abordó expresamente otros estándares de conducta personal, incluyendo la “conducta impropia”. IOLERO ha discutido previamente la necesidad de “completitud analítica”, además de la completitud logística, y reiteró la importancia de proporcionar análisis sustantivos completos de todas las políticas y problemas relevantes. (Ver Reporte Anual 2022-2023, de IOLERO).



En cuanto al mérito, el expediente mostró que los términos y la operación de la orden judicial eran inconclusos sobre el tema en revisión. La interpretación proporcionada por el oficial y la interpretación diferente proporcionada por el denunciante eran ambas aplicaciones razonables de los términos de la orden. SCSO buscó una revisión legal externa que confirmó que el acuerdo permitía más de una interpretación razonable. Determinar cuál interpretación es correcta es un asunto civil entre las partes que se resolverá en la corte. En consecuencia, estuvimos de acuerdo con SCSO en que la queja sobre la violación de la orden judicial debería ser **NO SOSTENIDA**.

SCSO también concluyó que el oficial no trajo descrédito a SCSO, porque las disputas sobre órdenes civiles son comunes. Estuvimos de acuerdo con el resultado de SCSO, pero no con esta justificación.

Los oficiales de paz están sujetos a un estándar más alto de conducta fuera de servicio que otros empleados públicos. Este principio general se refleja en las Políticas de SCSO. Esas políticas imitan otras reglas generales de empleados públicos al someter a un oficial a disciplina por conducta fuera del trabajo que trae “descrédito” a SCSO o al Condado. “Descrédito” no significa cualquier conducta de la que SCSO generalmente desapruueba. Más bien, la conducta (i) debe tener alguna relación racional con el empleo y (ii) debe ser de tal carácter que pueda resultar fácilmente en el deterioro o la interrupción del servicio público. Ejemplos incluyen a oficiales de paz violando leyes que su empleo les requiere hacer cumplir.

Bajo estos estándares, el problema aquí no es si las disputas de órdenes judiciales civiles son comunes; es si las acciones del oficial en relación con esa disputa eran de tal carácter para traer descrédito a SCSO bajo la prueba legal relevante.

Los oficiales son responsables de hacer cumplir las órdenes civiles de manera imparcial y, por lo tanto, existe un nexo entre la conducta alegada y los deberes de empleo del oficial. Sin embargo, el expediente no muestra que las acciones del oficial fueran de un carácter como para resultar en el deterioro o la interrupción del servicio público. La interpretación del oficial de la orden civil fue una versión plausible. Las personas razonables pueden diferir en cuanto a si habrían actuado de la misma manera, pero el expediente no muestra que las acciones del oficial fueran de tal carácter como para perturbar o deteriorar su servicio público y, por lo tanto, poner en duda la credibilidad de SCSO como una agencia de aplicación de la ley imparcial. En consecuencia, estuvimos de acuerdo con el hallazgo de **EXONERADO** de SCSO, pero no con la justificación de SCSO.

También NOTAMOS que SCSO no abordó el tema separado (pero relacionado) de si las acciones del oficial constituían “conducta impropia”, bajo la Política 320 de SCSO. Como “des crédito”, el término “conducta impropia” no significa una acción que se encuentra generalmente desagradable. Más bien, es un término legal que indica la falta de aptitud de un oficial para desempeñar las funciones de aplicación de la ley. Los oficiales de SCSO están sujetos a disciplina por participar en conducta (en servicio o fuera de servicio) que constituye conducta impropia, o que el oficial sabía o debería haber sabido que sería motivo de disciplina, dada su posición y responsabilidades como oficial de ley, independientemente de si la conducta exacta estaba identificada en la política. El registro mostró que las acciones del oficial no alcanzaron el nivel de conducta impropia, pero señalamos que SCSO debería haber discutido este estándar.

**Recomendaciones de IOLERO** Ninguna.

**Respuesta de SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0057

QUEJA CIUDADANA N.º 2

PROCEDIMIENTO INDEBIDO; CONDUCTA IMPROPIA

**ORIGEN DE LA DENUNCIA** IOLERO (presentada de forma anónima)

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** No especificada.

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante alegó que un oficial canino de SCSO abusó de su autoridad al permitir que dos personas ingresaran a un área VIP en un evento para el cual no tenían boletos.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó los registros de servicio y los registros públicos para identificar el evento en cuestión e identificar a los agentes caninos que estaban de servicio el día en cuestión.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó que el hallazgo es NO SUSTENTABLE.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. La denuncia no identificó el nombre ni la descripción física del agente. La única información significativa proporcionada fue que el oficial era un adiestrador canino y la fecha del evento. SCSO hizo esfuerzos razonables pero infructuosos para obtener más información sobre la queja. Por medio de una investigación pública, SCSO identificó el evento en cuestión y revisó sus registros de oficiales caninos que estaban de servicio esa fecha. Esta revisión fue suficiente para abordar la queja.

En cuanto al mérito, SCSO encontró que SCSO proporcionará seguridad bajo contrato para eventos públicos, pero que SCSO no estaba bajo contrato para el evento en cuestión. Todos los oficiales caninos asignados en la fecha en cuestión fueron contabilizados en los registros y ninguno fue asignado al evento. El registro no revela qué agencia de aplicación de la ley proporcionó seguridad canina, pero otras agencias de aplicación de la ley en el Condado de Sonoma tienen unidades caninas.

Con base en este registro, IOLERO estuvo DE ACUERDO con SCSO en que no había evidencia de participación de SCSO en el evento en cuestión, pero concluyó que el registro respalda una conclusión dispositiva de INFUNDADO, en lugar de NO SOSTENIDO como lo encontró SCSO.

**Recomendaciones de IOLERO** Ninguna.

**Respuesta de SCSO** Ninguna.

---

## NÚMERO DE CASO 23-C-0004

DENUNCIA CIUDADANA N.º 3

REDES SOCIALES; CONDUCTA IMPROPIA

ORIGEN DE LA DENUNCIA IOLERO y SCSO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE No especificada.

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante alegó que un agente de SCSO violó la política de conducta personal y de redes sociales de SCSO al participar en un podcast de video fuera del trabajo, en el que un panel discutió en tono de broma casos de uso ilegal de la fuerza y en el que el agente admitió haber poseído y transferido un arma ilegal.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó el video del podcast y entrevistó al oficial.

SCSO concluyó que el agente no violó la Política de Redes Sociales 1030 de SCSO y no desacreditó a SCSO porque (i) el agente no identificó su relación con SCSO en el podcast (ii) estaba hablando en su carácter privado y (iii) declaró que no tenía la intención de desacreditar a la agencia.

SCSO también concluyó que el agente no violó la Política de SCSO al haber recibido y retenido durante varios años un guante de combate relleno con plomo (conocidos como *sap gloves*, en inglés), porque finalmente fue destruido en los incendios forestales de 2017.

En consecuencia, SCSO **EXONERÓ** al agente.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **INCOMPLETA**. Evaluar el cumplimiento de las políticas de conducta personal y redes sociales de SCSO requirió evaluar el contenido del video en su totalidad, la esencia del mensaje o mensajes razonablemente transmitidos, el rol del oficial (activo y pasivo) y el impacto que se podría esperar razonablemente que la participación del agente tuviera en el funcionamiento y la credibilidad de una agencia de aplicación de la ley como es SCSO, debido a su afiliación con el oficial.

La entrevista con el oficial (que duró dos minutos y medio) fue inadecuada, y SCSO no abordó de manera significativa las normas vigentes sobre el uso de la fuerza, la conducta “desacreditadora”, la “conducta impropia” o las limitaciones impuestas a las redes sociales y al discurso fuera de servicio por la Política de SCSO.

Además, aunque el investigador sabía que la posesión y transferencia de guantes de combate por parte del agente violaba la ley penal, no evaluó el impacto de dicha conducta en la función de aplicación de la ley pública de SCSO, en particular cuando se ve en combinación con el tratamiento frívolo general del podcast sobre los usos ilegales de la fuerza.

En cuanto al mérito, IOLERO aplicó su interpretación independiente de las normas vigentes y está en **DESACUERDO** con las conclusiones de SCSO, en la medida en que SCSO las basó en un expediente incompleto.

**Guantes de combate:** El Código Penal de California, artículo 22210, prohíbe la posesión o transferencia de un guantes de combate. El expediente no cuestiona que el agente recibió a escondidas dos guantes de combate al principio de su carrera en SCSO, que luego le proporcionó uno a su propio aprendiz y que, a enero de 2023, el agente creía que todavía tenía uno en su poder. Estos hechos demuestran que

el agente infringió a primera vista la ley penal a largo plazo al poseer y transferir los guantes, así como una infracción por parte del aprendiz a quien el agente transfirió el guante. También demuestran una violación *prima facie* de la Política 320 de SCSO (cumplir con las leyes federales, estatales y locales), la Política 418 (programa de capacitación de oficiales de campo) y ponen en tela de juicio la capacidad del oficial para realizar funciones esenciales de aplicación de la ley, en particular arrestar a personas que poseían armas, incluidos guantes de combate, cuando al mismo tiempo estaba violando las mismas leyes.

No podemos concebir una base legítima para excusar la retención y transferencia de un arma ilegal según la política de SCSO en estas circunstancias. La cuestión no es si el guante fue destruido posteriormente en un incendio (como se basó SCSO para exonerarlo), sino si la posesión y transferencia a sabiendas por parte del agente de un dispositivo ilegal en violación de la ley penal contravino la Política de SCSO, trajo “des crédito” a la agencia o socavó la capacidad del agente para realizar funciones esenciales de aplicación de la ley.

La conclusión de SCSO de “exonerar” al agente no está respaldada por este expediente incompleto. Por el contrario, tal como está constituido actualmente, este expediente incompleto es más que suficiente para sustentar una conclusión **SOSTENIDA** basada en la evaluación independiente de IOLERO de las políticas en cuestión.

#### **Conducta personal y expresión:**

La Política 320 de SCSO establece medidas disciplinarias para la conducta que “desacredita” a SCSO, afecta negativamente la relación de un oficial con SCSO, tiende a reflejarse desfavorablemente en SCSO o sus miembros, es contraria al buen orden, la eficiencia o la moral, o constituye de otro modo una conducta “impropia de un miembro de [SCSO]”.

La Política 1030 también establece disciplina para el discurso que esté “significativamente vinculado o relacionado con la Oficina del Sheriff del Condado de Sonoma y que tienda a comprometer o dañar la misión, función, reputación o profesionalismo” de SCSO o sus empleados, incluidas “declaraciones que indiquen desprecio por la ley o el estado o la Constitución de los EE. UU.”, y expresiones que “demuestren apoyo a la actividad criminal”, que tengan un “impacto negativo en la credibilidad del empleado como testigo”, que “glorifiquen o respalden la deshonestidad, la discriminación ilegal o el comportamiento ilegal”, o sean contrarias al Código de Ética de Aplicación de la Ley.

Para abordar las acciones del agente en virtud de la Política 320 y partes de la Política 1030, SCSO debe determinar (1) si existe un nexo entre la conducta, el discurso o la expresión y el empleo de la persona en la agencia, y (2) si la conducta, el discurso o la expresión reflejan negativamente o desacreditan a la agencia.

SCSO no realizó este análisis ni proporcionó una declaración clara sobre cómo interpretó sus políticas al respecto. Sin embargo, SCSO llegó a una conclusión que exculpó al oficial. En consecuencia, IOLERO evaluó de forma independiente el registro parcial sobre el que SCSO basó su conclusión.

Llegamos a la conclusión de que el registro parcial mostraba un nexo claro entre la participación del agente en el video y su empleo en SCSO como agente de la ley. El video abordaba el uso de la fuerza por parte de las fuerzas del orden, el estatus del oficial como agente de la ley era claro y el agente y otros panelistas hablaron abiertamente sobre sus experiencias en la aplicación de la ley. Cualquier espectador concluiría razonablemente que el oficial era un agente de la ley y podría atribuir razonablemente sus comentarios y conducta a cualquier agencia de aplicación de la ley que lo empleara. La conclusión de SCSO de que el oficial no identificó expresamente su relación con SCSO, si bien es correcta, no es decisiva. La cuestión es el impacto que tendrían las acciones del agente en SCSO si alguien, como es el caso aquí, vinculara al agente con SCSO.

También concluimos que las acciones del oficial tendrían un impacto adverso en las operaciones de SCSO como agencia de aplicación de la ley. El agente y otros participantes hablaron en broma sobre el uso de puertas de automóviles, automóviles en movimiento, una antigua manija de teléfono y un radio viejo para golpear físicamente a personas en violación de la ley sobre el uso de la fuerza. En dos ejemplos, la fuerza descrita constituyó una agresión o lesión criminal. Estos ejemplos, si realmente los hubiera utilizado un agente de SCSO, violarían claramente las políticas de uso de la fuerza y conducta personal de SCSO, tal como las interpretó IOLERO.

Reconocimos que el oficial y los panelistas podrían argumentar que simplemente estaban describiendo historias que escucharon o presenciaron, pero que no experimentaron ellos mismos. En nuestra opinión, esto no hace nada para suavizar, y mucho menos eliminar, el descrédito público que trajo a una agencia de aplicación de la ley la participación del agente en el panel de discusión.

El uso de la fuerza está cuidadosamente restringido según la Cuarta Enmienda, la ley de California y la Política de SCSO, incluidos los requisitos de “desescalada” y “proporcionalidad”. Según SCSO, sus Políticas del Uso de la Fuerza reflejan la

sería responsabilidad con la que deben actuar los oficiales. El uso de la fuerza es un “asunto de preocupación crítica, tanto para el público como para la comunidad policial” y “los agentes deben comprender y apreciar verdaderamente su autoridad y limitaciones”. (Política § 300.2). SCSO “reconoce y respeta el valor de toda vida y dignidad humana” y otorgar a los agentes la autoridad para usar una fuerza razonable “requiere monitoreo, evaluación y un equilibrio cuidadoso de intereses”. (§ 300.2). Cualquier agente que observe a otro agente usando una fuerza que sea “claramente más allá de la necesaria” deberá interceder para evitar dicha fuerza y debe reportar el uso excesivo de la fuerza. (§ 300.2.1; 300.2.3).

Por lo tanto, el oficial y los panelistas hicieron referencia a una conducta que, si la lleva a cabo el oficial, desencadena una cascada de motivos de disciplina por mala conducta personal, según la Política 320 de SCSO: violación de la ley o las reglas federales, estatales o locales (§ 320.5.1(c)), “ejercicio ilícito o ilegal de la autoridad” para “cualquier otro propósito indebido” (§ 320.5.2(b)), “fuerza irrazonable e injustificada hacia una persona encontrada o una persona bajo arresto” (§ 320.5.9(b)); “exceder los poderes legales de los oficiales de paz mediante una conducta irrazonable, ilegal o excesiva” (§ 320.5.9(c)); “lucha, amenaza o intento no autorizado o ilegal de infligir daño corporal a otro” (§ 320.5.9(d)); y “trato descortés, irrespetuoso o discriminatorio hacia cualquier miembro del público” (§ 320.5.9(f)).

La conducta a la que hace referencia el podcast también desencadenaría motivos disciplinarios, según la Política de Redes Sociales 1030: “Indicar desprecio por la ley o el estado o la Constitución de los EE. UU.; demostrar “apoyo a la actividad criminal”; “glorificar o respaldar” “comportamiento ilegal”; contrario al Código de Ética de las Fuerzas del Orden Público” (§ 1030.4(e)).

En nuestra opinión, la participación del agente debilita estos principios declarados públicamente. Independientemente de si los participantes mismos participaron realmente en la conducta específica, una persona podría concluir razonablemente que, a pesar de sus promesas según la Política de SCSO, el agente no toma en serio las responsabilidades y limitaciones impuestas al uso de la fuerza por parte de las fuerzas del orden público.

Además, al *emplear* al oficial como un agente de la ley con conocimiento de su podcast, las *mismas* preguntas de credibilidad fluyen hacia SCSO y hacia los otros oficiales de paz empleados por SCSO, que se rigen por los mismos estándares.

La conclusión de SCSO de que “exonera” al oficial no se sustenta en este expediente incompleto, ni desde el punto de vista fáctico ni analítico. Por el contrario, tal como está constituido actualmente, este expediente incompleto sustentaría una conclusión **SOSTENIDA**.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** SCSO no brindó una interpretación sustancial de sus políticas en relación con la conducta de los oficiales fuera de servicio ni de cómo SCSO, como agencia, cree que esas políticas se aplican a las circunstancias de este caso. En consecuencia, IOLERO no tenía claro si las conclusiones del investigador reflejaban de hecho la comprensión y la directiva institucional de SCSO sobre cómo se deben aplicar estas políticas y en qué medida.

Ante esta laguna, IOLERO revisó de forma independiente las políticas de SCSO y las decisiones judiciales o administrativas que aplicaban políticas idénticas o sustancialmente similares emitidas por otras agencias de aplicación de la ley. La conclusión de IOLERO de que una violación por parte del agente podía sostenerse sobre la base del expediente incompleto se basa en este análisis y en el texto simple de las políticas de SCSO.

Como agencia empleadora, SCSO es responsable y tiene derecho en primera instancia a establecer una política interna que rija la conducta de los empleados y a tomar medidas disciplinarias cuando corresponda. Por lo tanto, le corresponde a SCSO proporcionar su propio análisis sustancial sobre estas cuestiones.

En consecuencia, **RECOMENDAMOS** que SCSO reevalúe este caso y brinde su propio análisis sustancial de sus políticas de Conducta Personal y Redes Sociales.

**RESPUESTA DE SCSO** SCSO respondió a nuestra recomendación de reevaluar este asunto afirmando que las acciones del oficial eran expresiones privadas protegidas por la Primera Enmienda. SCSO también sostuvo que no había identificado una alteración real en el lugar de trabajo, un impedimento a la misión de SCSO o una disminución de la confianza pública, pero SCSO no presentó ningún expediente de investigación adicional para respaldar esto.

De conformidad con el Acuerdo Operativo, IOLERO revisó cuidadosamente la respuesta de SCSO e informó a SCSO que la Respuesta no alteraba ni cambiaba el análisis o las conclusiones de IOLERO como se indicaba en la Auditoría y que, por lo tanto, la Auditoría era definitiva.





# NÚMERO DE CASO 23-C-0001

DENUNCIA CIUDADANA N.º 4

**RELACIONES INAPROPIADAS, DESCRÉDITO AL DEPARTAMENTO, USO INAPROPIADO DE TELÉFONO CELULAR PROVISTO POR EL DEPARTAMENTO Y DESHONESTIDAD**

**ORIGEN DE LA DENUNCIA** SCSO

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** No especificado

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante informó que un oficial de SCSO arrestó a la esposa del denunciante (Sra. A) durante un incidente de violencia doméstica, y que el agente luego solicitó (y recibió) fotos del “trasero” de la Sra. A. durante el curso de la investigación, SCSO descubrió acusaciones similares contra el agente relacionadas con otras dos mujeres (Sra. B y Sra. C).

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO entrevistó al denunciante; revisó documentos/BWC del incidente laboral en el que el oficial interactuó con la Sra. A y el denunciante; revisó mensajes de texto y fotos en el teléfono celular proporcionado por el departamento al agente; usó algunos de esos mensajes de texto para identificar a la Sra. B y la Sra. C; y revisó documentos/BWC de los incidentes laborales en los que el agente interactuó con la Sra. B y la Sra. C. SCSO también entrevistó a las tres mujeres; solicitó/recopiló evidencia adicional de las tres mujeres; y entrevistó al agente.

SCSO descubrió que el agente conoció a las tres mujeres en su capacidad profesional: la Sra. A cuando respondió a una llamada de violencia doméstica donde finalmente la arrestó; la Sra. B cuando respondió a su reporte de un choque y fuga; y la Sra. C cuando respondió a una disputa entre compañeros de vivienda. SCSO descubrió que el oficial luego usó su teléfono proporcionado por el departamento para enviar mensajes de texto coquetos a las tres mujeres, para solicitar o enviar fotos sexualmente explícitas con dos de ellas y para enviar mensajes de texto sugiriendo que las mujeres fueran a su habitación de hotel mientras él estaba viajando para recibir capacitación. SCSO investigó tres acusaciones relacionadas con esta conducta. Primero, que el agente violó la política de SCSO con respecto a las relaciones personales inapropiadas. Segundo, que el agente desacreditó a la Oficina del Sheriff. Tercero, que el agente violó la política de SCSO con respecto a los teléfonos proporcionados por el departamento. SCSO encontró que las tres acusaciones estaban **SOSTENIDAS**.

SCSO también encontró que el oficial borró sus mensajes de texto con la Sra. A cuando se enteró de la queja; hizo declaraciones contradictorias en su entrevista con Asuntos Internos (IA, por sus siglas en inglés); no reveló su conducta con la Sra. B en la entrevista con IA, hasta después de que los entrevistadores lo confrontaran con evidencia; y no reveló su conducta con la Sra. C en la entrevista con IA. SCSO investigó esta conducta como una violación de la política de SCSO contra las declaraciones falsas/engañosas y la tergiversación/omisión de información material en relación con una investigación. SCSO encontró que esta acusación estaba **SOSTENIDA**.

SCSO señaló que el despacho ingresó información sobre la queja cuando la denunciante llamó por primera vez. SCSO señaló que esto permitió que el oficial se enterara de que se había presentado una queja contra él poco después de que el denunciante llamara; permitió que el oficial identificara al denunciante; y al hacerlo, también le permitió borrar evidencia de su teléfono proporcionado por el departamento, antes de que se le ordenara no hacerlo. SCSO recomendó que el despacho modificara sus políticas/procedimientos para evitar esta situación en el futuro.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** La auditoría de IOLERO en este asunto está disponible públicamente en el sitio web de IOLERO, de conformidad con SB 1421.

IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO de que el oficial se involucró en relaciones personales inapropiadas, desacreditó a la Oficina del Sheriff y usó indebidamente su teléfono proporcionado por el departamento. El oficial admitió parte de la presunta mala conducta en su entrevista; en cuanto al resto, el testimonio de las tres mujeres era creíble y estaba respaldado por registros telefónicos que documentaban muchas de sus interacciones con el agente. IOLERO también estuvo DE ACUERDO con la conclusión de SCSO de que el agente hizo declaraciones falsas o engañosas y/o tergiversó u omitió información material en relación con la investigación de IA. El agente admitió que borró intencionalmente sus mensajes de texto con la Sra. A, y la grabación de la entrevista del agente documentó sus declaraciones contradictorias y sus omisiones en la divulgación de información. En consecuencia, IOLERO estuvo de acuerdo con la conclusión SOSTENIDA de SCSO con estas afirmaciones.

Por último, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la recomendación del investigador de que el despacho modifique sus políticas y procedimientos relacionados con la información de las quejas.

IOLERO también señaló que IA realizó entrevistas particularmente sólidas en este caso, fue diligente en la ampliación de la investigación para abordar los alegatos recién descubiertos y escribió un muy buen reporte.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** IOLERO recomendó que SCSO reevalúe la capacitación que brinda a los nuevos sargentos con respecto a cómo manejar las quejas contra el personal y las investigaciones internas. En particular, SCSO debería considerar capacitación adicional sobre las primeras etapas de la investigación y la recopilación/preservación de evidencia.

IOLERO recomendó que SCSO brindara asesoría informal a un sargento que borró intencionalmente evidencia relevante para la investigación de Asuntos Internos. IOLERO recomendó asesoría informal, en lugar de una investigación de seguimiento o una medida disciplinaria, porque el sargento parecía haber eliminado la evidencia por razones de buena fe (aunque poco meditadas).

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0035

QUEJA CIUDADANA N.º 5

CONDUCTA IMPROPIA; PROCEDIMIENTO INDEBIDO O QUEJA CONTRA LA POLÍTICA

**ORIGEN DE LA QUEJA** IOLERO: presentada en línea

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** No especificado

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que un agente de SCSO utilizó su vehículo de patrulla emitido por SCSO para fines personales, al recoger a un joven de un evento deportivo, en un campus de una escuela preparatoria local mientras el agente estaba en servicio.

El denunciante alegó específicamente que el uso del vehículo de patrullaje para este propósito violaba las políticas de SCSO §§ 320 (f), 320.5.2, 320.5.6, 320.5.9 y 703 (2).

El denunciante alegó además que debido a la condición del agente como “supervisor”, su “desprecio por las normas, así como por la percepción pública, es muy vergonzoso para la oficina del sheriff”.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** La investigación de SCSO se vio limitada por el hecho de que la denuncia se presentó de forma anónima y sin ninguna información de contacto mediante la cual el investigador de SCSO pudiera comunicarse con el denunciante.

No obstante, el investigador realizó una entrevista de investigación sujeta a una amonestación administrativa del agente en cuestión. Durante el transcurso de esta entrevista, el agente explicó que utilizó su vehículo de patrulla para recoger a su hijo del evento deportivo, en la escuela preparatoria en la fecha en cuestión. El agente explicó además que lo hizo debido a conflictos de programación interpersonales.

El investigador no discutió directamente ninguna de las políticas relevantes o prácticas comunes en SCSO, con respecto al uso del vehículo de patrullaje durante el transcurso de la entrevista.

El investigador revisó las acusaciones basándose en las políticas §§ 703 y 320, de SCSO.

Cabe destacar que el investigador asignado a este caso también era el “comandante de guardia de servicio”, en el momento del incidente que dio lugar a la denuncia.

El investigador concluyó que “como Comandante de Guardia de servicio (designado por el sheriff), yo habría aprobado que [el oficial] recogiera [a su hijo]” del evento deportivo y lo transportara a casa. El investigador agregó además que era un “patrón y práctica” de larga data que los Comandantes de Guardia otorgaran aprobación para el uso del tiempo de servicio y los vehículos de patrulla de SCSO para fines personales, y además que la “Oficina del Sheriff está en proceso de cambiar esa política”.

El investigador concluyó que el oficial debería ser **EXONERADO** en cuanto a la acusación de que violó las políticas de SCSO §§ 703 y 320, respectivamente.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO determinó que la investigación de SCSO estaba **INCOMPLETA**. IOLERO señaló que la política de SCSO no contenía ninguna excepción identificable a sus políticas de uso de vehículos que autorizaran la conducta en la que participó el oficial. IOLERO señaló además de que, si bien el investigador identificó las políticas pertinentes relacionadas con la presunta mala conducta, su análisis no se basó en las políticas, sino que se basó en una afirmación del investigador de que:

## IX.

---

1. Los Comandantes de Guardia de SCSO tenían la autoridad para conceder desviaciones de las políticas establecidas de SCSO; y,
2. Si se le hubiera presentado al investigador una solicitud de ese tipo, la habría aprobado en su calidad de Comandante de Guardia.

IOLERO señaló que el investigador no proporcionó ninguna fuente para la proposición de que un Comandante de Guardia pudiera autorizar una desviación de los términos claros de una política establecida de SCSO. IOLERO, tras haber examinado de forma independiente las políticas disponibles y aplicables de SCSO, no pudo encontrar ninguna fuente para esta proposición.

Como resultado de esta falla del investigador, en combinación con el hecho de que el investigador, por definición, no puede servir como testigo, IOLERO determinó que era “imposible, en este expediente, determinar si las acciones [del oficial] cumplieron con la Política de SCSO y los procedimientos enumerados”. (énfasis en el original).

Debido a que la investigación estuvo basada en una autoridad no identificada, sin fuentes y sin documentación para eximir a un miembro de SCSO de los términos claros de la Política, IOLERO estaba **EN DESACUERDO** con la conclusión de **EXONERADO** y, en cambio, determinó que se podía llegar a la **NO CONCLUSIÓN** basándose en el expediente de investigación existente.

Por último, IOLERO NOTÓ que si SCSO tiene la práctica de otorgar excepciones a la Política § 703 de SCSO, como lo describe el Investigador, el proceso y los criterios para otorgar tales excepciones se conmemorarían dentro de dicha política. IOLERO enfatizó que al hacerlo, el público podría saber cuándo una conducta, como la conducta en cuestión, es/no es aceptable para SCSO y, además, brindaría al personal de supervisión de SCSO y a sus subordinados una guía específica para hacer o solicitar tales excepciones.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## 2-MADF

# 1. QUEJAS PREA

### NÚMERO DE CASO 21-C-0001

QUEJA PREA N.º 1

CONDUCTA IMPROPIA; DESCORTESÍA; INCUMPLIMIENTO DEL DEBER

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que un agente penitenciario hizo una declaración de acoso sexual y amenazó con violencia física.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó los registros de turnos y los reportes internos, entrevistó tanto al denunciante como al agente acusado y trató de entrevistar a un testigo que no estaba disponible. Con base en estos materiales, SCSO concluyó que la denuncia de que el agente violó la PREA (siglas en inglés para la Ley de Eliminación de Violaciones en Prisión), y participó en una mala conducta, era **INFUNDADA**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. La queja se centró en la percepción del denunciante sobre un único evento que supuestamente ocurrió fuera de una celda. Aunque la entrevista al agente proporcionó poca información debido al paso del tiempo, el denunciante explicó la base de la queja y la razón por la que interpretó las acciones del agente como acoso sexual y amenaza. El enfoque de la investigación en resolver la ambigüedad en la queja durante la entrevista del denunciante fue suficiente para abordar las acusaciones.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con el hallazgo de SCSO. El registro no mostró que se hubiera hecho la declaración alegada. Pero incluso asumiendo que el agente hizo la declaración, el denunciante reconoció que no la relacionó con la identidad sexual y no sabía qué significaba el comentario. Sobre la supuesta amenaza física, el registro nuevamente no mostró que se hubiera hecho la declaración y, aunque se hubiera hecho, el denunciante reconoció que la enunciaci3n no fue hecha

directamente a ellos y acordó que nunca habían sido físicamente agredidos. En consecuencia, estuvimos de acuerdo con el hallazgo de SCSO de **INFUNDADO** en la reclamación de PREA y la queja de mala conducta.

IOLERO **NOTÓ** que el investigador identificó un estándar de prueba incorrecto. El Código Penal § 832.5, PREA y la Política de SCSO imponen un estándar de “preponderancia de la evidencia”. El investigador utilizó el término “evidencia clara y convincente”, que es un estándar de prueba más alto. Revisamos el registro cuidadosamente y determinamos que el uso de la frase “evidencia clara y convincente” fue un error de etiquetado, y que el investigador en sustancia aplicó el requisito más bajo de “preponderancia de la evidencia”. Aconsejamos a SCSO que tenga cuidado de asegurar que se cite y aplique el

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0002

QUEJA PREA N.º 2

**CONDUCTA IMPROPIA; DESCORTESÍA; INCUMPLIMIENTO DEL DEBER**

**ORIGEN DE LA QUEJA** IOLERO

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Negro/Afroamericano

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que un agente penitenciario realizó una inspección corporal indebida en el MADF durante su admisión, realizó una clasificación racial y usó fuerza excesiva. El denunciante también alegó que se le había negado el acceso al teléfono y que la celda de detención era insalubre.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó los reportes de incidentes correspondientes, los registros médicos, los registros telefónicos, el video del MADF y una entrevista con el denunciante durante la fecha del incidente. También se entrevistó al agente penitenciario involucrado. Se hicieron varios intentos infructuosos de comunicarse con el denunciante para una entrevista de seguimiento.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó que las siguientes afirmaciones eran **INFUNDADAS**: (i) PREA (ii) fuerza excesiva y (iii) acceso telefónico.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO reorganizó los asuntos bajo revisión para establecer una evaluación más integral.

IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA** con respecto al acceso telefónico, uso de la fuerza, limpieza de la celda y, en parte, la demanda de PREA. Sin embargo, IOLERO concluyó que la investigación estaba **INCOMPLETA** con respecto a la demanda principal de si el denunciante fue inspeccionado indebidamente y si el registro invadió la privacidad, en violación de PREA y las reglas de conducta personal.

A. En cuanto al mérito, IOLERO estuvo de acuerdo con las conclusiones de SCSO con respecto a la queja de fuerza excesiva, acceso telefónico, prejuicio racial, limpieza de la celda y, en parte, cumplimiento de PREA.

El registro mostró que el agente correccional usó una fuerza mínima, que consistió en presión con la mano sobre un hombro para inducir al denunciante a sentarse y una llave de muñeca sin presión durante la escolta a una celda de detención. La caracterización del denunciante de que la fuerza casi le rompió una muñeca no estaba respaldada objetivamente. Debido a que la fuerza cumplió con la ley y la política, concluimos que el hallazgo debería ser **EXONERADO**, en lugar de **INFUNDADO**.

La ley estatal requiere que a las personas presas en un centro de detención se les conceda acceso telefónico tan pronto como sea posible después de su admisión. El expediente mostró que al denunciante se le proporcionó acceso telefónico dentro de los 50 minutos después de su llegada a la instalación, y antes de que se completara su fichaje. Debido a que el acceso telefónico cumplió con la ley y la política, concluimos que el hallazgo debería ser **EXONERADO**, en lugar de **INFUNDADO**.

Las políticas 300.2.2, 320.5.3 y 401.2 de SCSO prohíben estrictamente el prejuicio racial en la actuación policial. El registro muestra que a todas las personas que ingresan al MADF se les debe realizar una cacheo corporal (por ejemplo, pasar las manos por el exterior de la ropa) en busca de contrabando, y la decisión de inspeccionar al denunciante no fue discrecional para el agente penitenciario. Como se señala a continuación, IOLERO concluyó que el cacheo corporal se convirtió en una inspección corporal al desnudo, pero no hubo evidencia de que esto se basara en consideraciones raciales. En consecuencia, coincidimos en que la denuncia de prejuicio racial era **INFUNDADA**.

PREA prohíbe el contacto intencional con las partes privadas de una persona que no estén relacionadas con sus deberes oficiales. El expediente mostró que el registro



se realizó como parte de los deberes oficiales y que no se realizó ningún contacto intencional con ninguna parte privada, más allá de lo que necesariamente era incidental al registro. En consecuencia, coincidimos con SCSO en la medida en que (i) interpretó que la denuncia de PREA incluía una acusación de contacto indebido y (ii) que la denuncia era **INFUNDADA**.

El denunciante alegó que la celda de detención estaba sucia, pero no proporcionó detalles. El investigador intentó varias veces comunicarse con el denunciante, sin éxito. Debido a la falta de información, el investigador concluyó que la denuncia no podía evaluarse más a fondo. IOLERO estuvo **DE ACUERDO**, pero determinó que la conclusión debe ser **NO SOSTENIDA**.

B. IOLERO concluyó que el expediente mostraba que el cacheo se convirtió en una inspección corporal, y no cumplía con la ley y la política vigentes.

El Código Penal § 4030 y la Política de SCSO definen una inspección corporal como el “arreglo” de alguna ropa para permitir una inspección de la ropa interior. En este caso, la ropa exterior del denunciante fue desabrochada para revelar la ropa interior y constituyó una inspección corporal según la definición. La inspección corporal no recibió aprobación previa y se llevó a cabo en un área no privada, y en presencia de personas del sexo opuesto, lo cual está prohibido por la ley y la Política. El investigador caracterizó esto como un cacheo y no evaluó si, como inspección corporal, cumplía con la ley o la Política, y por lo tanto la investigación estaba **INCOMPLETA**. Sin embargo, una preponderancia de la evidencia en el registro existente muestra que, ya sea que se haya caracterizado como un cacheo o una inspección corporal, violó la ley y la Política, y la queja debería haber sido **SOSTENIDA**.

C. IOLERO determinó que no se puede llegar a una conclusión con respecto a la violación de la privacidad de PREA.

La ley PREA prohíbe el voyeurismo, que se define, en parte, como la invasión de la privacidad corporal de una persona por razones no relacionadas con los deberes oficiales. El investigador no revisó este asunto, en relación con la inspección corporal. Por lo tanto, la investigación estaba **INCOMPLETA**, y el expediente es insuficiente para sustentar una conclusión.

D. IOLERO concluyó que las conclusiones son mixtas en relación con la queja por conducta personal.

La Política 320.5.9 de SCSO prohíbe el trato descortés o irrespetuoso.

El denunciante alegó que el oficial lo llamó “mentiroso”, lo que, a primera vista, sería descortés o irrespetuoso. Sin embargo, la evidencia del expediente no respalda una conclusión de que el agente hizo o no hizo tal declaración. En consecuencia, IOLERO concluyó que la conclusión debe ser **NO SOSTENIDA**.

El denunciante también afirmó que el oficial lo trató con rudeza. El expediente muestra que la inspección del denunciante no fue discrecional. Si bien el agente podría haber creído incorrectamente que la inspección corporal cumplía con la política, no hay evidencia de que el agente actuara con rudeza o con la intención de violar la política.

Sin embargo, el expediente también mostró que el agente se negó a volver a subir la cremallera de la ropa exterior del denunciante cuando se completó la inspección, basándose en la práctica personal del agente. El investigador no abordó cómo esta práctica se ajustaba a los requisitos de privacidad de realizar inspecciones corporales.

IOLERO desconfió el hallazgo del investigador de que el agente habría sido más comprensivo si hubiera sabido de la victimización previa no revelada del denunciante. Los datos empíricos muestran que es probable que las personas hayan sido víctimas de asalto sexual en su vida y, por lo tanto, la presunción debería ser que una persona fue, en lugar de no fue, una víctima en el pasado. Además, el agente fue equívoco en cuanto a si se hubiera subido la cremallera incluso si hubieran sabido de la victimización previa del denunciante.

En consecuencia, IOLERO concluyó que, en este expediente específico, la preponderancia de la evidencia mostró que la negativa del agente a cerrar la ropa como lo solicitó el denunciante basándose en la práctica personal del agente constituye una conducta “descortés” o “irrespetuosa”, según la interpretación de IOLERO de la Política § 320.5.9, y que el hallazgo sobre este asunto específico debería ser **SOSTENIDO**.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** IOLERO recomendó que SCSO revisara su actual Manual de Custodia, en relación con las inspecciones corporales y evaluara si la capacitación orienta adecuadamente al personal del MADF en la realización de dichas inspecciones.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0027

QUEJA PREA N.º 3

CONDUCTA IMPROPIA; DESCORTESÍA; INCUMPLIMIENTO DEL DEBER

ORIGEN DE LA QUEJA SCSO / IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** La denunciante alegó que un agente penitenciario la agredió física y sexualmente.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO realizó una entrevista PREA inicial con la denunciante, realizó una revisión PREA criminal por parte de agentes de patrulla y realizó una revisión interna de seguimiento de PREA. Estas incluyeron la revisión de grabaciones de video en el MADF, archivos de cámaras corporales, reportes de incidentes, historial de clasificación y movimiento, formularios de solicitud de reclusos y registros de turnos. Luego, SCSO continuó con la investigación administrativa de PREA basada en las revisiones anteriores y el registro de pruebas, y que incluyó entrevistas adicionales de los agentes involucrados.

Con base en estos materiales, SCSO encontró que no había evidencia de una agresión sexual y concluyó que el hallazgo debería ser **INFUNDADO**. Aunque no lo planteó la denunciante, SCSO revisó de forma independiente si un agente falló en no activar su cámara corporal y concluyó que este problema era **INFUNDADO**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. La denunciante fue entrevistada el día del supuesto incidente. En el curso de la investigación de PREA, SCSO revisó los materiales documentales y de video apropiados, realizó una revisión criminal y una entrevista por separado con la denunciante, y entrevistó a los agentes involucrados. La investigación fue suficiente para abordar la reclamación de PREA.

Además, **NOTAMOS** que este procedimiento de investigación de PREA (que también se siguió en el caso número 23-C-0025 resumido a continuación) fue particularmente eficaz porque (i) no se basó simplemente en la revisión inicial de PREA, e incluyó entrevistas independientes de seguimiento con los agentes involucrados (ii) SCSO proporcionó un reporte de estado interlocutorio a la denunciante y (iii) la totalidad de las revisiones previas de PREA se adjuntó como parte del expediente.

Estos pasos de investigación subsiguientes sesuman materialmente a la completitud y transparencia del expediente y refuerzan la solidez y credibilidad generales de los hallazgos de la investigación administrativa. Como se establece en las regulaciones del Departamento de Justicia de EE. UU. y las Políticas de SCSO, las investigaciones administrativas de quejas PREA tienen la intención de ir más allá de las revisiones iniciales criminales y de MADF PREA, evaluando la posible responsabilidad de cualquier miembro de SCSO. Los pasos investigativos adicionales podrían ser solo pequeños avances en casos donde las revisiones PREA iniciales fueron de otra manera sustanciales (como es el caso aquí), pero aun así desempeñan un papel vital en el apoyo a los hallazgos administrativos en concordancia con el propósito declarado de la investigación bajo PREA.

En cuanto al mérito, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con SCSO en que la denuncia de agresión sexual era **INFUNDADA**.

El expediente mostró que los agentes utilizaron una fuerza mínima para colocar a la denunciante de nuevo en su celda cuando ella se negó a entrar y se resistió físicamente trabando sus piernas y brazos alrededor del marco de la puerta. Los archivos de video muestran claramente que ningún agente tocó físicamente a la denunciante de ninguna manera o área sexual o inapropiada.

Salud mental. SCSO señaló que la denunciante tenía problemas de salud mental. Este es un tema importante en todas las investigaciones, y particularmente en asuntos de PREA. En consecuencia, IOLERO revisó este tema en más detalle. Las personas con problemas de salud mental son más vulnerables que la población general al abuso sexual, en parte porque a menudo no pueden articular lo que ocurrió y pueden ser vistas como testigos poco confiables. Por lo tanto, la queja de abuso de una persona no puede descartarse solo porque tiene problemas de salud mental. Las investigaciones deben tener en cuenta que la salud mental puede impedir la capacidad de una persona para articular los hechos del abuso. Los materiales de la Comisión de California sobre Normas y Capacitación de Oficiales de Paz (POST, por sus siglas en inglés) y las propias Políticas de SCSO reconocen y reflejan este principio.

En este caso, el expediente mostró que SCSO no se basó únicamente en la salud mental de la denunciante para llegar a sus conclusiones o descartar las acusaciones. En cambio, el expediente mostró que SCSO investigó adecuadamente la base fáctica de las acusaciones y basó las conclusiones en esa investigación fáctica.

IOLERO también estuvo **DE ACUERDO** con SCSO en que el hecho de que un agente no activara su cámara corporal no violaba la Política, pero concluimos que el hallazgo debería ser **EXONERADO** en lugar de **INFUNDADO**.

La Política para toda la oficina de SCSO § 425.6 requiere la activación de la BWC cuando un contacto se vuelve conflictivo. SCSO descubrió que un agente intentó activar su BWC después de que el contacto con la denunciante se volviera conflictivo y creyó que lo había hecho, pero no se dio cuenta de que no se había activado hasta después de que el incidente había terminado. El registro respalda este hallazgo. La Política de BWC requiere la activación de la BWC a menos que sea inseguro, imposible o impracticable y, por lo tanto, no impone “responsabilidad estricta”. Un intento de buena fe, pero infructuoso, de activar una BWC mientras el agente estaba involucrado activamente en un incidente, como lo estaba el oficial en este caso, es coherente con los términos de la Política de BWC.

**Recomendaciones de IOLERO** Seguir utilizando el proceso de investigación más completo de PREA empleado en este asunto.

**Respuesta de SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0025

QUEJA PREA N.º 4

CONDUCTA IMPROPIA; DESCORTESÍA; INCUMPLIMIENTO DEL DEBER

ORIGEN DE LA QUEJA SCSO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA QUEJA** La denunciante hizo una acusación verbal de que un agente penitenciario la agredió física y sexualmente.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO realizó una entrevista PREA inicial con la denunciante y, basándose en sus declaraciones, revisó los registros internos del MADF para identificar la fecha del supuesto incidente. Luego, SCSO revisó los archivos de video del MADF del incidente y los registros de turnos para identificar a los agentes de servicio en ese momento. SCSO también realizó una revisión penal de PREA que evaluó el registro de investigación inicial de PREA y concluyó que la denuncia era infundada. Luego, SCSO continuó con la investigación administrativa

de PREA basada en las revisiones anteriores y el registro de pruebas, y que incluyó una entrevista adicional con el agente identificado.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó que el agente nombrado no estaba de servicio ni presente en el incidente durante el cual la denunciante alegó que ocurrió la agresión, y el video del incidente mostró que la denunciante no fue agredida por nadie. En consecuencia, SCSO concluyó que la acusación era **INFUNDADA**.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. SCSO trató adecuadamente la acusación verbal como una reclamación PREA, entrevistó a la denunciante el día en que se hizo la queja, revisó los registros para determinar la fecha del supuesto incidente, según las declaraciones de la denunciante, y revisó los registros y los archivos de video para determinar la presencia del agente y lo que ocurrió durante el incidente en cuestión, y entrevistó al agente. La investigación fue suficiente para abordar la queja PREA.

Además, **NOTAMOS** que este procedimiento de investigación de PREA (que también se siguió en el caso número 23-C-0027 resumido anteriormente) fue particularmente eficaz porque (i) no se basó simplemente en la revisión inicial de PREA, e incluyó entrevistas independientes de seguimiento del agente (ii) realizó una investigación adicional sobre la ubicación física del agente durante el incidente en cuestión y (iii) adjuntó la totalidad de las revisiones previas de PREA como parte del expediente.

Estos pasos de investigación posteriores aumentan materialmente la completitud y transparencia del expediente y refuerzan la solidez y credibilidad generales de los hallazgos de la investigación administrativa. Como se señaló en la Auditoría 23-C-0027 anterior, estos pasos adicionales pueden parecer algo duplicados dado el estado de la evidencia disponible durante las revisiones iniciales de MADF y PREA penal, pero de hecho estos pasos llenan áreas críticas de investigación. En este caso, establecen el paradero físico del agente, así como las razones de su ingreso al MADF ese día. Los pasos de investigación adicionales pueden ser pequeños avances, sin embargo cumplen una función vital en el respaldo de los hallazgos administrativos en conjunto con el propósito declarado de la investigación bajo PREA.

En cuanto al mérito, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con SCSO, en que la denuncia de agresión sexual era **INFUNDADA**.

El expediente mostró (i) que el agente nombrado no estaba presente en el incidente durante el cual ocurrió la presunta agresión sexual y (ii) que ninguna persona cometió agresión sexual alguna durante el incidente en cuestión (en el que un equipo de extracción sacó a la denunciante de su celda para medicarla y luego la colocó en otra celda sin incidentes).

Salud mental. Como en el Caso N.º 23-C-0027 mencionado anteriormente, SCSO señaló que la denunciante tenía problemas de salud mental, por lo cual IOLERO revisó este asunto con más detalle. En este caso, el investigador no se basó únicamente en los problemas de salud mental de la denunciante. Más bien, SCSO continuó adecuadamente la investigación basándose en la información fáctica que la denunciante pudo proporcionar. Estos puntos de referencia fácticos proporcionados por el denunciante fueron específicos y proporcionaron una base suficiente para determinar razonablemente la fecha de la supuesta agresión, a partir de los registros del MADF y, por lo tanto, identificar evidencia de lo que realmente ocurrió ese día, lo que hizo SCSO.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Continuar utilizando el proceso de investigación más completo de PREA empleado en este asunto.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 22-C-0032

QUEJA PREA N.º 5

**VIOLACIÓN, USO DE LA FUERZA**

**ORIGEN DE LA DENUNCIA** IOLERO

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** La denunciante alegó que el Agente A la violó y la atacó con una pistola eléctrica varias veces mientras estuvo presa en la cárcel, en 2022. La denunciante alegó que las violaciones ocurrieron en siete fechas específicas y también durante dos períodos generales, que incluyen otras 37 fechas. La denunciante alegó que un segundo agente retirado (el Agente B) la violó y la atacó con una pistola eléctrica mientras estuvo cautiva en la cárcel, en 2019-2020.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO concluyó que las acusaciones de violación y uso de la fuerza de la denunciante contra el “Agente A” carecían de fundamento. SCSO revisó las declaraciones de la denunciante y del Agente A, se puso en contacto con los posibles testigos que la denunciante identificó e intentó hacer una entrevista de seguimiento con la denunciante; revisó los registros de la cárcel y el video que mostraba los movimientos de la denunciante y el Agente A; revisó los registros de la pistola paralizante del Agente A; y revisó los reportes preparados por el personal

de la cárcel, la patrulla y la investigación criminal que también investigó aspectos del alegato. SCSO concluyó que el Agente A no estaba trabajando en varias fechas específicas cuando la denunciante alegó que había sido violada; y que la pistola paralizante del Agente A no se había disparado en las fechas pertinentes. SCSO también evaluó la credibilidad de la denunciante y determinó que había hecho declaraciones vagas e inconsistentes a los investigadores; consideró la negación de alguna irregularidad por parte del Agente A; y consideró la conclusión de la investigación criminal de que no había pruebas de un delito.

Independientemente de las acusaciones de la denunciante, SCSO determinó que una de las políticas de la cárcel no estaba clara. Antes de presentar una denuncia ante IOLERO, la denunciante hizo muchas de las mismas acusaciones al personal de la cárcel y a los agentes de patrulla. La política "PREA" (Ley de Eliminación de Violaciones en Prisión) de SCSO instruyó al personal de la cárcel y a los agentes de patrulla cómo investigar esos alegatos. SCSO señaló que no estaba claro si la política requería que los agentes de patrulla enviaran los alegatos originales de la denunciante a los investigadores criminales. El investigador notificó al personal pertinente de SCSO, quien luego proporcionó capacitación adicional al personal de patrullaje.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO de que las acusaciones de violación y uso de fuerza contra el Agente A deberían ser **INFUNDADAS**. SCSO revisó y desarrolló evidencia sustancial, como se mencionó anteriormente. Los registros de la pistola paralizante mostraron que la pistola paralizante del Agente A no se descargó durante el período de tiempo relevante. En las siete fechas específicas en las que la denunciante alegó que fue violada, los registros de la cárcel mostraron que el Agente A no estaba trabajando y/o la puerta de la celda de la denunciante no estaba abierta. Los registros de la cárcel mostraron que lo mismo era cierto en 33 de las otras 37 fechas que la denunciante alegó de manera más general. En cuanto a las cuatro fechas restantes que no fueron abordadas por los registros de la cárcel, no hubo evidencia afirmativa que corroborara el alegato, y las acusaciones de la denunciante no eran creíbles en función de varios factores.

Sin embargo, IOLERO determinó que la investigación de SCSO estaba **INCOMPLETA** porque no abordó la queja de la denunciante de que el ex Agente B la violó y la atacó con una pistola eléctrica mientras estaba encarcelada durante 2019-2020.



---

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** IOLERO anunció una aclaración sobre la forma en que evalúa la completitud. En el futuro, IOLERO concluirá que una investigación de la IA está incompleta desde el punto de vista procesal si AI no preservó las grabaciones de la cárcel en las que se basó durante la investigación, independientemente de cualquier otro indicador potencial de la calidad de la investigación. IOLERO aplicará esta norma a todas las investigaciones que IA complete después del 15 de febrero de 2024. (Véase el debate anterior en la Sección VIII (H) “Preservación de videos de la cárcel”).

IOLERO recomendó que el personal de SCSO grabe todas las entrevistas realizadas para las investigaciones de IA y las investigaciones de PREA. En este caso, el investigador no grabó dos entrevistas durante la investigación de IA, y un agente de patrulla no grabó una entrevista durante la investigación anterior de PREA.

IOLERO también recomendó que IA identifique específicamente cada acusación y todas las posibles violaciones de las políticas en su reporte. En este caso, el reporte de IA no llegó a una conclusión específica sobre la acusación de la pistola eléctrica **(TASER)**.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

---



## B. PROCEDIMIENTOS DE FICHAJE

### NÚMERO DE CASO 22-C-0025

QUEJA N.º 1 DE MADF

CONDUCTA IMPROPIA; DESCORTESÍA; INCUMPLIMIENTO DEL DEBER

ORIGEN DE LA QUEJA SCSO / IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DE LA DENUNCIANTE Blanca

**ALEGATOS EN LA QUEJA** La denunciante hizo alegatos de amplio alcance sobre su fichaje en el MADF, incluyendo que el personal del MADF le negó acceso telefónico al colocarla en una celda de sobriedad, le negó suministros sanitarios y ropa, y amenazada con llamar a los Servicios de Protección Infantil para tomar control de sus hijos. La denunciante también afirmó que la celda de detención era insalubre y que solo recibió ibuprofeno en respuesta a una solicitud de atención de salud mental.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó 14 videos del MADF del día en cuestión, los expedientes de la denunciante, los registros de turnos, la documentación de rondas, el registro de la celda de sobriedad, los registros telefónicos y las políticas y procedimientos de fichaje de SCSO. SCSO también habló con 13 miembros del personal del MADF y entrevistó a la denunciante.

Con base en estos registros, SCSO concluyó que la denuncia sobre la negación de ropa, artículos sanitarios y ropa de cama, y la queja respecto a que la celda estaba enmohecida y era insalubre, era **INFUNDADA**.

SCSO también determinó que era una práctica del MADF esperar hasta que una persona saliera de la celda de sobriedad para proporcionar acceso telefónico, y que no había evidencia de que alguien amenazara con llamar a los servicios de protección infantil como una amenaza hacia la denunciante. En consecuencia, SCSO determinó que estas quejas eran **INFUNDADAS**.

Por último, SCSO concluyó que la denunciante recibió un examen médico al llegar y tres controles médicos y uno de salud mental posteriores, ninguno de los cuales identificó problemas médicos o de salud mental que requirieran tratamiento. En consecuencia, SCSO determinó que esta queja era **INFUNDADA**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO determinó que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. El investigador revisó los materiales documentales pertinentes y entrevistó a una gran cantidad de personal del MADF, así como a la denunciante, lo que fue más que suficiente para resolver los problemas. El investigador también revisó una cantidad sustancial de archivos de video del MADF, que abarcaban un período de varias horas.

SCSO observó que el investigador no grabó las entrevistas y no sabía que debía haberlo hecho, y ordenó que se grabaran las entrevistas futuras. Grabar las entrevistas es necesario, entre otras cosas, para preservar los materiales fáticos originales en los que se basó el investigador y de los que extrajo sus conclusiones. La falta de grabación de las entrevistas puede hacer que una investigación quede incompleta en algunas circunstancias. Sin embargo, IOLERO concluyó que en este caso el alcance y la amplitud de la investigación fueron de hecho extensos, y que la falta de grabación de las entrevistas no hizo que la investigación quedara incompleta. No obstante, el hecho de no grabar estas entrevistas dejó un vacío en el registro que impide una revisión de las fuentes de hechos originales. IOLERO no duda de la veracidad del resumen de estas entrevistas realizado por el investigador, pero sigue siendo imposible auditar objetivamente los resúmenes del investigador en relación con las entrevistas mismas. Esta brecha en el expediente tiene un impacto probatorio adverso que impidió que se hiciera una constatación decisiva sobre algunas cuestiones, como se identifica a continuación.

Entrega de ropa. El registro mostró que la denunciante recibió ropa proporcionada por el establecimiento. En consecuencia, estamos DE ACUERDO con SCSO en que esta queja es **INFUNDADA**.

Entrega de calzado. Ni el Título 15 ni la Política de MADF prevén la entrega de calzado durante el proceso de fichaje, y la Política de MADF prohíbe el uso de zapatos en las celdas de sobriedad. El personal del MADF actuó de acuerdo con la ley y la Política al no entregar calzado, de manera que IOLERO estuvo de acuerdo en que el personal del MADF debería ser **EXONERADO** en este punto.

Cambio de ropa. La denunciante alegó que se le exigió que permaneciera con los pantalones sucios durante más de cuatro horas. El expediente muestra que la denunciante se reunió con personal de MADF varias veces durante este período

de cuatro horas y no hay evidencia de que haya solicitado un cambio de ropa o de que la denunciante haya informado a alguien o haya actuado de manera que sugiriera que se había ensuciado la ropa. Sin embargo, debido a que las entrevistas no fueron grabadas, no es posible determinar si este problema fue abordado y, por lo tanto, IOLERO determinó que la conclusión debe ser **NO SOSTENIDA**.

Saneamiento. Se realizó una limpieza en el área de fichaje mientras la denunciante se encontraba en el proceso de admisión, el personal de MADF ingresó a la celda en varias ocasiones sin indicación de una queja sobre las condiciones sanitarias, y cuando la denunciante fue liberada más tarde ese mismo día, no hay indicios de que se quejara sobre las condiciones sanitarias. Sin embargo, debido a que las entrevistas no fueron grabadas, no es posible determinar si se abordó este problema y, por lo tanto, IOLERO concluyó que la conclusión debe ser **NO SOSTENIDA**.

Entrega de ropa de cama. El Título 15 y la Política de MADF no exigen la entrega de ropa de cama, a menos que la persona ingrese a la vivienda de MADF. La denunciante fue liberada de la instalación después del fichaje y nunca ingresó a la vivienda de MADF, y la falta de entrega de un juego de cama cumplía con la ley y la Política. En consecuencia, IOLERO concluyó que el personal de MADF debe ser **EXONERADO** de esta queja.

Artículos de tocador. El registro mostró que el personal de MADF le proporcionó papel higiénico a la denunciante y que esta afirmación era **INFUNDADA**. Sin embargo, la acusación de la denunciante puede interpretarse razonablemente como una impugnación del momento en que se proporcionó el papel higiénico. Debido a que las entrevistas no fueron grabadas, no es posible determinar si se abordó este problema y, por lo tanto, IOLERO determinó que la conclusión debe ser **NO SOSTENIDA**.

Celda de sobriedad. El registro muestra que el personal médico examinó a la denunciante a su llegada y concluyó que estaba bajo la influencia de alcohol o drogas. La denunciante reconoció más tarde que había estado bebiendo antes del arresto. La afirmación de la denunciante de que el personal sabía que no estaba intoxicada cuando la colocaron en la celda de sobriedad era **INFUNDADA**. En la medida en que la denunciante alegó que la colocación en la celda de sobriedad violaba la ley o la Política, el hallazgo debe ser **EXONERADO**.

Atención médica. El personal médico evaluó a la denunciante cuatro veces y realizó controles visuales adicionales cuatro veces por hora. El momento y la frecuencia de las revisiones médicas son coherentes con el Título 15 y la Política de MADF. La demandante objetó que debería haber recibido más que ibuprofeno para lo

que ella consideraba problemas de salud mental. Sin embargo, los juicios clínicos médicos y de salud mental “son competencia exclusiva de los profesionales de la salud calificados, el dentista y el psiquiatra o psicólogo”, y no hay nada en el expediente que cuestione los juicios del personal médico o que indique que proporcionaron evaluaciones médicas o de salud mental por debajo del nivel razonablemente requerido de dicho personal. En consecuencia, IOLERO concluyó que el fallo debería ser **EXONERADO**.

Servicios de Protección Infantil. La demandante alegó que cuando pidió usar el teléfono para verificar cómo estaban sus hijos, el personal le dijo que llamarían a los Servicios de Protección Infantil para realizar la verificación, lo que la demandante interpretó como una “amenaza”. El expediente no estaba lo suficientemente desarrollado como para emitir un fallo. SCSO determinó que el personal no discutió con la demandante sobre la posibilidad de contactar a CPS (“Servicios de Protección Infantil”), mientras que la demandante alegó lo contrario. Debido a que las entrevistas con la demandante y el personal no fueron grabadas, no es posible evaluar si la información proporcionada por esas partes fue suficiente para resolver esta discrepancia o para brindar claridad a la queja. Con base en el expediente actual, son posibles varios escenarios: (i) no se hizo ninguna referencia a CPS; (ii) se hizo referencia a CPS como se alega, o (iii) se hizo referencia a CPS en algún otro contexto. En consecuencia, concluimos que el fallo sobre esta cuestión específica debe ser **NO SOSTENIDA**.

Acceso telefónico. El Código Penal § 851.5 y la Política de SCSO requieren que a una persona se le permita hacer al menos tres llamadas telefónicas inmediatamente después del fichaje o dentro de las tres horas posteriores a su arresto, a menos que sea “físicamente imposible”. Si la denunciante no hubiera sido colocada en una celda de sobriedad y se hubiera considerado un fichaje “parcial”, la negación del acceso solicitado a un teléfono durante más de tres horas (en este caso ocho horas) después de su arresto violaría claramente el § 851.5 y la Política de SCSO.

Sin embargo, SCSO concluyó que la práctica del MADF es que a los arrestados colocados en una celda de sobriedad no se les da acceso a un teléfono, hasta que se completa su fichaje y son “imparciales”.

La pregunta es si esta “práctica” es consistente con la Política de SCSO y el Código Penal § 851.5. SCSO no evaluó esta cuestión.

El Noveno Circuito ha sostenido que el requisito del § 851.5 de proporcionar a un arrestado acceso telefónico dentro de las tres horas posteriores al arresto es obligatorio, sujeto únicamente a la “imposibilidad física”. El ingreso a una celda segregada, como una celda de seguridad, por sí mismo, no constituye una

“imposibilidad física”. En cambio, debe haber una base fáctica para explicar por qué fue físicamente imposible proporcionar acceso telefónico a un arrestado en particular.

El expediente aquí mostró que la denunciante fue colocada en una celda de sobriedad debido a la intoxicación. Pero no había evidencia de que fuera violenta en la instalación, o de que hubiera otros factores específicos que hicieran físicamente imposible proporcionarle acceso telefónico debido a una condición física o mental. El teléfono en la celda de la denunciante podría haberse activado en cualquier momento y la demora se debió enteramente a la espera de que se completara el fichaje parcial.

Con base en el expediente presentado aquí, hay una base *prima facie* para concluir que, dependiendo de cómo se aplique realmente, la “práctica” identificada por SCSO podría no cumplir con el § 851.5 o la Política de SCSO. Por ejemplo, una persona intoxicada podría estar al borde del sueño o estar tan intoxicada que no pueda hablar con lucidez. En tal caso, puede ser razonable concluir que dichos detenidos no pueden usar físicamente un teléfono, a pesar de su solicitud de hacerlo. Por otro lado, otras personas intoxicadas pueden estar bastante lúcidas y tener la capacidad física de usar el teléfono, incluso estando intoxicadas, antes de que estén completamente sobrias o antes de que el personal pueda completar el fichaje.

La política de SCSO parece reconocer esta distinción. (Véase la Política de Detención “Teléfono-Recluso” § 4.2.B [los reclusos pueden hacer llamadas “tan pronto como el recluso sea físicamente capaz de completar la llamada”]). Sin embargo, la práctica de MADF identificada por SCSO no distingue entre estos (u otros) escenarios, sino que parece retrasar el acceso telefónico para todos los detenidos “parcialmente” fichados, colocados en una celda de sobriedad, hasta que el fichaje sea “imparcial”, independientemente de la condición física del detenido o el tiempo transcurrido. A menos que evalúe específicamente si es “físicamente imposible” proporcionar acceso telefónico a un detenido en particular basándose en hechos específicos de ese detenido, una práctica general que puede resultar en un acceso telefónico demorado durante más de tres horas después del arresto contradice los requisitos que rigen en el Noveno Circuito.

Dado el amplio alcance de la investigación, es posible que SCSO haya abordado hechos relevantes para esta cuestión. Por ejemplo, la denunciante puede haber identificado el momento en que solicitó el uso del teléfono (por ejemplo, al llegar; después de ser internada en la celda; en algún momento posterior durante la noche; durante la finalización del fichaje). El personal también puede haber proporcionado más datos sobre la condición física de la denunciante, ya que esto

influye en su capacidad para usar un teléfono cuando presentó su solicitud. Estos hechos y circunstancias son directamente relevantes para evaluar si era “físicamente imposible” proporcionar acceso telefónico cuando se realizó una solicitud.

En el expediente, tal como fue presentado, no fue posible revisar el contenido de las entrevistas realizadas con el personal y la denunciante en relación con estos elementos. Tampoco fue posible evaluar si esta “práctica” es un procedimiento general aplicado sin tener en cuenta la condición real de la persona intoxicada, o si se está aplicando sobre una base específica de hechos de conformidad con la ley vigente. En consecuencia, no se puede hacer una constatación dispositiva sobre la base del presente expediente y concluimos que la constatación debe ser **NO SOSTENIDA**.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** La “práctica” identificada por SCSO de no proporcionar a los detenidos ubicados en una celda de sobriedad acceso telefónico, hasta que se complete el proceso de fichaje, puede dar lugar a casos en los que se le niegue al detenido el acceso telefónico, en contravención del Código Penal § 851.5 y la Política de SCSO.

**RECOMENDAMOS** que SCSO revise sus prácticas de fichaje y de llamadas telefónicas para asegurarse de que cumplan con el Código Penal § 851.5 y la Política de SCSO. (Véase también el Caso N.º 23-C-0006, a continuación).

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.



## NÚMERO DE CASO 23-C-0006

QUEJA N.º 2 DE MADF

CONDUCTA IMPROPIA; DESCORTESÍA; INCUMPLIMIENTO DEL DEBER

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que el personal de MADF retrasó intencionalmente su fichaje, se le negó indebidamente el acceso telefónico y se le proporcionó atención médica inadecuada.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó la documentación de fichaje correspondiente, los archivos de video de MADF, la lista de turnos, los registros médicos y de salud mental, los registros de celdas y los registros telefónicos. SCSO también entrevistó a tres agentes involucrados en el fichaje y se comunicó con el denunciante por correo electrónico (a pedido del denunciante) sobre las quejas.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó que las quejas eran **INFUNDADAS**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**.

Sobre el mérito, IOLERO estuvo parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo con SCSO.

**Atención médica.** La Constitución prohíbe que el personal de MADF sea “deliberadamente indiferente” a los problemas médicos de una persona. El expediente no mostró evidencia de tal indiferencia o evidencia de que no se evaluaron las necesidades médicas del denunciante. En consecuencia, IOLERO estuvo de acuerdo en que en la medida en que el denunciante alegó que sus necesidades médicas fueron “ignoradas”, la queja era **INFUNDADA**. En la medida en que la queja era que la atención médica no cumplía con la ley y la política, IOLERO concluyó que el personal de MADF debería ser **EXONERADO**.

Uso de celdas de sobriedad. El Título 15 del Código de Regulaciones de California y la Política de SCSO requieren que se retire a una persona de una celda de sobriedad cuando está lo suficientemente sobria como para completar el fichaje, y el expediente muestra que eso ocurrió en este caso. El denunciante estaba



intoxicado y la finalización del fichaje se retrasó hasta que estuvo sobrio y pudo proporcionar información confiable sobre problemas médicos y de salud. No hubo evidencia de que la colocación del denunciante en una celda de sobriedad fuera un intento de retrasar deliberadamente el fichaje o que se hiciera a pedido de alguna agencia policial externa, como alegó el denunciante. En consecuencia, IOLERO estuvo de acuerdo con SCSO en que la queja de demora deliberada en el fichaje era **INFUNDADA**.

Acceso telefónico. Con respecto al acceso telefónico, las conclusiones de IOLERO son mixtas.

El artículo 851.5 del Código Penal exige que en el MADF se coloquen letreros que informen a las personas sobre su derecho a tener acceso telefónico. SCSO reconoció que estos señalamientos no se encuentran en la celda de sobriedad, pero concluyó que no se requieren en esa celda porque el Título 24 del Código de Construcción para centros de detención no los exige específicamente en la celda de sobriedad. Sin embargo, IOLERO concluyó que el requisito de los letreros se rige por el artículo 851.5 del Código Penal, no por el Título 24. En consecuencia, IOLERO estaba en **DESACUERDO** con SCSO en que la queja sobre los letreros era **INFUNDADA** y concluyó, en cambio, que la queja era **NO SOSTENIDA**, y recomendó que SCSO reevaluara esta cuestión en lo que respecta a los señalamientos en las celdas de sobriedad, según el artículo 851.5.

En cuanto a si el personal de MADF no ofreció verbalmente acceso telefónico, el Código Penal no exige tales ofertas verbales. En cambio, se deben colocar señalamientos y el personal debe brindar acceso a solicitud de una persona. En la medida en que el denunciante alegó que el personal no ofreció verbalmente acceso telefónico, IOLERO concluyó que el personal de MADF debería ser **EXONERADO**.

Con respecto a esperar hasta que se completara el fichaje antes de brindar acceso telefónico (en este caso, un período de diez horas), el registro mostró que el personal de MADF estaba actuando de acuerdo con la práctica institucional de SCSO, y el personal debería ser **EXONERADO**.

Sin embargo, el expediente no fue claro en cuanto a si la “práctica” institucional de SCSO cumple con el Código Penal § 851.5, que requiere acceso telefónico dentro de las tres horas posteriores al arresto, sujeto únicamente a “imposibilidad física”. El ingreso a una celda de sobriedad, por sí solo, no es una “imposibilidad física”, según el § 851.5. El Noveno Circuito, en cambio, requiere una razón fáctica de por qué es físicamente imposible proporcionar a una persona en una celda de sobriedad acceso telefónico.

La “práctica” de MADF parece retrasar el acceso telefónico para todos los detenidos “parcialmente” fichados, colocados en una celda de sobriedad hasta que se complete el fichaje, independientemente de la condición física del detenido o el tiempo transcurrido. A menos que evalúe específicamente si es “físicamente imposible” proporcionar acceso telefónico a un detenido, en particular en función de hechos específicos de ese detenido, una práctica generalizada que resulte en un acceso telefónico demorado, durante más de tres horas después del arresto, contradice los requisitos que rigen el Noveno Circuito.

En consecuencia, IOLERO estaba en **DESACUERDO** con el fallo de SCSO respecto a que era **INFUNDADA**, en relación con el acceso oportuno a un teléfono y concluyó, en cambio, que el expediente no respaldaba una conclusión de cumplimiento o incumplimiento del § 851.5, y que la conclusión debe ser **NO SOSTENIDA**.

Transparencia en las entrevistas administrativas. La transparencia es el principio fundamental de una investigación administrativa, y la Política de la SCSO § 1010.6.2 establece que las entrevistas deben ser grabadas. IOLERO **NOTÓ** al revisar este asunto que el investigador mantuvo comunicaciones susurradas con los agentes durante sus entrevistas que claramente no estaban destinadas a ser parte del expediente.

Después de examinar cuidadosamente la totalidad del expediente, IOLERO no encontró ninguna indicación de que el investigador actuara con motivos indebidos y la sustancia de las comunicaciones susurradas no cambia los hallazgos de IOLERO con respecto a las conclusiones de la investigación de SCSO, basadas en la evaluación independiente de IOLERO. Sin embargo, plantean preocupaciones fundamentales sobre la transparencia y la objetividad que deben ser corregidas. Por lo tanto, **RECOMENDAMOS** encarecidamente que SCSO revise este asunto y, como mínimo, instruya y garantice que todos los investigadores administrativos se adhieran a los principios de transparencia y objetividad.

### **RECOMENDACIONES DE IOLERO**

1. **RECOMENDAMOS** que SCSO revise sus prácticas de fichaje y señalización de uso de teléfonos para garantizar que cumplan con el Código Penal § 851.5 y la Política de SCSO. (Véase también el Caso N.º 22-C-0025).
2. **RECOMENDAMOS** que SCSO tome medidas para garantizar que los investigadores administrativos cumplan con los requisitos de transparencia durante todas las etapas de las investigaciones.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.





## C. CONDUCTA GENERAL

---

### NÚMERO DE CASO 22-C-0024

QUEJA N.º 1 DE MADF

CONDUCTA IMPROPIA

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que un agente penitenciario insultó su apariencia física y lo acusó indebidamente de una infracción de las normas.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó el reporte interno pertinente sobre el incidente y el formulario de disposición de la audiencia disciplinaria, y entrevistó al denunciante y al agente involucrado. Con base en estos materiales, SCSO concluyó que las quejas eran **INFUNDADAS**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. El denunciante estaba esencialmente disputando un cargo de infracción importante relacionado con un incidente en el que gritó desde su celda e insultó al agente. SCSO revisó la queja, el reporte del incidente y el registro de la audiencia disciplinaria, y habló con el denunciante y el agente. Esta investigación fue suficiente para evaluar la queja del denunciante.

Sobre el mérito, IOLERO estuvo DE ACUERDO con SCSO en que las denuncias eran **INFUNDADAS**.

Se le dio al denunciante la oportunidad de impugnar la acusación de violación de las normas durante la audiencia disciplinaria, pero decidió no impugnarla y el expediente respaldó la acusación. El denunciante también tenía derecho a impugnar el proceso disciplinario a través del procedimiento de quejas y decidió no hacerlo.

Sin embargo, el denunciante aseguró que el agente había escrito falsamente que le había advertido previamente que no gritara, lo que el agente negó. Por sí solas, las versiones contradictorias no resuelven un problema. Sin embargo, el expediente mostró varias inconsistencias sustanciales entre las acusaciones del denunciante, sus declaraciones fácticas posteriores y los materiales documentados, que socavan elementos críticos de la acusación del denunciante. Esto incluía la incapacidad del denunciante de identificar cómo el agente supuestamente insultó su apariencia física. Estas discrepancias no sugieren una intención indebida por parte del denunciante; pueden deberse a la ira del denunciante por haber sido acusado de una violación de las normas o basarse en una interpretación errónea del reporte del incidente. Sin embargo, al evaluar el expediente en su conjunto, la mayor parte de las pruebas respaldaron la conclusión de que el agente había dicho la verdad en sus anotaciones en el reporte y no había incurrido en conducta indebida.

En consecuencia, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con SCSO en que las quejas del denunciante eran **INFUNDADAS**.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

---

## NÚMERO DE CASO 22-C-0033

QUEJA N.º 2 DE MADF


CONDUCTA IMPROPIA

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante impugnó varias condiciones de confinamiento en el MADF, durante un período de dos años, incluidos supuestos insultos raciales por parte del personal, falta de tiempo fuera de la celda y supuesta **negación de atención médica**.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO organizó las amplias quejas del denunciante, compiló registros de tareas, revisó el historial de movimiento y clasificación, revisó los archivos de video de MADF —que abarcaban 25 días—, compiló reportes de



puertas, revisó los registros de actividades y fuera de la celda, los registros de supervisores, los materiales del personal de emergencia, los reportes de incidentes, las grabaciones de cámaras corporales, las quejas, los aportes de clasificación, las notas de la gerencia y los expedientes médicos. SCSO también entrevistó al denunciante y a tres agentes penitenciarios.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó en un extenso reporte que las quejas del denunciante eran **INFUNDADAS o NO SOSTENIDAS**.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. Además, **NOTAMOS** que SCSO proporcionó un extenso reporte que es particularmente detallado y eficaz en varios aspectos.

El expediente mostró que las acusaciones fácticas del denunciante eran vagas, contradictorias y concluyentes, y su comportamiento agresivo y, a veces, volátil y amenazante. Este expediente dificultó la organización y caracterización de las quejas de una manera significativa. No obstante, SCSO lo hizo de una manera razonable y viable, que refleja con precisión la esencia de las quejas.

El expediente también mostró que el investigador revisó un volumen sustancial de registros de las instalaciones relevantes para las quejas y sintetizó expedientes extensos para proporcionar una medida clara de las quejas. El investigador entrevistó al denunciante en una larga sesión, mostrando una paciencia notable durante el proceso. Los materiales revisados también se enumeraron por separado como parte de una lista de pruebas y proporcionaron un acceso significativo para su revisión. El alcance y la amplitud de esta investigación no solo fueron suficientes para resolver los problemas presentados, sino que también fueron exhaustivos.

El investigador también brindó un resumen de los requisitos pertinentes del Título 15, las políticas de SCSO y las políticas de detención, y los estándares médicos, y presentó evaluaciones extensas del expediente fáctico en relación con esas regulaciones, políticas y estándares. Si bien puede haber algunas áreas en las que se necesite un mayor refinamiento, el análisis del investigador fue sustancial y abordó de manera positiva muchas de las observaciones señaladas en auditorías anteriores y que se establecieron en el Reporte Anual del año fiscal 2022-2023 de IOLERO, sobre la "Complejidad Analítica".

En cuanto al mérito, IOLERO estuvo DE ACUERDO con SCSO en que el expediente no respalda ninguna de las quejas alegadas y que las conclusiones sobre todas las quejas (incluso aquellas que SCSO determinó NO SOSTENIDAS). Sin embargo, observamos que las conclusiones deben cumplir con las definiciones de los artículos 832.5, 832.7 y 832.8 del Código Penal.

“Sostenido” significa que la evidencia muestra que las acciones ocurrieron y violaron la ley o la política. “Exonerado” significa que la evidencia muestra que las acciones ocurrieron, pero no violaron la ley o la política. “Infundado” significa que la evidencia muestra que las acciones no ocurrieron. “No sostenido” significa que no es posible determinar con la evidencia si las acciones ocurrieron y/o si violaron la ley o la política. “Frívolo” significa que la evidencia muestra que las acciones no ocurrieron y que la afirmación se hizo de mala fe.

La identificación adecuada del resultado es importante. “Infundado” significa que la evidencia no demostró que las acciones ocurrieron de hecho, y la investigación generalmente concluye allí. Un hallazgo “exonerado”, por otro lado, significa que las acciones ocurrieron y requiere una evaluación, interpretación y aplicación de la ley y la política sustantivas. A veces, una queja plantea cuestiones tanto fácticas como de política. Por ejemplo, la caracterización de una persona de que un oficial la “atacó brutalmente” puede ser “infundada” cuando la evidencia muestra que el oficial de hecho usó solo una llave de muñeca mientras escoltaba a la persona a su celda. Pero si la llave de muñeca, tal como realmente ocurrió, cumplió con la ley y la política, es una cuestión aparte. Para determinar que el agente debe ser “exonerado” por usar la llave de muñeca se requiere un análisis sustancial de la ley y la política aplicables, incluida la interpretación y el análisis de SCSO en su aplicación a los hechos.

En este caso, SCSO concluyó que las quejas de negación de OCA (Actividad Fuera de la Celda, por sus siglas en inglés) por períodos prolongados, negación de acceso a quejas, represalias y un presunto homicidio eran **INFUNDADAS**. Esta categoría de fallos refleja adecuadamente la falta de evidencia de que cualquiera de estas presuntas acciones o eventos ocurrieran de hecho como se alega.

Sin embargo, SCSO también concluyó que la queja por atención médica y uso de restricciones cumplió con las regulaciones, los estándares médicos y la Política de SCSO. Debido a que esta evaluación implica una evaluación de si la atención médica realmente brindada y las restricciones realmente utilizadas cumplieron con la ley y la Política, las conclusiones deben ser basadas en la interpretación y aplicación de la ley y la Política y, por lo tanto, la conclusión debe ser **EXONERADA**, en lugar de “infundada” o “no sostenida”.

Finalmente, en la medida en que el expediente muestra que ningún miembro del MADF participó de hecho en prejuicios raciales o amenazó de hecho al denunciante, la conclusión debe ser **INFUNDADA** en cuanto a esas quejas.

Supuestos insultos raciales. El denunciante acusó a tres agentes de hacer un insulto racial, y cada agente negó haber hecho tales declaraciones. Aunque la negación de la irregularidad por sí sola no es decisiva, el expediente corrobora las negaciones de los agentes. La descripción fáctica del denunciante de las circunstancias en las que se produjo la supuesta declaración no concuerda con la evidencia documental de cuando los agentes estaban de servicio. La única invectiva racial documentada en realidad provino del denunciante.

Presuntas referencias sexuales. El denunciante acusó a un agente de hacer referencias sexuales inapropiadas sobre la hija del denunciante. El agente lo negó y el expediente respalda esta negación. El denunciante planteó esta afirmación durante una interacción con el agente en un módulo, en la que el agente no solo lo negó, sino que reaccionó verbalmente con clara repulsión por lo que se dijo. No hay ninguna base razonable para cuestionar la sinceridad de la reacción contemporánea del agente. El denunciante también alternó el marco temporal de las supuestas declaraciones y todos los agentes confirmaron que no sabían que el denunciante tenía una hija.

Presunta negación prolongada del tiempo de OCA. El denunciante alegó que se le había negado el tiempo de OCA durante períodos prolongados. Los registros del MADF muestran que al denunciante se le proporcionó tiempo de OCA, se le negó OCA en base a una conducta documentada, se le negó OCA debido a la colocación en una celda de seguridad o el denunciante rechazó tiempo de OCA, todo según lo requerido por el Título 15 y la Política de MADF. Hubo cuatro días en los que no se documentó la falta de OCA. Si bien esta falta de documentación no es apropiada, fue limitada y no respalda la afirmación del denunciante de una negación prolongada de OCA durante varios días consecutivos.

Supuesto manejo inadecuado de reclamos. El denunciante alegó que sus reclamos no fueron procesados o que habían sido retirados de su celda. El expediente muestra que los reclamos, incluidas las relacionadas con la atención médica, las represalias y la clasificación, fueron procesadas y resueltas por el personal del MADF y revisadas a través de la cadena de mando, de acuerdo con la Política.

Uso de sujeciones. El denunciante no estuvo de acuerdo con el uso de sujeciones. El registro contenía evidencia sustancial de comportamiento amenazante y abusivo por parte del denunciante que podría justificar el uso de sujeciones, según tanto la Política de Detención Pre-2023, como el Manual de Políticas de la Instalación de Detención 2023 y la Política del SCSO.



Supuesta identificación como soplón y amenaza de asfixiarlo. El denunciante alegó que un agente lo llamó soplón por contactar a IOLERO y que un miembro del personal médico amenazó con hacerlo morir en su celda. El agente negó haber hecho tal declaración y los registros muestran que el agente no estaba en servicio ese día. Con respecto al personal médico, el video de BWC respecto a la interacción mostró que no se hizo tal amenaza.

Presunta represalia. El denunciante alegó que una solicitud del Condado para enviarlo a un hospital psiquiátrico y/o solicitar medicamento obligatorio del tribunal fue una “represalia” por presentar una queja ante IOLERO. El expediente muestra que esta queja se planteó en un reclamo, que el personal de salud mental no tenía conocimiento de una queja a IOLERO, que las órdenes médicas se debían al diagnóstico clínico del demandante, y que el momento de la solicitud de la corte fue coincidente.

Supuesta denegación de atención médica. El demandante alegó que el personal médico retuvo un inhalador y actuó con prejuicios raciales y mala praxis. El expediente muestra que el personal médico, incluidos dos médicos, revisó la condición del demandante y hay una gran cantidad de evidencia que respalda a primera vista los juicios clínicos de los médicos a este respecto.

Presunto homicidio. El denunciante alegó que presenció cómo un agente cometía un homicidio en una celda de seguridad en 2022. El expediente no mostraba ninguna evidencia de la muerte de ningún recluso en la supuesta fecha o en los días inmediatamente anteriores, ni ninguna discrepancia en el recuento de reclusos. El denunciante se negó a proporcionar información sobre esta afirmación durante su entrevista y sufrió un problema de credibilidad específico (y adicional): amenazó al personal con que haría esta acusación a menos que le proporcionaran un mayor acceso a su inhalador, lo que sugiere un motivo oculto para inventar la afirmación.



# NÚMERO DE CASO 23-C-0007

QUEJA N.º 3 DE MADF

CONDUCTA IMPROPIA/DESCORTESÍA

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Hispano/Latino;  
Nativo americano; Blanco

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante alegó que un oficial lo amenazó en el MADF, afirmando que el oficial haría que sus primos le cortaran el cabello al denunciante cuando saliera de las instalaciones.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó el OCA y el registro de turnos para la fecha en cuestión, dos archivos de video de MADF y un reporte escrito sobre la violación previa de las reglas por parte del denunciante. SCSO también entrevistó al denunciante, dos testigos, el oficial involucrado y otro agente.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó que no había evidencia que respaldara la afirmación de que el oficial amenazó al denunciante y concluyó que la acusación era **INFUNDADA**.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO encontró que la investigación de SCSO estaba “logísticamente” **COMPLETA**, lo que significa que se recopilaron y revisaron fuentes de evidencia relevantes. Sin embargo, IOLERO concluyó que la investigación estaba “analíticamente” **INCOMPLETA**, lo que significa que en lugar de evaluar cada pregunta discreta planteada por el alegato, SCSO las combinó, lo que resultó en un análisis incompleto de los problemas presentados. (Véase el Reporte Anual 2022-2023 de IOLERO, en el que se analiza la completitud “analítica”).

En consecuencia, IOLERO no estuvo de acuerdo con la conclusión de SCSO de que era **INFUNDADA** y, en cambio, determinó que la conclusión debe ser **NO SOSTENIDA**.

El expediente dejaba claro que el oficial le había dicho algo al denunciante, lo que planteaba cuatro cuestiones discretas: (i) qué se dijo, (ii) si constituía una “amenaza”, (iii) si no era una amenaza, si era inapropiado, y (iv) si había alguna prueba de que el agente pertenecía a una pandilla policial, como alegaba el denunciante.

Qué se dijo. Como no había grabación de audio de la interacción (solo imágenes de video), el contenido debe determinarse a partir de las declaraciones del denunciante y el agente. Sin embargo, la negación del agente fue demasiado general, mientras que el denunciante y un testigo sufrieron importantes problemas de credibilidad. Este expediente no respaldó una conclusión en uno u otro sentido sobre lo que el agente le dijo de hecho al denunciante.

¿Constituyó una amenaza? Incluso suponiendo que se hubiera hecho la supuesta declaración, el registro no fue concluyente en cuanto a si podría interpretarse razonablemente como una amenaza. El denunciante no consideró el comentario como amenazante y no presentó una denuncia en el momento en que se hizo, y los registros mostraron que el denunciante insultó verbalmente al agente semanas después. Los testigos tampoco consideraron que la interacción entre el agente y el denunciante fuera grave. Es posible que la supuesta declaración pudiera interpretarse o tener la intención de ser una amenaza, pero la disonancia en el registro impidió una conclusión en un sentido u otro.

¿La interacción del agente con el denunciante fue inapropiada de alguna otra manera? Incluso si la supuesta declaración no fuera una amenaza, podría ser descortés o irrespetuosa, según la Política § 320.5.9 de SCSO.

No parecía haber ninguna razón correccional legítima para que un agente le hiciera una declaración al denunciante sobre primos y cortes de cabello, como se alega. Si esto se hubiera dicho, sería una indicación *prima facie* de descortesía o conducta irrespetuosa. Además, incluso si no se hizo el comentario sobre los primos y el corte de cabello, el registro dejó en claro que el agente dijo algo. Dada la tensión documentada entre ellos y el hecho de que el denunciante pudo haber estado burlándose del agente, era posible que el comentario del agente fuera mordaz, y pudiera haber sido irrespetuoso o descortés.

Sin embargo, como se discutió anteriormente, una preponderancia de la evidencia no respaldó una conclusión sobre lo que realmente dijo el agente. Por lo tanto, el registro no respaldó una conclusión sobre si el contenido no resuelto de la declaración fue descortés o irrespetuoso.

Asociación de pandillas de policías. El denunciante sugirió que el oficial era parte de una pandilla de policías o criminales. La membresía en una pandilla de policías o criminales está estrictamente prohibida por la ley y la Política de SCSO.

La única base fáctica para la sugerencia del denunciante fue su afirmación de que el oficial hizo el comentario sobre los “primos y el corte de cabello”. Como

se mencionó anteriormente, el expediente no fue concluyente en cuanto a si tal comentario realmente se hizo, y tampoco fue concluyente en cuanto a si tal comentario fue amenazante si de hecho se hizo. Al interpretar la conclusión de SCSO para incluir una determinación de que el supuesto comentario del agente sobre “primos” y “cortes de pelo” no respaldaba una conclusión de asociación con pandillas, por lo que concluimos que el expediente es inconcluso.

IOLERO **NOTÓ** que la Política de SCSO requiere que las cámaras corporales se activen cuando un contacto en el MADF se vuelve “contencioso”. El propósito de este requisito parece ser múltiple (i) disuadir a un agente de hacer comentarios verbales inapropiados y registrar dichos comentarios si se hicieran (ii) por el contrario, confirmar cuando los comentarios de un agente fueron apropiados (iii) permitir la revisión de los comentarios de un recluso para verificar su contenido y precisión (iv) facilitar las investigaciones administrativas dispositivas sobre las quejas sobre una interacción específica (v) eliminar la sospecha (ya sea merecida o no) de que la BWC no se activó para evitar que se hiciera un registro de los comentarios.

En este caso, el agente se dirigió al denunciante en circunstancias que podrían considerarse razonablemente “contenciosas”. La activación de la BWC habría promovido todos estos propósitos.

Al mismo tiempo, no es factible que los agentes activen la BWC en cada interacción con un recluso, y la Política de BWC refleja esto. Por lo tanto, queda abierta la cuestión de cómo debe funcionar en la práctica este requisito de “conflicto”.

SCSO no identificó ni abordó la Política de BWC. Dadas las circunstancias de este caso, debería haberse abordado la cuestión de si la Política de BWC exigía que el agente activara su BWC en estas circunstancias para aclarar cuándo se espera que los agentes penitenciarios activen esos dispositivos.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** SCSO debe revisar la aplicación de la Política de BWC que exige la activación cuando una interacción con una persona se torna conflictiva, y reforzar la importancia de este requisito. (Véase el Caso N.º 23-C-0024 a continuación).

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0024

DENUNCIA N.º 4 DE MADF

CONDUCTA IMPROPIA/DESCORTESÍA

ORIGEN DE LA DENUNCIA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Hispano/Latino;  
Nativo americano; Blanco

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante alegó que una agente penitenciaria respondió indebidamente a una solicitud de artículos de tocador utilizando blasfemias y llamándolo perro, en represalia por haber presentado una denuncia contra otro agente penitenciario.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó los registros de turnos, tres archivos de video de MADF, tres archivos de cámaras corporales y reportes de incidentes. SCSO también entrevistó a la agente involucrada y a otro agente en servicio durante ese momento. Se hicieron múltiples intentos de entrevistar al denunciante, que había sido transferido a otra instalación, pero no tuvieron éxito.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó que la forma en que la agente respondió a la solicitud de artículos de tocador del denunciante tuvo en cuenta adecuadamente las preocupaciones de seguridad, no fue discriminatoria y cumplió con la política, y el hallazgo debería ser **EXONERADO**. Con respecto al uso de blasfemias, SCSO concluyó que el hallazgo debería ser **NO SOSTENIDO**.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO encontró que la investigación estaba **COMPLETA**. El investigador revisó los materiales documentales relevantes, los archivos de video y entrevistó al personal. Esto fue suficiente para abordar las quejas. Además, **NOTAMOS** que el investigador fue particularmente diligente al intentar entrevistar al denunciante y brindó detalles sobre por qué no se pudo organizar la entrevista.

En cuanto al mérito, el expediente mostró que la decisión de la agente de proporcionar papel higiénico deslizando sábanas debajo de la puerta de la celda, en lugar de abrir el puerto de alimentos, fue en respuesta a preocupaciones legítimas y documentadas de seguridad y protección de que el denunciante estaba usando su solicitud como una artimaña para obtener acceso al puerto de alimentos, y evitar que se cerrara. En consecuencia, estamos **DE ACUERDO** con SCSO en que la conclusión sobre este tema debe ser **EXONERADA**.

El expediente tampoco mostró evidencia de discriminación o represalias. La agente tenía una base legítima y documentada para sus acciones, y no había evidencia de ningún motivo discriminatorio o de represalia. En consecuencia, IOLERO está **DE ACUERDO** con SCSO en que esta queja carecía de fundamento, pero determinó que la conclusión debe ser **INFUNDADA** en lugar de **EXONERADA**.

Tampoco hay evidencia de que la agente haya usado blasfemias o se haya referido al denunciante como perro. En cambio, el expediente muestra que probablemente fue el denunciante quien se describió a sí mismo como tratado como un “perro”. El denunciante también tenía importantes problemas de credibilidad, con un historial documentado de uso de lenguaje profano, degradante y racialmente insultante. Por otro lado, el expediente corroboró la descripción de la agente de la conducta del denunciante y los eventos que ocurrieron ese día. Ni la acusación de que la agente realmente usó blasfemias y llamó perro al denunciante, ni la caracterización del denunciante de que fue tratado como un perro, fueron respaldadas y concluimos que el fallo debería ser **INFUNDADO**, en lugar de **NO SOSTENIDO**, como lo determinó SCSO.

IOLERO **NOTÓ** además que la Política de SCSO requiere que las cámaras corporales sean activadas cuando un contacto en el MADF se vuelve “contencioso”.

Como notamos en nuestra Auditoría en 23-C-0007, no es factible que los agentes activen la BWC en cada interacción con un recluso, y la Política de BWC refleja esto. Por lo tanto, queda abierta la cuestión de cómo debe funcionar en la práctica este requisito de “contencioso”.

En este caso, después de la interacción inicial, la agente activó su BWC para cada contacto posterior con el denunciante. La activación de la BWC durante los encuentros contenciosos sirve a los intereses tanto del recluso como de la agente; en este caso, aclaró los hechos decididamente a favor de la agente.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Revisar la aplicación de la Política de BWC en las interacciones con una persona que se ha vuelto “contenciosa”.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

# NÚMERO DE CASO 22-C-0022

QUEJA N.º 5 DE MADF

CONDUCTA IMPROPIA/DESCORTESÍA

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Blanco

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó defectos en el proceso de gestión de reclamos y correo del MADF, y represalias por parte del personal del MADF, que involucraban una variedad de cuestiones.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó los materiales documentales y los mensajes de voz proporcionados por el denunciante, y habló con él en cuatro ocasiones distintas. SCSO también se comunicó con los agentes identificados en los reclamos del denunciante, habló con dos Oficiales de Reclamos Disciplinarios (DGO, por sus siglas en inglés) que manejaron los reclamos, se comunicó con el personal de correo del MADF, revisó copias de reclamos ejemplares y Formularios de Solicitud de los Reclusos proporcionados por el denunciante, y revisó las políticas de reclamos y correo de SCSO. SCSO revisó además los registros de reclamos, los registros del MADF relacionados con las asignaciones de los trabajadores del módulo, las notas de la gerencia y materiales disciplinarios por violación de las normas.

Basándose en estos materiales, SCSO determinó que la conclusión sobre todas los reclamos deberían de ser **NO SOSTENIDAS**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación estaba **COMPLETA**. El investigador revisó los materiales documentales y los archivos de vídeo pertinentes, y entrevistó al personal. Además, notamos que esta investigación fue particularmente extensa y exhaustiva, especialmente cuando se la consideró en relación con la naturaleza amplia, vaga y abstracta de algunas de las acusaciones del denunciante. El alcance de este trabajo de investigación reflejó un esfuerzo concienzudo por evaluar de manera justa esta denuncia, y se debe elogiar al personal de SCSO y MADF.

Sin embargo, el investigador no grabó las numerosas entrevistas realizadas. Grabar entrevistas es necesario, entre otras cosas, para preservar los materiales fácticos originales en los que se basó el investigador y de los que extrajo sus conclusiones. No grabar entrevistas puede hacer que una investigación esté “incompleta” en algunas circunstancias.

Dado el alcance y la amplitud de la investigación realizada en este asunto, IOLERO no consideró que esta omisión hiciera que esta investigación específica estuviera “incompleta”. Sin embargo, el hecho de no registrar estas entrevistas dejó un vacío en el expediente que impidió una revisión de las fuentes originales de los hechos. IOLERO no duda de la veracidad del resumen de estas entrevistas realizado por el investigador, pero siguió siendo imposible auditar objetivamente los resúmenes comparándolos con las entrevistas mismas.

La dirección de SCSO identificó este problema y tomó medidas correctivas ordenando al personal de MADF que registrara todas las entrevistas en asuntos posteriores. Como consecuencia de esta omisión, la dirección de SCSO también parece haber cambiado sustancialmente las conclusiones preliminares dispositivas a una conclusión no dispositiva de “no sustentada”. IOLERO estuvo de acuerdo en que este cambio a una conclusión no dispositiva refleja adecuadamente el impacto probatorio adverso de no registrar las entrevistas en este asunto. La dirección de SCSO debe ser elogiada por la revisión y las medidas correctivas que aplicó.

En cuanto al mérito, IOLERO estuvo de acuerdo con SCSO en que las conclusiones sobre ciertas quejas deben ser **NO SOSTENIDAS**, pero determinó que las conclusiones sobre otras quejas deben ser **INFUNDADAS** o **EXONERADAS**.

Seguimiento de reclamos. El denunciante alegó que no se estaba haciendo un seguimiento de los reclamos. SCSO revisó y resolvió este problema en el proceso interno de reclamos y se tomaron medidas correctivas. El expediente respaldó la conclusión a la que se llegó en el proceso de reclamos, así que IOLERO concluyó que la afirmación reiterada del denunciante sobre este problema previamente resuelto era **INFUNDADO**.

Formularios de Solicitud del Recluso. El denunciante alegó que el personal de MADF no respondió a sus formularios de solicitud (que son diferentes de los reclamos) sobre una variedad de temas generales. El registro mostró que el personal respondió a la mayoría, y que las solicitudes podían ser vistas, objetivamente, como hechas en broma. Aunque el registro no apoyó la queja del denunciante, la falta de grabación de las entrevistas con el denunciante creó un defecto en la evidencia que impidió dar un fallo definitivo. Por lo tanto, estuvimos de acuerdo con SCSO en que el hallazgo debería ser **NO SOSTENIDO**.

Amenazas/Represalias/Inspecciones impropias en la celda. El denunciante alegó que fue despedido como trabajador del módulo, el personal médico lo descalificó para trabajar en la cocina, y su celda y papeles fueron registrados, todo en represalia por presentar reclamos. El registro mostró que la atención médica y las búsquedas en la celda cumplían con la ley y la Política, y no había evidencia de daños a la



propiedad, y los fallos deberían ser **EXONERADOS** e **INFUNDADOS** en estas quejas. Sin embargo, la falta de grabación de las entrevistas creó un defecto en la evidencia que impidió hacer un hallazgo definitivo sobre la queja general de represalias, y por lo tanto, estuvimos de acuerdo con SCSO en que el hallazgo debería ser **NO SOSTENIDO**, limitado a esa queja.

Política de correo. El denunciante alegó que su correo “legal” estaba siendo abierto antes de la entrega. Las regulaciones estatales y la política de SCSO permiten abrir el correo legal solo para buscar contrabando y solo en presencia del destinatario. SCSO identifica el correo legal requiriendo que se coloque un sello rojo en el sobre; aquellos sin sello se abren junto con el correo general antes de la entrega. Debido a que SCSO no evaluó el impacto de su método para identificar el correo legal, y la probabilidad de que este proceso pudiera resultar en la apertura incorrecta del correo legal, IOLERO concluyó que el hallazgo sobre este problema debería ser **NO SOSTENIDO**, y recomendó que SCSO revise más este problema.

Recibos de formularios de reclamos. El denunciante alegó que los agentes se negaban a proporcionar recibos por los reclamos presentados. El expediente no apoyó esta afirmación en general. Sin embargo, la falta de grabación de las entrevistas creó un defecto en la evidencia que impidió hacer un hallazgo definitivo y por lo tanto, estuvimos de acuerdo con SCSO en que el hallazgo debería ser **NO SOSTENIDO**.

Cuestionamiento fundamental al proceso de reclamos. El denunciante alegó que el proceso de reclamos del MADF era en general inadecuado para proporcionar un alivio significativo a los reclamos de los reclusos. El proceso de reclamos de MADF generalmente proporciona un mecanismo de resolución informal y un proceso formal de reclamos de cuatro pasos que incluye hallazgos escritos en cada etapa, y una oportunidad para que un recluso apele en cada etapa, hasta el nivel del Teniente. En términos generales, este proceso cumple con los requisitos generales del Título 15. (Ver 15 C.C.R. § 1073(a)(1)-(10)). No hay nada en la cara de este proceso que sugiera que es inadecuado para proporcionar la resolución a los reclusos por una queja de condición de confinamiento. Por el contrario, cuando se aplicó realmente al reclamo del denunciante sobre el seguimiento, el proceso general resolvió con éxito el asunto a favor del denunciante y resultó en un cambio de la Política de MADF. En consecuencia, IOLERO concluyó que la afirmación genérica de que el proceso de reclamos es inadecuado es **INFUNDADA**.

Sin embargo, la impugnación del demandante puede basarse en algún hecho o afirmación que no figure en la denuncia o el expediente, y que el demandante haya podido identificar durante sus entrevistas. Como antes, se trata de un resultado

especulativo, pero no obstante necesario, de no grabar las entrevistas. Por lo tanto, el impacto probatorio de no grabar las entrevistas impidió llegar a una conclusión decisiva sobre esta queja específica, en la medida en que el demandante la basa en hechos o acusaciones que puede haber identificado durante sus entrevistas. En consecuencia, estamos **DE ACUERDO** que la conclusión sobre esta queja específica, en la medida en que pueda basarse en otros hechos o acusaciones hechas por el demandante en sus entrevistas, debe ser **NO SOSTENIDA**.

**Recomendaciones de IOLERO** La Política de Detención sobre cómo clasificar la correspondencia como Correo Legal podría resultar en que el Correo Legal sea abierto e inspeccionado sin la presencia del recluso. SCSO debería revisar esta política para asegurarse de que esté en conformidad con el 15 C.C.R. §1063(c).

**Respuesta de SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0010

QUEJA N.º 6 DE MADF

DISCRIMINACIÓN RACIAL/CONDUCTA IMPROPIA/DESCORTESÍA

ORIGEN DE LA QUEJA SCSO

RAZA U ORIGEN ÉTNICO DEL DENUNCIANTE No especificado

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó discriminación racial en la contratación de personas negras como trabajadores del módulo y en las respuestas a sus solicitudes de agua caliente y visitas.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO entrevistó al denunciante y a dos testigos mencionados, y revisó quejas anteriores, registros de turnos e historial de clasificación. SCSO también entrevistó al oficial nombrado.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó (i) el alegato de que el oficial hizo un comentario racialmente despectivo era **NO SOSTENIDO** (ii) el alegato de discriminación racial al seleccionar a los trabajadores del módulo era **INFUNDADO** (iii) la acusación de que el oficial no cumplió con las visitas era **NO SOSTENIDO** y (iv) el oficial debería ser **EXONERADO** de la queja por no proveer agua caliente al denunciante.

**Conclusión de IOLERO** El alegato del denunciante fue ambiguo. Además, la entrevista de SCSO con el denunciante fue inadecuada porque no se le proporcionó acceso a su queja (un punto que abordamos más adelante), lo cual complicó el análisis de los problemas, que IOLERO buscó desenredar.

Basado en nuestra evaluación independiente, encontramos que la investigación fue **COMPLETA** respecto a las respuestas a solicitudes de agua caliente, visitas y respecto a discriminación racial intencional. Sin embargo, concluimos que la investigación fue **INCOMPLETA** en cuanto al cumplimiento de la Política 320 de SCSO sobre conducta personal.

En cuanto al mérito, IOLERO concluyó lo siguiente:

Agua Caliente. El denunciante alegó que se le negó agua caliente. Las personas encarceladas en MADF tienen agua fría y tibia en los grifos de sus celdas, y pueden acceder a agua caliente durante su tiempo fuera de la celda. Los registros mostraron que, aunque el personal proporcionó agua caliente al denunciante después del encierro por motivos médicos, no lo hicieron cuando el denunciante la solicitó por razones no médicas. La respuesta del personal estuvo de acuerdo con la Política de SCSO y acordamos que el hallazgo debería ser **EXONERADO**.

Visitas. El Código de Regulaciones de California Título 15 requiere que las instalaciones Tipo II, como MADF, proporcionen al menos dos visitas que sumen no menos de 60 minutos por semana. Al mismo tiempo, el Título 15 exige que los oficiales garanticen la seguridad en la instalación realizando inspecciones visuales al menos dos veces cada 60 minutos. Los registros mostraron que el oficial demoró varios minutos en abrir la puerta mientras completaba una ronda de seguridad, pero esto se debió directamente a los requisitos de seguridad, y el oficial agregó tiempo al final de la visita para compensar el retraso. No hay evidencia de que el oficial haya demorado o acortado intencionalmente la visita, y concluimos que el hallazgo debería ser **EXONERADO**, en lugar de **NO SOSTENIDO**, como concluyó SCSO.

Intención discriminatoria en solicitudes de agua caliente y visitas. El denunciante alegó que el personal actuó con intención discriminatoria al manejar su solicitud de agua caliente y visitas. Los registros mostraron razones válidas para las acciones tomadas por el personal, de acuerdo con la Política, y no hubo evidencia de que el personal actuara con intención racial u otro tipo de discriminación. Por lo tanto, concluimos que esta acusación era **INFUNDADA**.

Discriminación en el proceso de contratación de trabajadores de módulos de SCSO. El denunciante alegó discriminación racial porque no se contrató a trabajadores negros para su módulo. La Política de SCSO establece un proceso específico para seleccionar trabajadores de módulos basado en su historial de comportamiento y capacidad para realizar las tareas. Estos procedimientos son imparciales y no respaldan una acusación de prácticas discriminatorias raciales. En consecuencia, concluimos que esta acusación era **INFUNDADA**.

Discriminación por parte del oficial en la contratación de trabajadores de módulos. El denunciante alegó que cuando preguntó por qué el módulo no tenía trabajadores negros, un oficial dijo que preferiría mantener a los negros en sus celdas.

Si esta declaración fuera hecha, podría ser evidencia de animosidad racial y podría violar la Política de Conducta Personal de SCSO (un asunto que analizamos a continuación). Sin embargo, la ley vigente contra la discriminación requiere que el agente también haya tomado alguna medida contra el denunciante, motivada directa y próximamente por esta animosidad racial. Una declaración con carga racial o tendenciosa, por sí sola, no constituye discriminación intencional a menos que se demuestre que la animosidad racial del agente ha sido una causa directa y próxima de la acción tomada contra un recluso. *Whatley v. Grey*, 2017 U.S. Dist. LEXIS 177884 en \* 7-9 (S.D. Cal. 26 de octubre de 2017); *Seals v. Russell*, 2007 U.S. Dist. LEXIS 40601 (N.D. Cal. 23 de mayo de 2007).

El expediente mostró que el agente no tomó ninguna medida contra el demandante en relación con el empleo de trabajadores del módulo, y el demandante no alegó que se hubiera tomado ninguna medida en su contra. En consecuencia, concluimos que la acusación de discriminación intencional contra el demandante en la contratación de trabajadores del módulo era **INFUNDADA**, según las normas legales vigentes.

Conducta personal. El supuesto comentario del agente sobre mantener a los negros en sus celdas no respaldaba una constatación de discriminación intencional, pero violaría frontalmente la Política 320 de SCSO que prohíbe el trato irrespetuoso, la conducta vergonzosa y la conducta impropia de un agente.

Decirle a una persona negra que el personal de MADF preferiría mantener a las personas negras en sus celdas en lugar de convertirlas en trabajadores del módulo es, a primera vista, irrespetuoso. *Whatley v. Gray*, 2017 U.S. Dist. LEXIS 177884 en \* 9 (los epítetos raciales en un centro penitenciario son “totalmente ofensivos, y es particularmente reprehensible que un funcionario del gobierno los pronuncie en el curso de sus deberes oficiales”).

Incluso si una declaración de este tipo se hiciera en broma o por frustración, o como parte de una conversación coloquial propia de una conversación informal, es objetivamente despectiva y un recluso, miembro del personal, vendedor o visitante podría sentirse razonablemente ofendido, independientemente de si estaba dirigida a ellos personalmente. Una declaración de este tipo también respaldaría razonablemente la conclusión de que el emisor tenía una animadversión racial más generalizada, lo que podría plantear preguntas importantes sobre las motivaciones de ese agente al tomar cualquier acción con respecto a personas de una determinada raza.

Más nocivo, si se demostrara que el emisor hizo la declaración, no en broma o como chiste, sino más bien con una intención maliciosa de denigrar al destinatario, la declaración probablemente reflejaría una incapacidad general para cumplir con las mayores obligaciones de un agente penitenciario. Consulte la Política para toda la oficina 320.5.9 (h) y (m) (la disciplina por conducta “vergonzosa” afecta negativamente la relación con SCSO, y la conducta que el agente sabe o debería saber razonablemente que es impropia de un miembro de SCSO, o tiende a reflejarse desfavorablemente en SCSO o sus miembros).

En consecuencia, SCSO tiene un fuerte interés en demostrar que dicha conducta no será tolerada, así como en reducir la exposición legal a futuras demandas por discriminación constitucional. Este interés institucional plantea naturalmente la cuestión sustantiva de si las políticas de SCSO, que prohíben el “trato discriminatorio” adoptan el estándar constitucional mínimo o imponen un estándar más elevado a los miembros de SCSO. Consulte la Política para toda la oficina § 320.5.9 (f) (disciplina por “trato discriminatorio” de un miembro del público); 401 (que prohíbe la actuación policial basada en prejuicios o discriminatoria).

SCSO no analizó este asunto. El investigador le preguntó al agente sobre esta supuesta declaración y el agente negó haberla hecho. Sin embargo, el investigador no le preguntó al denunciante sobre esta supuesta declaración. El expediente demostró que esto probablemente se debió al hecho de que se le pidió al denunciante que resumiera su queja de memoria y no se le proporcionó una copia de la queja ni un resumen de lo que decía en ella.

No podemos identificar una razón válida para no proporcionarle la queja al denunciante. Una vez que el denunciante declaró que no podía recordar el contenido de memoria, se le debería haber permitido una oportunidad de refrescar su memoria, ya sea viendo la queja o que le dijeran verbalmente lo que decía. El denunciante entonces habría tenido la oportunidad de identificar testigos o hechos para brindar mayor claridad. Sin embargo, debido a que no se hizo la pregunta específica, el resultado finalmente siguió siendo especulativo.

**NOTAMOS** que SCSO pareció considerar que la falta de memoria independiente del denunciante afectaba su credibilidad. Por las razones analizadas anteriormente, no estamos de acuerdo en que la credibilidad del denunciante se vea socavada por este factor.

También **NOTAMOS** que, aunque el agente negó haber hecho tal declaración, SCSO no investigó si el agente había sido acusado de hacer declaraciones con carga racial en otras instancias. Debido a que la animadversión racial implica un estado mental, el patrón más amplio de conducta de una persona es a menudo evidencia de si una declaración es un evento aislado o refleja una animadversión más amplia. La evidencia (o la falta de ella) de que un agente había sido acusado de hacer declaraciones raciales en otros incidentes también es relevante para la credibilidad a la hora de determinar si hizo la declaración en cuestión aquí.

Al final, coincidimos con SCSO en que el expediente no respaldaba una conclusión de que el agente hizo o no hizo tal declaración. Sin embargo, estamos en **DESACUERDO** con la conclusión de **NO SOSTENIDA**. La falta de contundencia en este expediente no se debe a que el denunciante fuera demasiado vago; es el resultado de que la investigación no hizo la pregunta en absoluto. En consecuencia, concluimos que la investigación sobre la cuestión específica de lo que el agente podría haber dicho y, por lo tanto, si podría haber violado la Política 320, estaba **INCOMPLETA**.

Nuestra conclusión no sugiere (ni pretende sugerir) que el oficial efectivamente haya hecho tal declaración, que en realidad tenga animosidad racial o que haya actuado en contra de la Política 320, y nuestra auditoría no debe interpretarse en ese sentido. Concluimos únicamente que la investigación incompleta de esta cuestión hace imposible hacer conclusiones administrativas sobre estas cuestiones.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.



## NÚMERO DE CASO 23-C-0031

QUEJA N.º 7 DE MADF

SESGO RACIAL/CONDUCTA IMPROPIA/DESCORTESÍA

ORIGEN DE LA QUEJA SCSO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Blanco; Nativo americano

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante alegó que el personal de MADF amenazó con usar un Taser (pistola eléctrica) contra él, no lo llevó a una audiencia judicial programada y amenazó con medicarlo involuntariamente si no abandonaba el estado.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó los registros del fichaje, las actas judiciales, un reporte de incidentes internos, los registros de turnos, los archivos de video de MADF y las grabaciones de la cámara corporal. SCSO también entrevistó a tres agentes y al denunciante.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó (i) la acusación de que los agentes no llevaron al denunciante a la corte era **INFUNDADA** (ii) la queja sobre la amenaza de utilizar el Taser era **NO SOSTENIDA** y (iii) no había suficiente información para llegar a una conclusión sobre la acusación de amenazar con abandonar el estado. SCSO también determinó que SCSO no estuvo involucrada en el arresto del denunciante y que las acusaciones relacionadas con el arresto estaban fuera del alcance de la investigación.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación estaba **COMPLETA**. El investigador revisó los materiales relevantes y entrevistó al denunciante y a los agentes involucrados. Esta revisión fue suficiente para abordar las quejas. La investigación fue particularmente diligente en identificar la fecha específica de uno de los supuestos incidentes, donde las acusaciones del denunciante eran ambiguas.

**NOTAMOS** que SCSO identificó y aplicó la Política 320 en general (con respecto a la conducta personal de los agentes), pero no identificó expresamente las políticas subyacentes relacionadas con el uso del Taser y el traslado hacia la corte, que eran directamente aplicables. IOLERO revisó de forma independiente estas políticas y concluyó que SCSO de hecho aplicó la esencia de estas políticas, pero también notamos que identificar y discutir expresamente cada una de las políticas aplicables en cuestión fortalece los hallazgos, y recomendó que SCSO lo haga en

todas las investigaciones futuras.

También **NOTAMOS** que el denunciante insinuó indirectamente que las acciones del personal fueron en represalia por presentar reclamos. El expediente no respaldó esta insinuación, pero observamos que si bien esta cuestión fue cubierta implícitamente por la revisión de SCSO, SCSO no la discutió expresamente. Esto no socavó la integridad de la investigación en este caso ni sus hallazgos. Sin embargo, desglosar cada tema razonablemente identificable para discutirlo por separado (incluso si el debate es breve) es una mejor práctica que fortalece el reporte y la exhaustividad de la investigación. En consecuencia, recomendamos que SCSO haga esto en futuras investigaciones.

En cuanto al mérito, IOLERO concluyó lo siguiente:

Traslado hacia la corte. El denunciante alegó que los agentes no lo dejaron ir a una audiencia en la corte. El expediente mostró que el denunciante se negó a permitir la aplicación de sujeciones que exigía la política antes de su traslado a la corte. Los agentes cumplieron con la política al no trasladar al denunciante a la corte en estas circunstancias, y se notificó a la corte. En consecuencia, estamos **DE ACUERDO** con SCSO en que esta queja carecía de fundamento, pero concluimos que el hallazgo debería ser **EXONERADO**, en lugar de **INFUNDADO**.

Advertencia del uso del Taser. El denunciante alegó que el personal amenazó con usar un Taser contra él. El expediente muestra que el denunciante se enojó, intentó liberarse físicamente durante las discusiones con el personal y fue colocado en una celda de seguridad. En base al nivel de clasificación del denunciante y sus movimientos físicos, un agente razonable podría concluir que el denunciante podría ser violento o resistirse físicamente después de entrar a la celda. Si bien el denunciante finalmente entró a la celda cooperando, había una posibilidad objetivamente sustancial, dada su actitud y conducta previa, de que pudiera volverse resistente o violento en cualquier momento, y que potencialmente se pudiera utilizar el Taser.

El propósito de una advertencia verbal sobre el posible uso del Taser era convencer al denunciante de que permaneciera en el suelo, hasta que los agentes se fueran para evitar el uso de cualquier fuerza. Esto cumplía con la Política 304 de SCSO, que requiere advertencias verbales antes del uso del Taser. SCSO llegó a esta conclusión, pero por precaución determinó que la conclusión debe ser **NO SOSTENIDA**, porque era posible que el denunciante pudiera haber estado haciendo referencia a algún otro incidente. Elogiamos la cautela de SCSO, pero con base en nuestra revisión independiente encontramos que el registro era suficientemente claro como para que la acusación se relacionara directamente con la ubicación de la celda y, por lo tanto, determinamos que la conclusión debe ser **EXONERADA**.



Amenaza de abandonar el estado. El denunciante alegó que alguien lo amenazó con medicarlo si no abandonaba el estado. El denunciante no identificó a ninguna persona y el expediente muestra que esta afirmación podría relacionarse con una amplia gama de personal y agencias del proceso judicial con las que el denunciante estaba involucrado. Si bien no había nada en el expediente que sugiriera que algún miembro del personal de SCSO hiciera tal amenaza, estamos **DE ACUERDO** con SCSO en que la vaguedad de la queja y la amplia gama de posibles agencias impidieron una resolución, pero determinamos que la conclusión deber ser **NO SOSTENIDA**, en lugar de no llegar a ningún fallo.

Arresto. El denunciante alegó mala conducta durante su arresto. El expediente mostró que SCSO no estuvo involucrada en el arresto y estamos **DE ACUERDO** con SCSO en que esta queja estaba fuera del alcance de la revisión de SCSO.

**Recomendaciones de IOLERO** Para fortalecer el reporte de investigación y la exhaustividad de sus hallazgos, las investigaciones deben (i) identificar las políticas relevantes de la manera más específica posible y (ii) separar todos los asuntos razonablemente identificables y relevantes para su análisis independiente en el reporte de investigación.

**Respuesta de SCSO** Ninguna.

---

## NÚMERO DE CASO 23-C-0038


QUEJA N.º 8 DE MADF

PROCEDIMIENTO INADECUADO; REPRESALIAS

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Hispano/Latino;  
Nativo americano

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante alegó que el personal del MADF no envió por correo sus bienes personales a sus familiares como lo solicitó cuando fue transferido a una institución correccional estatal.



**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó los formularios de disposición de bienes, los registros de turnos y el estado de cuenta del denunciante, y entrevistó al personal relevante del MADF.

El investigador concluyó que un agente correccional no participó en absoluto en el manejo de los bienes del denunciante y debería ser **EXONERADO**; otros dos agentes correccionales estaban operando bajo procedimientos internos poco claros y el hallazgo sobre sus acciones fue **NO CONCLUYENTE**; y un agente contra el cual se hizo una denuncia por represalias debería ser **EXONERADO**.

SCSO declaró que sus procedimientos de manejo de bienes se revisarían para aclarar el proceso y proporcionar controles secundarios para garantizar que los bienes se manejaran adecuadamente.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación estaba **COMPLETA**. El investigador revisó los materiales relevantes y entrevistó al personal pertinente; el expediente fue suficiente para evaluar tanto el manejo de los bienes del denunciante como la queja por represalias.

En cuanto al mérito, IOLERO estuvo de acuerdo con SCSO en que los procedimientos de manejo de propiedades del MADF no estaban claros. La política exigía en general que cuando un recluso transferido a la custodia estatal designara que sus propiedades fueran enviadas por correo a sus familiares, SCSO lo hiciera a cambio de una tarifa que se cargaría a la cuenta del recluso. Sin embargo, en la práctica, había confusión entre el personal sobre quién se aseguraría de que se hiciera el cargo, cómo se documentaba el cargo y qué debía suceder con las propiedades cuando un miembro del personal no cobraba la tarifa. Esta falta de claridad procesal dio lugar a la eliminación errónea de propiedades, que el recluso había designado claramente para ser enviadas por correo.

La falta de claridad procesal y de política existía en el nivel de toda la instalación, en lugar de con uno o dos miembros individuales del personal. Por lo tanto, IOLERO concluyó que, en lugar de que SCSO determinara que es **NO CONCLUYENTE**, los dos agentes que manejaron las propiedades deberían ser **EXONERADOS**, porque sus acciones no violaron la política y los procedimientos poco claros de SCSO; la falla estaba en los procedimientos de la instalación.

Coincidimos con SCSO en que la denuncia contra el agente que no tenía ningún papel en el manejo de la propiedad del denunciante era **INFUNDADA**. En la medida en que el agente habló con el denunciante, fue en relación con una función laboral separada, y en esta función separada el agente cumplió con la política y debería ser **EXONERADO**.

También coincidimos con SCSO en que no había evidencia de que ningún agente penitenciario o miembro del MADF actuara contra el denunciante en represalia por haber presentado previamente una queja contra el personal. Ninguno de los miembros del personal estaba al tanto de la queja anterior y no había evidencia alguna de intención o motivo de represalia. Concluimos que la constatación sobre la denuncia por represalia debería ser **INFUNDADA**, en lugar de **EXONERADA**, como lo indicó SCSO.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO RECOMENDAMOS** que SCSO brinde procedimientos disponibles públicamente para manejar la propiedad de los reclusos y abordar las quejas por propiedad.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0047

QUEJA N.º 9 DE MADF

NIVELES DE PERSONAL

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE No especificada

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que SCSO no mantuvo suficiente personal en el MADF, en violación del Título 15 del Código de Regulaciones de California, y no aplicó las reglas actualizadas del Título 15 a sus reclamos.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó las regulaciones del Título 15 emitidas antes y en abril de 2023, las políticas de SCSO sobre visitas y acceso a la Actividad Fuera de la Celda (OCA, por sus siglas en inglés), el sitio web de la Junta de Correcciones Comunitarias de California (BSCC, por sus siglas en inglés) y los registros de la OCA que cubren al denunciante durante el período relevante. SCSO también se comunicó por separado con el personal de BSCC por correo electrónico y teléfono.

El investigador confirmó que la escasez de personal del MADF resultó en algunos cierres y redujo el acceso a la OCA durante períodos específicos, pero el denunciante recibió el tiempo de OCA requerido, con la excepción de dos semanas, lo cual fue corregido. El investigador también encontró que los cambios de personal no

afectaron las visitas, que de otra manera cumplían con el Título 15. En consecuencia, SCSO concluyó que los niveles de personal de MADF no violaron el Título 15 y que el hallazgo debería ser **EXONERADO**.

SCSO también encontró que los cambios de abril de 2023 al Título 15 no se cargaron en los lectores electrónicos de los reclusos hasta julio de 2023, y que el reclamo sobre este punto debería de ser **SOSTENIDO**.

Finalmente, SCSO concluyó que si bien hubo una demora al cargar el Título 15 revisado a los lectores electrónicos de los reclusos, SCSO de hecho actualizó sus políticas en abril de 2023 para reflejar el Título 15 revisado. Por lo tanto, a partir de abril de 2023, SCSO estaba operando bajo el Título 15 revisado y la queja del denunciante, al contrario, era **INFUNDADO**.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación estaba **COMPLETA**, en la mayoría de los temas, incluidos los niveles de personal del MADF en general, el acceso a OCA, las visitas y la adopción de las regulaciones revisadas del Título 15.

Sin embargo, concluimos que, en cuanto a la cuestión de si SCSO aplicó las normas revisadas del Título 15 a las quejas específicas presentadas por el denunciante, la investigación no revisó las quejas reales y, por lo tanto, estaba **INCOMPLETA** en lo que respecta únicamente a esa cuestión específica.

### **Nivel general de dotación de personal del MADF**

En cuanto al mérito, IOLERO estuvo de acuerdo con SCSO en que los niveles de dotación de personal de MADF no violaban el Título 15.

La Sección 1027 del Título 15 contiene un requisito general de contar con una cantidad suficiente de personal “para garantizar la implementación y el funcionamiento de los programas y actividades requeridos por estas normas”. (15 C.C.R. § 1027).

Según sus términos, el Título 15 no establece una cantidad específica de personal requerido en un momento dado, ni establece una proporción fija de personal por recluso. En cambio, según la Sección 1027, una escasez de personal viola el requisito reglamentario solo si la dotación de personal no es, en general, “suficiente” para garantizar el funcionamiento de los programas y actividades requeridos. El término “suficiente” no está definido, pero su uso habitual refleja un rango flexible en lugar de un número rígido.

No hay duda de que MADF experimentó una escasez de personal en 2023. Consulte Press Democrat, “*Sonoma County makes strides filling vacant positions, but some departments still struggling*” (25 de abril de 2024) (brecha de 26% de agentes penitenciarios en 2023). Esta escasez se debe, al menos en parte, a las interrupciones

que se sintieron en los sectores público y privado debido a la pandemia de COVID. Sin embargo, MADF siguió funcionando a pesar de estar sujeto a las interrupciones de la pandemia, incluida la disponibilidad de personal, los requisitos federales, estatales y locales de aislamiento (tanto para los reclusos como para el personal), los mandatos de pruebas, la atención médica y otras tareas impuestas a la instalación.

Al mismo tiempo, los reportes públicos muestran que SCSO respondió a estos desafíos, incluida la dotación de personal, de diversas maneras, incluido el traslado de reclusos a otras instalaciones, la imposición de multas y la liberación de más detenidos, la imposición de horas extras obligatorias (92 horas por empleado cada mes, desde septiembre hasta noviembre de 2023), la asignación de agentes de patrulla al MADF y el ajuste de los horarios administrativos internos, como la OCA y las visitas (por ejemplo).

Si bien los desafíos de dotación de personal y las medidas correctivas pueden haber resultado en interrupciones del programa (con las frustraciones asociadas de los reclusos), no hubo evidencia de que la dotación de personal fuera insuficiente para cumplir con los deberes obligatorios de SCSO, según el Título 15.

**No hay evidencia de un vínculo entre los cierres de aislamiento, los niveles de dotación de personal y las violaciones de la OCA**

El denunciante argumentó por separado que la falta de proporcionar tiempo OCA adecuado fue un resultado directo de los cierres de aislamiento, que a su vez fue un resultado directo de la inadecuada dotación de personal.

Sin embargo, el expediente mostró que el denunciante recibió tiempo OCA adecuado todas las semanas, excepto dos en las que el nivel no alcanzó las 10 horas requeridas. Si bien estas dos semanas violaron el Título 15, no hubo evidencia de que esto fuera causado específicamente por cierres, o de que algún cierre específico fuera causado por escasez de personal —los cierres ocurren rutinariamente por varias razones no relacionadas con los niveles de personal, incluidos controles de seguridad, búsquedas de contrabando, coordinación de programas para reclusos y otras circunstancias exigentes.

En resumen, no había evidencia de que la falta de personal o los cierres causados por la falta de personal resultaran directa o indirectamente en el incumplimiento del acceso a OCA.

**No hay evidencia de un vínculo entre los cierres, los niveles de personal y las violaciones de los programas de visitas, drogas o religión**

El denunciante también argumentó que los cierres resultantes por los niveles

inadecuados de personal afectaron las visitas, el asesoramiento sobre drogas y los programas religiosos. SCSO hizo referencia a esto, pero no lo abordó directamente.

El Título 15, Sección 1062 requiere un mínimo de dos visitas por semana que sumen no menos de 60 minutos. No hubo evidencia de que los niveles de personal o los cierres causados por la falta de personal resultaran en la violación de este requisito.

El Título 15, Secciones 1070 y 1072 requieren que SCSO tenga políticas escritas para facilitar el asesoramiento familiar y la asesoría sobre drogas/alcohol con los servicios comunitarios, y para brindar a los reclusos una oportunidad para servicios religiosos o consejería. No hubo evidencia de que la escasez de personal o los cierres impidieran al denunciante aprovechar dichos servicios, o que dichos servicios fueran cancelados por SCSO.

Al final, el denunciante identificó frustraciones legítimas sobre el impacto que los cierres pueden haber tenido en la OCA, las visitas y el acceso al progreso, pero estas no llegaron al nivel de violar el requisito general de personal del Título 15 o los programas específicos citados por el denunciante. En consecuencia, coincidimos con SCSO en que la queja fáctica de que la escasez de personal creó cierres, que a su vez violaron el Título 15 y programas específicos, era **INFUNDADA**. En la medida en que el denunciante afirmó que los niveles generales de personal violaban el Título 15, concluimos que SCSO debería ser **EXONERADA**.

#### **Actualización de la Política y las tabletas de los reclusos con las regulaciones revisadas del Título 15**

Estamos de acuerdo con SCSO en que las regulaciones revisadas del Título 15 emitidas en abril de 2023 no se cargaron en las tabletas de los reclusos hasta julio de 2023, y la afirmación sobre este punto debería ser **SOSTENIDA**.

También concluimos que la queja respecto a que SCSO no incluyó las regulaciones revisadas del Título 15 en sus políticas debería ser **SOSTENIDA** para el período del 1 al 26 de abril de 2023, pero que era **INFUNDADA** para el período posterior al 26 de abril.

Por último, concluimos que, si bien la inferencia del investigador de que SCSO aplicó las regulaciones revisadas del Título 15 a la queja del demandante era razonable, la queja requería examinar los reclamos específicos en cuestión. Como eso no se hizo, concluimos que la investigación sobre esta cuestión específica estaba **INCOMPLETA**.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

## NÚMERO DE CASO 22-C-0023

QUEJA CIUDADANA N.º 10

**USO INNECESARIO O EXCESIVO DE LA FUERZA; PROCEDIMIENTO IMPROPIO O QUEJA CONTRA LA POLÍTICA; NEGLIGENCIA DEL DEBER**

**ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO:** presentada por correo

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante afirmó que, después de su arresto por violación de los términos de su libertad condicional y posterior detención en el MADF, estuvo recluso en una celda sin cama durante más de un día, injustamente colocado en un hospital psiquiátrico para tratamiento de esquizofrenia, y que durante su estancia en dicho hospital psiquiátrico fue sometido a inyecciones y medicamentos no consentidos.

Además, el denunciante alega que su arresto fue una violación de sus derechos.

El denunciante expresó específicamente que creía que era ilegal que SCSO los confinara en una celda sin cama. El denunciante alegó que era inhumano hacerlo y similar a la tortura.

El denunciante también declaró durante una entrevista de investigación realizada por SCSO, que fueron “pisoteados” después de intentar abrir una puerta en el MADF.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** Con base en la denuncia, SCSO interpretó las acusaciones del denunciante como cuádruples:

1. Que el encarcelamiento temporal del denunciante en el MADF, luego de su arresto y su ubicación en celdas de fichaje y de sobriedad, violaba las políticas y los procedimientos;
2. Que las circunstancias que llevaron al arresto del denunciante eran ilegales y, por lo tanto, violaban las políticas y los procedimientos;
3. Que la determinación del personal médico del MADF, respecto a que el denunciante debía ser ingresado en un centro psiquiátrico involuntario, constituía una negligencia en el cumplimiento del deber; y,
4. 4) Que el demandante fue medicado involuntariamente durante su detención en el MADF y su posterior internamiento psiquiátrico involuntario, y que esto constituyó una negligencia en el cumplimiento del deber.

Además, a pesar del hecho de que la denuncia no contenía acusaciones directas de uso innecesario o excesivo de la fuerza, SCSO también decidió evaluar los dos usos de la fuerza que ocurrieron durante el arresto del demandante en el MADF, a saber, 1) un uso de llaves controladas y llaves de muñeca traseras por parte de dos agentes penitenciarios durante el proceso inicial de admisión/fichaje; y, 2) un uso de derribos controlados, llaves de muñeca traseras, llaves de brazos y esposas/sujeciones de piernas por parte de varios agentes penitenciarios, después del intento de fuga del demandante de la custodia.

Los investigadores de SCSO realizaron entrevistas de investigación al denunciante, revisaron todos los reportes de incidentes y registros correccionales disponibles relacionados con el arresto del denunciante, revisaron la documentación médica preparada en relación con la admisión/fichaje del denunciante y revisaron además todas las grabaciones de cámaras corporales y de VMS aéreas disponibles.

Al abordar los dos incidentes de uso de la fuerza contra el denunciante, el investigador de SCSO llegó a las respectivas conclusiones de **INFUNDADO**.

Con respecto al uso de llaves controladas y llaves de muñeca traseras, el investigador determinó que el uso de la fuerza fue razonable y necesario para superar la resistencia y la desobediencia exhibidas por el denunciante durante el proceso inicial de fichaje.

Con respecto al uso posterior de derribos controlados, llaves de muñeca traseras, llaves de brazos y esposas/sujeciones de piernas, el investigador determinó que cada una de las técnicas era razonable, necesaria y apropiada a la luz del intento de fuga del denunciante de los custodios, el comportamiento agresivo y el nivel de resistencia física.

Al abordar la cuestión del arresto supuestamente ilegal del demandante, el investigador llegó a la conclusión de que era **INFUNDADO**. Para llegar a esta conclusión, el investigador no proporcionó ningún análisis en virtud de ninguna política específica de SCSO. En cambio, el investigador revisó los reportes de incidentes preparados por el personal de SCSO involucrado en el arresto del demandante. El investigador finalmente concluyó que el arresto estaba respaldado por una causa probable, y que esa causa probable estaba basada en las declaraciones de testigos directos recopiladas por el personal de SCSO, que demostraban que el demandante había violado los términos de su libertad condicional.

Al abordar la cuestión de las condiciones y la duración del confinamiento de los denunciantes en las celdas de fichaje y de sobriedad durante el curso de su detención



en el MADF, el investigador llegó a una conclusión de **INFUNDADO**. El investigador apuntó a la evaluación médica realizada por el personal médico del MADF al admitir y fichar al denunciante en la instalación, que indicó que el denunciante se encontraba bajo la influencia de drogas ilícitas. Además, el investigador determinó que el uso de la celda de sobriedad cumplía con la Política de Detención de SCSO § 513. El investigador señaló además que las celdas de sobriedad del MADF no contienen camas ni mantas, y en cambio están acolchadas para garantizar la seguridad de quienes se encuentran en ellas. El investigador determinó que no hubo “negligencia” y que “se siguieron todas las políticas y procedimientos” con respecto al alojamiento y el fichaje del denunciante en el MADF.

En relación con el alegato de que el demandante fue sometido indebidamente a una internamiento psiquiátrico involuntario, el investigador llegó a la conclusión de que era **INFUNDADO**. El investigador se basó en la constatación médica del personal médico del MADF de que el demandante estaba “gravemente discapacitado”, que en última instancia se utilizó como base para la invocación de un internamiento psiquiátrico involuntario, en virtud del Código de Bienestar e Instituciones de California 5150. El investigador señaló que la incapacidad del demandante para cuidar de sí mismo justificaba el uso de dicha internamiento. El investigador concluyó que no hubo “ningún procedimiento indebido, queja contra la política o negligencia en el cumplimiento del deber” durante todo el proceso de internación del demandante en una reclusión psiquiátrica involuntaria.

Finalmente, el investigador llegó a la conclusión de que era **INFUNDADA** con respecto a la acusación de que el demandante fue medicado involuntariamente mientras estuvo en el MADF. El investigador se basó en las declaraciones del denunciante en su propia entrevista, en la que afirmó que no se le proporcionó ni se le administró ningún medicamento durante su estancia en el MADF, y que solo se le administraron medicamentos durante su estancia en un centro médico tras su internamiento en un centro psiquiátrico involuntario. Al revisar la Política de SCSO § 320.5.9 (F), el investigador concluyó que el personal penitenciario de SCSO no descuidó su deber, pero no proporcionó ninguna aplicación o discusión sobre cómo se aplicaba la política a los hechos.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**, a pesar de que el investigador no realizó entrevistas posteriores al incidente al personal de SCSO que había usado la fuerza contra el denunciante. La conclusión de IOLERO sobre la completitud se debió a su opinión de que sería inapropiado hacerlo cuando, en general, el expediente estaba completo y cada uno de los problemas respectivos identificados en la queja se podía resolver en función del expediente reunido por el investigador.

En cuanto a la primera instancia del uso de la fuerza contra el denunciante (en respuesta a la resistencia del denunciante durante el fichaje), estaba en **DESACUERDO** con la conclusión de SCSO, de que era **INFUNDADA** y, en cambio, concluyó que el personal respectivo debía ser **EXONERADO**. IOLERO concluyó que sí se usó la fuerza, pero estaba dentro de los límites de la Política § 300 de SCSO, así como de la ley pertinente. En concreto, el personal de SCSO usó la fuerza en respuesta a la resistencia física del denunciante durante el proceso de fichaje. Las llaves de muñeca y las llaves controladas utilizadas fueron mínimas y se ajustaron bien al propósito legítimo de las fuerzas del orden de completar el proceso de fichaje, proporcionales a la gravedad de la resistencia real exhibida por el denunciante y razonables a la luz de la totalidad de las circunstancias.

En relación con la segunda instancia del uso de la fuerza contra el denunciante (en respuesta al intento de fuga del denunciante del MADF), IOLERO también estuvo en **DESACUERDO** con la conclusión de SCSO de **INFUNDADO**, y nuevamente determinó que el personal respectivo debería ser **EXONERADO**. IOLERO nuevamente determinó que el uso de la fuerza de hecho ocurrió, pero que estaba dentro de los límites de la Política § 300 de SCSO, así como de la ley pertinente. Aquí, el denunciante intentó escapar del MADF separándose del personal penitenciario e intentando abrir la puerta de la salida peatonal del MADF. Su intento fue claramente capturado en la cámara corporal disponible y en el video aéreo. Además, las mismas grabaciones mostraban al demandante mostrando una fuerza de resistencia física significativa contra el personal penitenciario, que respondía mientras intentaba recuperar el control sobre el demandante. El intento físico de fuga del demandante, en combinación con su resistencia física activa, claramente requirió el uso de la fuerza por parte del personal penitenciario de SCSO. IOLERO encontró que la fuerza utilizada (sujeciones controladas, llaves de muñeca traseras, llaves de brazos y esposas/sujeciones de piernas) fue proporcional a la luz de las circunstancias, bien adaptada al propósito legítimo de aplicación de la ley de evitar que un detenido huya de la custodia de las fuerzas del orden y, en última instancia, razonable a la luz de la totalidad de las circunstancias.

Con respecto a la cuestión del arresto presuntamente ilegal, IOLERO estuvo en **DESACUERDO** con la conclusión de SCSO de **INFUNDADO** y, en cambio, llegó a una conclusión de **EXONERADO**. Aquí, los reportes de incidentes relacionados con el arresto del demandante documentaron declaraciones de testigos creíbles que indicaban que el demandante estaba ingiriendo sustancias controladas. La ingestión de sustancias controladas fue una violación explícita de los términos de la libertad condicional preexistente del demandante. En consecuencia, los agentes

que lo arrestaron, a la luz de la totalidad de las circunstancias, tenían la Causa Probable requerida para arrestar al demandante por violación del Código Penal de California § 1203.2 (a), que permite el arresto de cualquier persona en libertad condicional que viole los términos de su libertad condicional. Una vez más, IOLERO encontró que el demandante fue sujeto a un arresto, sin embargo, la detención fue legal y, en consecuencia, una conclusión más apropiada es la de **EXONERADO**, en lugar de infundado.

En relación con las acusaciones del denunciante sobre las condiciones de confinamiento, IOLERO estuvo **DESACUERDO** con la conclusión de SCSO de que era **INFUNDADO**, y en su lugar encontró que la conclusión más apropiada sería la de **EXONERADO**. IOLERO trató la denuncia como doble, siendo las acusaciones que: 1) colocar al denunciante en una celda sin cama violaba las políticas o era ilegal; y 2) mantener al denunciante en una celda de sobriedad durante aproximadamente 28 horas violaba las políticas o era ilegal. IOLERO encontró que la colocación del denunciante en una celda de sobriedad estaba en línea con la Política de Detención de SCSO, y la política específica de “Uso de Celda de Sobriedad”. Dicha política requería que cualquier recluso detenido por cargos relacionados con alcohol y drogas, o bajo la influencia de estos, fuera evaluado médicamente por el personal médico de MADF. La misma política también estipulaba que las celdas de desintoxicación solo se usaran para individuos que se consideraran una amenaza para su propia seguridad o la de otros. Además, la política exigía que los individuos colocados en una celda de sobriedad fueran removidos cuando pudieran continuar con el proceso de fichaje y ya no representaran un peligro para su seguridad o la de otros.

La evaluación médica del denunciante por parte del personal médico de MADF, así como las propias admisiones del denunciante durante su evaluación médica/mental pre-fichaje, respaldaron la colocación del denunciante en una celda de sobriedad. Por admisión propia del denunciante, había estado consumiendo marihuana y alcohol, como mínimo. Las celdas de sobriedad de SCSO no incluyen camas, sino que están acolchadas para minimizar el peligro y el riesgo de lesiones a individuos intoxicados. El denunciante fue colocado en la celda de desintoxicación durante la noche y fue removido de la celda la mañana siguiente para completar el proceso de fichaje. Al ser removido, el denunciante intentó escapar del MADF, lo que resultó en un retraso adicional en el proceso de su citación final y liberación de la custodia correccional.

En cuanto a la queja de que la detención del denunciante en una celda de sobriedad era ilegal debido al tiempo que estuvo retenido, la Sección 825 del Código Penal de California requiere que los detenidos sean llevados ante un magistrado sin demoras innecesarias dentro de las 48 horas posteriores a su arresto. Aquí, el denunciante solo estuvo detenido en el MADF por un total de 28 horas. Además, las políticas

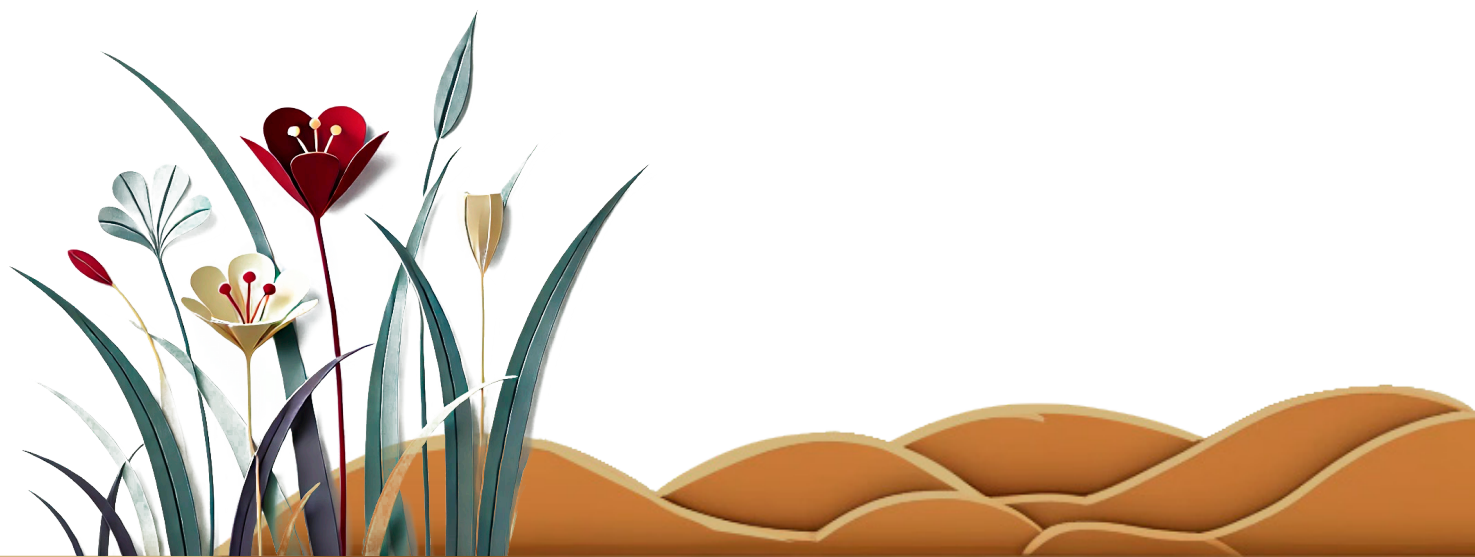
de SCSO en ese momento no obligaban a SCSO a remover al denunciante de una celda de sobriedad mientras continuara representando un riesgo para la seguridad de otros, y la documentación médica y evaluaciones completadas por el personal médico de MADF respaldaban lo mismo. Sin embargo, el denunciante fue citado y liberado de la custodia antes de que expirara el límite de 48 horas impuesto por el código penal.

En cuanto al tema de la invocación de una retención psiquiátrica involuntaria, IOLERO estuvo en **DESACUERDO** con la conclusión de SCSO de que era **INFUNDADO**, y en cambio encontró que la decisión de hacerlo estaba respaldada por los hechos, la ley y las determinaciones realizadas por el personal médico de MADF y el personal correccional, y en consecuencia, el personal involucrado debería ser **EXONERADO**. El Código de Bienestar e Instituciones de California § 5150 permite que los oficiales de paz o profesionales designados retengan a un individuo en una reclusión psiquiátrica involuntaria cuando, como resultado de un trastorno mental, el individuo es un peligro para otros o para sí mismo, o está gravemente discapacitado. Como se discutió anteriormente, las evaluaciones médicas realizadas por el personal médico de MADF contenían hallazgos explícitos de que el denunciante estaba gravemente discapacitado y presentaba un peligro para sí mismo y para otros. La decisión de SCSO de invocar una retención psiquiátrica involuntaria sobre el denunciante estaba dentro de los límites de la ley relevante.

Finalmente, en cuanto al tema de que el denunciante fue supuestamente medicado involuntariamente, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO, de que era **INFUNDADO**. Según la propia admisión del Denunciante en una entrevista de investigación, el Denunciante nunca recibió medicamentos durante su detención en el MADF, y los registros médicos realizados por el personal médico de MADF reflejaron lo mismo.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.



## NÚMERO DE CASO 23-C-0030

QUEJA CIUDADANA N.º 11

**DESCORTESÍA; ACTUACIÓN POLICIAL DISCRIMINATORIA**

**RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE IOLERO:** presentada vía correo electrónico

### **RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE** Blanco

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** El denunciante aseguró que tuvo una interacción negativa cuando intentó asistir a una visita programada con un detenido en prisión preventiva en el MADF. El denunciante se quejó de que un Especialista en Detención del MADF fue grosero, desagradable, poco servicial y le hizo sentir como si estuviera siendo discriminado por su condición de persona discapacitada.

**Conclusión de SCSO** El investigador de SCSO revisó las acusaciones sustanciales contenidas en la queja y los adjuntos presentados junto con la queja, y decidió indagar las acusaciones sobre la base de 1) Descortesía; y 2) Actitud basada en prejuicio policial.

El investigador intentó realizar una entrevista de indagación con el denunciante, pero el denunciante no cooperó con el investigador e indicó que la entrevista “no era necesaria”.

El investigador intentó entrevistar tanto al Especialista en Detención, que supuestamente fue grosero con el denunciante, como a otro Especialista en Detención que estaba asignado al mismo turno. Ninguno de los Especialistas en Detención pudo recordar detalles específicos sobre la supuesta interacción con el denunciante.

SCSO llegó a una conclusión de **INCONCLUYENTE/NO SOSTENIDA** con respecto a la descortesía y la actuación policial basada en prejuicios. El investigador afirmó que debido a la incapacidad de completar una entrevista con el denunciante y la incapacidad de los Especialistas en Detención de recordar detalles sobre la interacción con el denunciante, no había pruebas suficientes para exonerar de manera concluyente al Especialista en Detención en cuestión ni para sostener la acusación.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación de SCSO estaba

**COMPLETA.** Aunque la investigación no produjo pruebas suficientes para exonerar al Especialista en Detención ni sostener la acusación, el investigador tomó medidas investigativas suficientes para abordar y resolver razonablemente los problemas planteados en la queja.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con las conclusiones de SCSO de **NO SOSTENIDO**, en lo que respecta a la descortesía y la actuación policial basada en prejuicios. IOLERO determinó específicamente que la negativa del denunciante a cooperar con la entrevista de investigación y la incapacidad de los Especialistas en Detención para recordar la interacción dejaron el expediente fáctico tan deficiente que no podía sustentar de manera concluyente la denuncia ni ofrecer una exoneración en lo que respecta a ninguna de las acusaciones.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.





## D. USO DE LA FUERZA

### NÚMEROS DE CASO 22-C-0016, 23-C-0018,23-C-0019

QUEJAS NÚMEROS 1-3 DE LA MADF

CONDUCTA IMPROPIA / DESCORTESÍA / FUERZA EXCESIVA / SESGO RACIAL

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Negro/Afroamericano

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó uso excesivo de la fuerza en tres ocasiones durante su encarcelamiento en el MADF y aseguró que fue debido al racismo.

**CONCLUSIÓN DE SCSO** SCSO revisó varios archivos de cámaras corporales, archivos de video del MADF, fotografías del denunciante, notas de gestión interna, registros médicos, reportes de incidentes y quejas. SCSO también entrevistó a tres sargentos.

Con base en estos materiales, SCSO concluyó que las quejas eran **INFUNDADAS** en los hechos o que las acciones del personal cumplían con la ley y la política, y que debían ser **EXONERADOS**.

**CONCLUSIÓN DE IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación estaba **COMPLETA**. El investigador revisó los materiales documentales relevantes, los archivos de video y entrevistó al personal. El tipo específico y la cantidad de fuerza, y las circunstancias de su uso, estaban claramente documentados. SCSO no entrevistó al denunciante porque lo habían trasladado a un centro penitenciario estatal y porque la entrevista probablemente no proporcionaría material relevante adicional más allá de lo que ya mostraba el expediente. Estuvimos de acuerdo con esta conclusión.

En cuanto al mérito, estamos **DE ACUERDO** con SCSO en que las quejas del denunciante carecían de fundamento.

Caracterización errónea del uso de la fuerza. No hay disputas sobre el uso de la fuerza contra el denunciante. Sin embargo, la queja del denunciante se centra en cómo caracterizó



la fuerza que se utilizó, alegando que lo “puñetearon” en la cara, lo “aplastaron” con el puño, lo “empujaron” sobre una mesa y lo esposaron intencionalmente de una manera que le provocó sangrado. La fuerza utilizada estaba claramente documentada en las grabaciones de BWC, lo que demuestra que estas caracterizaciones eran incorrectas en los hechos. Ningún agente golpeó al denunciante de ninguna manera. En la medida en que la demanda estuvo basada en estas caracterizaciones, determinamos que la conclusión debería ser **INFUNDADA**.

Fuerza realmente utilizada. La fuerza realmente utilizada consistió en una llave de muñeca (doblar una mano a la altura de la muñeca) y presión mastoidea (colocar el nudillo en el punto de presión detrás de la oreja), y sujetar al denunciante en una cama y en una silla de ruedas. Estas técnicas se conocen generalmente como “Métodos de sumisión por dolor” y se consideran niveles “mínimos” de fuerza, según los estándares constitucionales y de capacitación. El expediente muestra que los agentes de hecho emplearon estas técnicas en el denunciante de manera mínima y terminaron tan pronto como se logró el cumplimiento. También muestra que los agentes tenían un interés significativo en la seguridad y protección al usar la fuerza porque el denunciante se resistía intencionalmente a los esfuerzos por moverlo y se negaba a cumplir con las instrucciones básicas. Este equilibrio mostró que el uso de la fuerza fue objetivamente razonable según la ley vigente.

La ley de California también requiere que la fuerza sea “proporcional” a la amenaza, un análisis que es independiente del estándar de “razonabilidad”. La proporcionalidad requiere una evaluación de si (y por qué) el oficial creyó que la fuerza específica que realmente utilizó fue apropiada a la luz del delito o el nivel de resistencia involucrado. IOLERO **NOTÓ** que si bien SCSO concluyó correctamente que la fuerza era razonable, SCSO no evaluó específicamente la proporcionalidad. IOLERO concluyó de forma independiente que la fuerza era proporcional y recomendó que SCSO realice una revisión de proporcionalidad por separado en casos futuros.

La política de SCSO también establece requisitos para el uso de métodos de sumisión por dolor. **NOTAMOS** ambigüedad en la política con respecto al uso de los métodos de sumisión tanto para la resistencia pasiva como activa, pero que el cumplimiento del dolor en este caso cumplió con la Política general de uso de la fuerza de SCSO.

En consecuencia, estamos **DE ACUERDO** con SCSO en que la fuerza realmente utilizada contra el denunciante fue objetivamente razonable, proporcional y cumplió con la Política de SCSO, y que el hallazgo debería ser **EXONERADO**.

Sesgo racial. El denunciante alegó que el personal tenía sesgo racial contra él y creó notas falsas para “emboscarlo”. No hubo evidencia de prejuicios raciales por parte de

ningún miembro del personal de MADF; las únicas referencias raciales vinieron del denunciante, quien hizo comentarios despectivos sobre la raza de varios miembros del personal. Tampoco hubo evidencia de que se hubieran realizado registros inexactos. El expediente muestra que las acciones tomadas por el personal de MADF estuvieron basadas en requisitos operativos legítimos de la institución correccional, y la necesidad de usar la fuerza surgió directamente del incumplimiento consciente e intencional del denunciante de las directivas legales. En consecuencia, estamos **DE ACUERDO** con SCSO en que esta queja es **INFUNDADA**.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Se debe revisar la Política de SCSO § 300.3.3 para aclarar que los métodos de sumisión por medio del dolor pueden ser efectivos para controlar tanto a las personas que se resisten pasivamente como a las que se resisten activamente, de acuerdo con la ley vigente y la Política general de Uso de la Fuerza 300 de SCSO.

**RESPUESTA DE SCSO** SCSO no proporcionó respuesta a esta auditoría. Sin embargo, SCSO revisó su Política de Uso de la Fuerza para reflejar la recomendación de IOLERO.

## NÚMERO DE CASO 23-C-0003

QUEJA CIUDADANA N.º 4

USO INNECESARIO O EXCESIVO DE LA FUERZA

**ORIGEN DE LA DENUNCIA** IOLERO: presentada en línea

**RAZA O ETNICIDAD DE LA DENUNCIANTE** Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA DENUNCIA** La denunciante alegó que los agentes penitenciarios de SCSO realizaron un uso innecesario o excesivo de la fuerza durante su admisión y fichaje en el Centro Principal de Detención de Adultos del Condado de Sonoma (MADF, por sus siglas en inglés) después de su arresto por sospecha de conducir bajo la influencia del alcohol. La denunciante alegó específicamente que los agentes penitenciarios la empujaron al suelo con fuerza excesiva. La denunciante alegó además durante el transcurso de una entrevista de investigación que luego los mismos agentes penitenciarios la agarraron con fuerza y la empujaron contra una ventana.

Además, la denunciante también planteó acusaciones de que los mismos agentes penitenciarios habían sido “groseros” y “racistas” con la denunciante durante todo el proceso de su admisión y fichaje.

**Conclusión de SCSO** SCSO investigó revisando las grabaciones de las cámaras corporales disponibles de todo el personal de SCSO involucrado (así como un conjunto de imágenes obtenidas de un oficial de la Patrulla de Carreteras de California —CHP, por sus siglas en inglés— que participó en el arresto de la demandante), las imágenes de VMS aéreas disponibles de cámaras fijas dentro del MADF, revisando los reportes de incidentes disponibles generados por SCSO derivados del incidente y realizando una entrevista a la demandante.

Con respecto a las quejas de uso innecesario o excesivo de la fuerza, SCSO encontró que los respectivos usos de los agentes penitenciarios de llaves de control, técnicas de cumplimiento del dolor, un derribo controlado y la colocación de esposas en la demandante fueron razonables, dentro de la política y legales, y en consecuencia llegó a una conclusión de **EXONERADO**.

Con respecto a la queja de que los agentes penitenciarios agarraron y empujaron con fuerza a la demandante contra una ventana, SCSO determinó que la acusación era **INFUNDADA**, y señaló que la evidencia mostraba que no ocurrió tal interacción.

SCSO también determinó que la acusación de que los agentes penitenciarios fueron groseros y/o racistas con la denunciante carecía de fundamento, y señaló específicamente que la denunciante no proporcionó ningún ejemplo claro de cómo los agentes penitenciarios fueron groseros y/o racistas con ella, y además que, según la propia admisión de la denunciante, los agentes nunca hicieron ningún comentario grosero o racista.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO determinó que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**, y señaló que los resultados de la investigación proporcionaron pruebas suficientes para resolver todas y cada una de las acusaciones formuladas en la queja.

IOLERO **NOTÓ** que el investigador no realizó entrevistas posteriores al incidente a los agentes penitenciarios, sin embargo, esta deficiencia no hizo que la investigación fuera incompleta.

IOLERO también **NOTÓ** que si bien el investigador no llegó a una determinación explícita sobre si alguno de los agentes violó la política de vigilancia policial basada en prejuicios de SCSO contenida en la Política § 410 de SCSO, la investigación no quedó incompleta a la luz de la discusión y el análisis del investigador de esas acusaciones, según la Política § 320 y siguientes de SCSO, en las que el investigador concluyó que las acusaciones de mala educación y racismo por parte de los agentes penitenciarios eran infundadas.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con las respectivas conclusiones de SCSO de **EXONERADO**, con respecto a la acusación de Uso Innecesario o Excesivo de la Fuerza en relación con el uso de llaves de control, técnicas de sumisión por medio del dolor, un derribo controlado y la colocación de esposas en la denunciante. La evidencia en video disponible demostró claramente que la demandante se había quitado las esposas durante el curso de su admisión y fichaje, y la demandante pasó de resistencia pasiva a resistencia activa mientras los agentes correccionales intentaban volver a asegurarle las esposas. IOLERO señaló específicamente que los agentes correccionales solo utilizaron la fuerza después de que la demandante no siguió instrucciones verbales claras y, posteriormente, la resistencia física de la demandante.

En su análisis, IOLERO **NOTÓ** que, si bien en última instancia estuvo de acuerdo con la evaluación de SCSO, en cuanto a los respectivos Usos de la Fuerza por parte de los agentes correccionales, el investigador de SCSO no realizó ningún análisis sustantivo en cuanto a *proporcionalidad o desescalada*. Esta falla se debió en parte al hecho de que el investigador de SCSO no realizó entrevistas posteriores al incidente con los agentes correccionales. Como resultado, el investigador no reunió ninguna información sobre cómo los dos respectivos miembros del personal habían considerado las cuestiones de proporcionalidad y desescalada. IOLERO alentó a SCSO y a sus investigadores a realizar entrevistas en todos los casos de uso de la fuerza para evitar deficiencias analíticas y de investigación similares en el futuro.

IOLERO también estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO de que la acusación de que los agentes penitenciarios agarraron y empujaron a la denunciante contra una ventana era **INFUNDADA**. En pocas palabras, no se encontró evidencia de esta interacción en el expediente, y el expediente contenía una visión completa de las respectivas interacciones de los agentes con la denunciante.

Finalmente, IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO de que el alegato de que los agentes penitenciarios fueron groseros y/o racistas con la denunciante era **INFUNDADA**. Las interacciones de los agentes con la denunciante fueron captadas por una cámara corporal y no se encontró evidencia de lenguaje grosero, racista o discriminatorio. Además, la denunciante admitió durante el curso de una entrevista de investigación que los agentes nunca hicieron ningún comentario grosero o racista hacia ella. Si bien SCSO analizó estas acusaciones de conformidad con la Política § 320 de SCSO y no realizó ningún análisis de conformidad con la política de actuación policial basada en prejuicios de SCSO, hacerlo fue innecesario a la luz del hecho de que las acusaciones no estaban respaldadas fundamentalmente por el expediente.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.



## E. ATENCIÓN MÉDICA

### NÚMERO DE CASO 23-C-0011

QUEJA CIUDADANA N.º 1

ATENCIÓN MÉDICA INSUFICIENTE

ORIGEN DE LA QUEJA IOLERO – Por correo

RAZA O ETNICIDAD DEL DENUNCIANTE Hispano/Latino

**ALEGATOS EN LA QUEJA** El denunciante alegó que recibió atención médica inadecuada e indebida mientras estuvo encarcelado en MADF. Específicamente, el denunciante alegó que había estado sufriendo durante más de un año como resultado de un nervio ciático pinzado y que había realizado solicitudes formales de tratamiento que no recibieron respuesta. El denunciante alegó que había solicitado que los agentes penitenciarios llamaran a las enfermeras a su celda casi a diario, y que el personal médico del MADF nunca se presentó para ayudar al denunciante, y que ese mismo personal médico le había informado al denunciante que no había nada que pudieran hacer para tratar su condición.

El denunciante alegó que el personal médico se negó a enviar al denunciante al hospital para un tratamiento médicamente necesario. El denunciante agregó que sentía que el trato que recibía era inhumano y cruel, y que lo habían dejado tirado en el suelo de su celda durante horas, y que se había orinado encima varias veces sin recibir ayuda del personal médico. Por último, el denunciante agregó que sentía que los analgésicos y los tratamientos que le proporcionaban no ayudaban con su presunta condición.

**Conclusión de SCSO** SCSO caracterizó los alegatos del denunciante como cinco acusaciones distintas:

1. Que el denunciante no había recibido la atención médica que necesitaba, es decir, una resonancia magnética;
2. Que el personal médico de MADF estaba al tanto de sus lesiones, pero no hizo nada para abordarlas o responder a ellas;

3. Que el personal médico de MADF informó al denunciante que no había “nada que pudieran hacer” por el denunciante después de llegar a la celda del denunciante en respuesta a supuestas emergencias médicas;
4. Que el denunciante fue víctima de un trato cruel e inhumano por parte del personal médico de MADF; y,
5. Que los medicamentos y tratamientos proporcionados al demandante por el personal médico de MADF fueron ineficaces, lo que dejó al demandante sin poder funcionar.

El investigador de SCSO revisó la queja, una queja anterior presentada por el demandante y los memorandos de respuesta a la queja relacionados, las notas de gestión de casos y los expedientes médicos relacionados con el tiempo que el demandante estuvo en MADF, un historial médico preparado a solicitud del investigador y un reporte de incidente elaborado por el personal penitenciario de MADF, luego de un incidente que involucró al demandante. Además, el investigador realizó una entrevista de investigación al demandante.

El investigador de SCSO concluyó que cada una de las respectivas acusaciones planteadas por el demandante era **INFUNDADA**.

Con respecto al primer alegato, el investigador encontró que las notas de gestión de casos, el expediente médico y el resumen médico demostraban que el demandante había recibido atención significativa por sus presuntas lesiones en la pierna y la espalda baja, durante el transcurso de su estancia en MADF. En concreto, el investigador señaló que, durante un período de ocho (8) meses, el personal médico de MADF vio al denunciante veintisiete (27) veces, incluidas visitas con enfermeras tituladas, asistentes médicos y médicos. El investigador determinó que el personal médico y el personal penitenciario de MADF habían cumplido con el Título 15, las normas de NCCHC y la política de SCSO.

En cuanto al segundo alegato, el investigador, basándose nuevamente en los registros médicos, determinó que la acusación carecía de fundamento, ya que el denunciante había recibido atención médica importante por sus supuestas lesiones.

En relación con el tercer alegato, el investigador volvió a destacar que los expedientes médicos pertinentes de MADF demostraban que no solo se había tratado al denunciante por problemas cuando planteó quejas y preocupaciones médicas, sino que los supuestos síntomas del denunciante no coincidían con los diagnósticos y las observaciones realizadas por el personal médico, y señaló que el denunciante se quejaba de no poder caminar, pero el personal lo observaba caminar sin problemas y realizar funciones que, según el denunciante, eran imposibles debido a su condición, incluido el uso del baño y agacharse. El investigador concluyó nuevamente que la acusación era infundada.

En relación con la cuarta acusación, el investigador determinó que no había pruebas de que la atención médica del denunciante fuera inhumana y/o cruel; nuevamente, basándose en los expedientes médicos del denunciante, el investigador señaló que el denunciante había sido tratado en una multitud de ocasiones y, además, que el denunciante había sido irrespetuoso y poco cooperativo con el personal médico en varias ocasiones cuando habían respondido a su celda para la atención médica.

Respecto de la quinta y última acusación, el investigador concluyó que se le proporcionó al demandante el nivel de atención adecuado y que se le proporcionaron diversos medicamentos y metodologías de tratamiento de acuerdo con los recursos médicos disponibles, y que esto se hizo dentro de los estándares de la cárcel.

**Conclusión de IOLERO** IOLERO concluyó que la investigación de SCSO sobre los alegatos del demandante fue exhaustiva, que el investigador revisó en detalle cada una de las acusaciones planteadas por el demandante y que revisó un volumen significativo de evidencia que probaba las cuestiones planteadas en la queja. En consecuencia, IOLERO concluyó que la investigación de SCSO estaba **COMPLETA**. Sin embargo, IOLERO señaló que el tema de la queja ya había sido abordado en una queja presentada por el denunciante anteriormente en el mismo año calendario, queja que el denunciante posteriormente no impugnó ni agotó completamente, y que SCSO no reconoció que el tema de la queja era duplicado de la queja previamente presentada.

IOLERO estuvo **DE ACUERDO** con la conclusión de SCSO de que era **INFUNDADA** en lo que respecta a todos los alegatos planteados por el demandante.

En cuanto al primer alegato, era cierto que el demandante no había recibido una resonancia magnética, pero el personal médico del MADF que le proporcionó tratamiento no creyó que fuera necesario. En concreto, se le realizaron al demandante pruebas diagnósticas de rayos X de la columna lumbar y la cadera, y dichas pruebas dieron como resultado un resultado negativo en cuanto a anomalías de la columna y no se detectaron fracturas ni dislocaciones de la articulación de la cadera, que por lo demás estaba intacta. Además, la evaluación médica realizada por el personal médico del MADF no encontró ninguna preocupación por deterioro neurológico.

En cuanto al segundo alegato, el expediente no contenía ninguna prueba de que se hubiera ignorado de algún modo alguna de las numerosas solicitudes de asistencia médica del demandante. El demandante fue visto veintisiete (27) veces durante el período de tiempo pertinente, y no había ninguna prueba en el expediente que sugiriera que las quejas médicas del demandante no se hubieran abordado.



En cuanto al tercer alegato, el expediente no contenía ninguna prueba que sugiriera que algún miembro del personal del MADF le hubiera informado alguna vez de que no había nada que pudieran hacer al evaluar sus supuestas lesiones. El expediente sugiere lo contrario, ya que el denunciante recibió cuidados intensivos por sus presuntas lesiones. Además, el personal del MADF, al responder a la queja presentada anteriormente por el denunciante, lo expuso en los memorandos de respuesta a la queja, lo que finalmente dio lugar a que el denunciante no agotara el procedimiento de queja ni impugnara de otro modo las conclusiones a las que se llegaba en ellos. El personal médico de MADF evaluó el estado del denunciante y le ofreció tratamiento dentro de los límites de su discreción médica en cada momento, incluidos, entre otros, adaptaciones basadas en equipos, tratamientos farmacéuticos y alojamiento.

En cuanto a la cuarta acusación, a saber, que el denunciante fue sometido a un trato cruel e inhumano, los registros médicos demostraron ampliamente que el denunciante recibió atención médica constante todas y cada una de las veces que hubo una queja. Además, no había ninguna prueba en el expediente de que el denunciante hubiera sido dejado alguna vez en el suelo de su celda sin la ayuda del personal penitenciario de MADF o del personal médico. El expediente tampoco contenía ninguna prueba de que el denunciante se hubiera orinado alguna vez en el suelo. Además, el expediente contenía refutaciones directas de las acusaciones del demandante, incluido el hecho de que el personal médico del MADF señaló que se observó al demandante deambulando sin dificultad, cambiando de posición sin dificultad y no había documentado pérdida del control intestinal.

Por último, en relación con la quinta acusación, a saber, que se le proporcionaron al demandante medicamentos y/o tratamientos ineficaces que lo dejaron incapaz de funcionar normalmente, se aplicaron las mismas conclusiones reiteradas anteriormente. El demandante recibió una evaluación y un tratamiento voluminosos por parte de profesionales médicos calificados durante su estancia en el MADF. En concreto, se le proporcionó al demandante una gran cantidad de medicamentos farmacéuticos para tratar su afección, y los registros médicos indicaron que se observó al demandante deambulando con una marcha suave y coordinada, y sin dificultad. El demandante fue reevaluado constantemente después de presentar nuevas quejas, y su plan de tratamiento se ajustó a la discreción médica del personal médico del MADF. No hubo ninguna indicación en el expediente de que el personal médico del MADF utilizara algo menos que un juicio clínico sólido al brindar tratamiento al demandante en respuesta a sus numerosas solicitudes.

**RECOMENDACIONES DE IOLERO** Ninguna.

**RESPUESTA DE SCSO** Ninguna.

# CONCLUSIÓN

---

Este año pasado cumplimos con el trabajo que prometimos al final de nuestro último reporte anual: lanzamos nuestro programa para denunciantes, hemos estado auditando casos civiles y trabajamos en investigaciones independientes. También continuamos construyendo nuestro equipo, aumentando nuestra capacitación y agregamos nuevas herramientas como una sala de entrevistas, una base de datos y políticas y procedimientos internos.

Como pueden ver arriba, este año también auditamos un número récord de casos. Nuestras auditorías en la cárcel aumentaron, lo que nos dio la capacidad de destacar algunos cambios positivos en la administración de la cárcel y también señalar algunos desafíos. Continuamos trabajando en recomendaciones sobre el programa canino y nos alegró ver algunas mejoras derivadas de nuestro trabajo.

Gracias al fuerte apoyo de nuestro Ejecutivo del Condado y la Junta de Supervisores, el próximo año incorporaremos a un nuevo auditor gerente de nivel medio, lo que ampliará el trabajo que podemos completar para ustedes. ¡Estamos emocionados de tener aún más para reportar el próximo año!

Pero lo más importante es que para todos nosotros en IOLERO es un honor servir a la gente del Condado de Sonoma fomentando la transparencia, la responsabilidad y la colaboración entre la comunidad y la Oficina del Sheriff del Condado de Sonoma. Más de 166,000 de ustedes votaron para apoyar este trabajo cuando la Medida P estaba en la boleta electoral de noviembre de 2020. Apreciamos profundamente el apoyo y cada uno de nosotros toma muy en serio la responsabilidad que nos han dado. Gracias por confiarnos este trabajo esencial.

**John Alden**

Director

---





# APÉNDICE A – ACTUALES

## MIEMBROS DEL CAC



### PRIMER DISTRITO ROBIN JURIS

Robin Jurs ha vivido en el Condado de Sonoma desde que se jubiló después de 40 años trabajando en Desarrollo Infantil Temprano, en 2016. A lo largo de los años, su trabajo con niños pequeños la llevó a interactuar con cientos de familias. Esta dedicación a la familia como uno de los pilares de nuestro tejido social la motivó a hacer que las fuerzas del orden sean más responsables ante la comunidad a la que sirven. No puede imaginar ser una madre preocupada cada vez que su hijo o hija sale de casa, pensando si volverán sanos y salvos. La muerte de George Floyd fue el punto de inflexión que la impulsó a trabajar por mejores políticas y prácticas policiales en su comunidad y en todo el país. Robin vive en Oakmont, Distrito 1, donde fundó un club llamado “Standing for Justice”. Ofrece foros educativos sobre justicia racial, que inspiran a las personas a la acción cívica. Sus intereses la llevan más allá de Oakmont, hacia la comunidad del Condado de Sonoma. Se siente afortunada de vivir en un lugar donde la voz de los ciudadanos puede marcar la diferencia.

Jurs es la quinta de seis hermanos, creció en el Área de la Bahía Este (Berkeley) y ha vivido en y alrededor del Área de la Bahía la mayor parte de su vida, excepto por 17 años que pasó con su joven familia en Nueva Inglaterra. Es integrante de una organización en Los Ángeles llamada “White People for Black Lives”, que educa a las personas blancas sobre el rol que han jugado y siguen jugando en el mantenimiento de la supremacía blanca, y cómo pueden actuar para desmantelarla. También es miembro de la NAACP local y se ha unido al Grupo de Trabajo de Responsabilidad Policial, de North Bay Organizing Project. Espera aprender durante su tiempo en el CAC de IOLERO y contribuir en todo lo que pueda.

## NATHAN SOLOMON



Nathan Solomon tiene una licenciatura en Psicología y una maestría en Sistemas de Información Computacional. Durante sus estudios universitarios, se introdujo a la psicología de la policía al tomar cursos con Craig Haney, quien realizó los experimentos de la prisión de Stanford. Actualmente trabaja como Analista de Seguridad de la Información para Jackson Family Wines. Nathan tiene más de 25 años de experiencia en TI, incluyendo la fundación de su propia empresa de software.

Solomon es originario del Condado de Sonoma y ha vivido en Santa Rosa durante los últimos 14 años. Tiene un hijo de 17 años y está casado desde hace veintiún años con una mujer criada en Santa Rosa. Su interés en servir en el Consejo Asesor Comunitario de IOLERO proviene principalmente del homicidio de Andy López y del reconocimiento de que como comunidad debemos mejorar.

Solomon vive en el Distrito 1 del Condado de Sonoma, representado por la supervisora Susan Gorin.

## SEGUNDO DISTRITO

### CASEY JONES



Casey Jones es hijo de un veterano piloto de la Fuerza Aérea de la Segunda Guerra Mundial. Creció en el sur de California y se trasladó al norte para estudiar en la Universidad de California, Berkeley. Se graduó en Derecho por la Universidad de California, San Francisco, y ejerció como abogado de litigios comerciales en San Francisco durante 10 años.

Se mudó más al norte buscando un equilibrio entre el trabajo, el matrimonio, la crianza de los hijos y la vida personal. Fue Asistente del Fiscal de la Ciudad en Napa durante 26 años, retirándose a finales de 2022. Su trabajo incluyó asesoría y defensa de funcionarios municipales y diversas iniciativas.

Colaboró estrechamente con la administración de la ciudad y con el personal de mando y los oficiales de policía en todos los aspectos del cumplimiento de la ley,

incluyendo el desarrollo de políticas, formación, responsabilidad, quejas, litigios y juicios. Cree que la aplicación de la ley es un pilar crucial y complejo de nuestro autogobierno, y que la supervisión ciudadana es vital para la salud, efectividad y responsabilidad de la policía, ante las necesidades de los ciudadanos.

Desde su jubilación, ofrece servicios legales a otros abogados a tiempo parcial, continúa entrenando a estudiantes de bachillerato en juicios simulados, como ha hecho durante muchos años, y disfruta leyendo, escribiendo, cocinando, bebiendo buena cerveza y vino, y tratando de mejorar su juego en el golf.

## **DISTRITO TERCERO**

### **LORENA BARRERA**



Barrera estudió en la Universidad de California, Merced, donde se graduó en Ciencias Políticas. Después de graduarse, se mudó al Condado de Sonoma para continuar sus estudios en Administración Pública, en la Universidad Estatal de Sonoma, donde obtuvo su maestría en 2016.

Durante sus años de estudio, Barrera participó como voluntaria en varias prácticas, en todos los niveles del gobierno. Esta experiencia le hizo consciente de la desconexión entre la gente y sus representantes, y cómo esta falta de conexión contribuye a un entendimiento limitado de las funciones y responsabilidades del gobierno. En ese tiempo, comenzó a trabajar para un miembro del Congreso, donde se especializó en análisis de políticas y descubrió las lagunas que afectan tanto al público como a las agencias gubernamentales.

Como minoría en la sociedad, para Barrera es muy importante ser un ejemplo en la comunidad. Cree firmemente en la importancia de informar y educar a la gente para fortalecer a las comunidades. Residente del Condado de Sonoma, Barrera busca oportunidades para servir como representante comunitaria porque le importa marcar una diferencia para todos. Desde 2015, ha formado parte de la Comisión para el Estado de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés) en el Condado de Sonoma, donde actualmente es vicepresidenta. Durante su tiempo en la comisión, trabajó en el Comité Ad Hoc de Salud Mental, investigando sobre la salud mental y los estigmas asociados a las condiciones de salud mental. Lorena aporta al CAC su experiencia en estudios de salud mental y jugará un papel crucial en integrar esta información en el trabajo de divulgación y políticas del CAC.

Lorena vive en el Distrito 3 del Condado de Sonoma, representado por el supervisor Chris Coursey.

## TREVOR WARD

Como nativo del Condado de Sonoma, mi pasión por la política y el servicio comunitario comenzó en la preparatoria, a través de mi participación en debates y discursos competitivos. Estudié música, ciencias políticas e historia en Santa Rosa Junior College y liderazgo en University Of The Nation's, en Kona, Hawái.



Después, trabajé con Youth With A Mission, en Los Ángeles, donde tuve el privilegio de servir en un viaje corto de extensión a Filipinas y Tailandia, y luego lideré dos viajes separados a Costa Rica y Panamá. Mis roles durante ese tiempo abarcaron desde trabajar en un orfanato hasta colaborar con una organización contra la trata de personas y construir un nuevo campus de servicios en la selva.

Desde mi infancia hasta ahora, mi corazón y prioridad siempre ha sido servir a los más pobres y vulnerables. Como muchos estadounidenses, mi pasión por la supervisión policial comenzó tras el asesinato de George Floyd en 2020. Fui activista y firme partidario de la Medida P, que estableció una autoridad más amplia para IOLERO.

Tuve el honor y el privilegio de ser nombrado al Consejo Asesor Comunitario en el otoño de 2023 para representar al Distrito 3 (centro de Santa Rosa). Aunque nuestro trabajo abarca una amplia gama de temas, mi mayor pasión y esperanza es servir a los individuos en la Cárcel del Condado de Sonoma y asegurarme de que les estamos brindando el mejor cuidado y rehabilitación posible.



### Cuarto Distrito **JOHN AZEVEDO**



John Azevedo ha pasado toda su vida en el Condado de Sonoma, creciendo en un rancho cerca de Healdsburg, California, donde actualmente reside con su esposa, Alicia, y su hija, Micaela. Como vicepresidente sénior de agricultura en Jackson Family Wines (JFW), John supervisa las operaciones de viñedos en la costa de California, al mismo tiempo que administra el viñedo familiar.

John tiene una licenciatura en Ciencias Vegetales con énfasis en viticultura, de la Universidad de California, Fresno. Es un orgulloso exalumno del Programa de Liderazgo Agrícola de California, clase 37, durante el cual tuvo la oportunidad de visitar Asia y consultar con líderes agrícolas internacionales.

John participa activamente en varios grupos comunitarios y está profundamente comprometido con los principios de equidad, seguridad y mejora continua. Estos valores impulsan su participación en el Consejo Asesor Comunitario, de IOLERO.

---

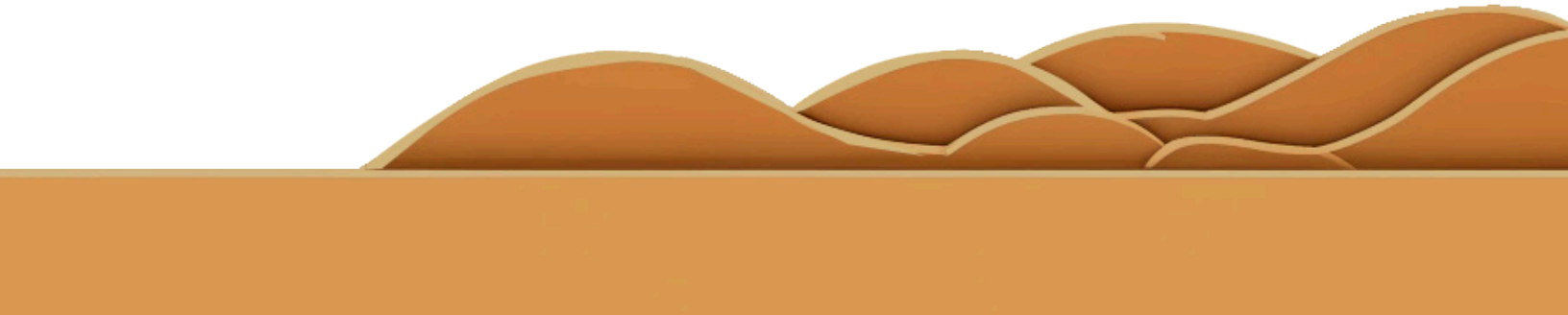
### **GEORGE R. VALENZUELA**



George Valenzuela nació y creció en el Este de Los Ángeles, hijo de padres inmigrantes de Hermosillo, Sonora, México. Como producto del sistema público de escuelas de LAUSD y siendo un estudiante universitario de primera generación, se graduó de la Universidad de California, Berkeley, con una licenciatura en Ciencias Sociales y Estudios Étnicos.

Después de graduarse de Cal, Valenzuela regresó al Condado de Los Ángeles y trabajó como maestro bilingüe de español en escuelas primarias e intermedias. Durante ese tiempo, se casó con su amor universitario, Rachel, y nació su primer hijo, Adrián.

En 1996, Valenzuela y su pequeña familia se mudaron a Windsor, California. Mientras enseñaba en una escuela primaria durante el día, asistió a clases nocturnas y se graduó de la Empire College School of Law, en Santa Rosa.





Valenzuela fue admitido en la Asociación de Abogados de California en 2001, y después nació su segundo y tercer hijo, en Santa Rosa. Desde 2008 hasta 2020, tuvo el honor de servir como miembro de la Junta Escolar de WUSD, donde fue Presidente de la Junta en tres ocasiones.

Valenzuela ha trabajado como abogado en áreas como: litigios complejos por lesiones personales relacionadas con el asbesto, apoyo infantil y derechos de la niñez, derecho de dependencia infantil (CPS, por sus siglas en inglés), recursos humanos, derecho educativo (TK-12), planeación de patrimonios y disputas entre arrendadores e inquilinos.

Además de su experiencia legal, Valenzuela tiene 11 años de experiencia como maestro de escuela primaria e intermedia en los condados de Los Ángeles, Sonoma y Mendocino. También tiene 18 años de experiencia laboral como administrador escolar en los condados de Sonoma y Napa.

Actualmente, es el director de Schaefer Charter School (TK-6, Santa Rosa) y reside en Windsor con su esposa y dos hijos adultos, Jacob y Elías.

---


### Quinto Distrito

## IMELDA MARTÍNEZ DE MONTAÑO

Nacida en Michoacán, México, Imelda Martínez de Montaña se mudó a los Estados Unidos en 1995 y se convirtió en ciudadana estadounidense en 2015. Ha disfrutado de 30 maravillosos años de matrimonio y es madre de dos hijas y un hijo. Durante los últimos 29 años, ha llamado al área del Oeste del Condado de Sonoma (Forestville y Guerneville) su hogar.

En 2022, comenzó a trabajar como voluntaria como promotora de salud en el área del Russian River, dedicada a apoyar a la comunidad latina brindándole recursos y servicios esenciales. Muchas familias en el Oeste del Condado experimentan aislamiento y desconexión debido a la falta de información y recursos vitales, especialmente dentro de la comunidad de habla hispana. Esta brecha la inspiró a unirse al Consejo Asesor Comunitario, de IOLERO, donde tiene como objetivo aprender y contribuir a los importantes esfuerzos realizados para educar y empoderar a su comunidad.

Como hispanohablante monolingüe, está inmensamente agradecida por la oportunidad de servir. Está comprometida a continuar con su trabajo comunitario, brindando recursos educativos cruciales al área del Oeste del Condado.



## NANCY PEMBERTON



Nancy Pemberton obtuvo su licenciatura en la Universidad Estatal de San Francisco y su título de abogada en la Escuela de Derecho de Berkeley (antes conocida como Boalt Hall). Durante la mayor parte de su carrera legal, se especializó en representar a acusados de crímenes capitales que enfrentaban la posible ejecución, tanto como abogada, como especialista en mitigación. Ahora retirada de la representación legal, trabaja a tiempo parcial escribiendo y editando contenido para un sitio web utilizado por abogados de litigios capitales.

Como parte de su práctica litigante, Pemberton dedicó tiempo a capacitar a abogados e investigadores en cuestiones de litigios capitales, presentándose en conferencias y seminarios legales e investigativos en todo el país. También enseñó un curso clínico, el Arte de la Investigación, en la Escuela de Derecho de la Universidad de Santa Clara, en conjunto con el “Innocence Project” de la escuela.

En 2000, Pemberton y un investigador colega fundaron el Instituto para Investigaciones Criminales Internacionales (IICI), una organización que capacita a profesionales en la investigación de atrocidades humanas. Sigue siendo miembro de la junta del IICI. También formó parte de la junta de la Unión Americana de Libertades Civiles del Norte de California durante muchos años, incluyendo seis años como presidenta de la junta.

Después de mudarse al Condado de Sonoma en 2014, Pemberton se involucró en la campaña para aprobar la Ordenanza Efectiva Evelyn Cheatham, de IOLERO, también conocida como la Medida P, adoptada en noviembre de 2020 con la aprobación de casi dos tercios de los votos. Actualmente forma parte del Comité para la Responsabilidad de la Aplicación de la Ley (CLEAN, por sus siglas en inglés), un grupo dedicado a garantizar la implementación robusta de la Medida P.

Pemberton está encantada de servir en el Consejo Asesor Comunitario. Cree que es responsabilidad de todos en una democracia supervisar a las personas en la aplicación de la ley, a quienes se les ha otorgado tanta responsabilidad y autoridad; y aspira a vivir en una comunidad donde los oficiales de policía y las personas a las que sirven se vean mutuamente con respeto y confianza. Hace su parte para alcanzar esos objetivos.

Pemberton vive en el Distrito 5 del Condado de Sonoma, representado por la supervisora Lynda Hopkins.



**Representante General**  
**DARNELL BOWEN**

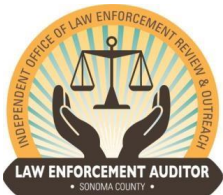
Darnell Bowen, un residente del Condado de Sonoma por más de veinte años, es cofundador de “Nuestra Comunidad” (NC), una organización local sin fines de lucro. La misión de NC es mejorar la salud, la seguridad y el bienestar de la comunidad, enfocándose especialmente en las comunidades desatendidas mediante la prestación de servicios que mejoran la calidad de vida y promueven una cultura de preparación para desastres.

Darnell ha liderado funciones de finanzas, contabilidad y relaciones humanas en organizaciones que van desde empresas emergentes respaldadas por capital privado, hasta grandes empresas del Fortune 500. Su visión es contribuir a una sociedad justa socialmente, trabajando con organizaciones que ofrecen soluciones como la promoción de la salud equitativa para comunidades vulnerables, apoyo de vivienda y habilidades de vida para quienes luchan contra el abuso de sustancias, y apoyando el trabajo de las iglesias locales en la comunidad.

Darnell estudió una maestría en Administración de Empresas, en la Universidad de Arizona y una licenciatura en Ciencias en Administración de Empresas, en la Universidad Estatal de California, Fresno. En su tiempo libre, disfruta pasar tiempo con su esposa e hijos, practicar la jardinería, natación y senderismo.



# APÉNDICE B – PLAN DE TRABAJO DEL CAC PARA 2024



DATE: 4 de abril de 2024

PARA: Junta de Supervisores del Condado de Sonoma  
Miembros del Consejo Asesor Comunitario (CAC)

DE: Lorena Barrera, Presidenta del CAC  
Nancy Pemberton, Vicepresidenta del CAC  
John Alden, Director de IOLERO

RE: Plan de trabajo del Taller de Planeación Estratégica 2024 del CAC

24 de febrero de 2024, para revisar el trabajo del CAC en 2023 y discutir qué labores podría abordar el CAC en el siguiente año. Este memorando conmemora para el CAC y la Junta de Supervisores las prioridades que el CAC identificó en el Taller, los comités que el CAC decidió mantener de 2023, la membresía de esos comités y los calendarios previstos para el trabajo de esos comités. Juntos, estos forman el Plan de Trabajo del CAC para el próximo año.

### A. TEMAS PRIORITARIOS DE POLÍTICA

A continuación, se detallan los temas prioritarios que adoptó el CAC en 2023 y el estado del trabajo en esos temas:

#### 1. Detenciones de tránsito / Reporte de seguimiento de RIPA

Miembros: Darnell Bowen, Presidente; Lorena Barrera; Nathan Solomon

Las disparidades raciales en las paradas de tránsito han sido un tema de mucha discusión en el ámbito nacional, y desde hace algún tiempo. Recientemente, el Estado de California ha comenzado a exigir a las agencias de cumplimiento de la ley que registren la raza percibida de los conductores detenidos, entre otras características. Muchas agencias en el Condado de Sonoma comenzaron a registrar dichos datos a mediados de 2021. Los reportes anuales de RIPA que resumen y analizan estos datos son demasiado complejos para detallarlos aquí con precisión. Sin embargo, en resumen, indican que las paradas de tránsito de conductores BIPOC ocurren a una tasa más alta que los residentes BIPOC en California en general.

El Reporte de RIPA 2023 que muestra los datos del Condado de Sonoma para la segunda mitad de 2021 está disponible aquí: <https://oag.ca.gov/system/files/media/ripa-board-report-2023.pdf>. En la página 34, se puede encontrar el número total de paradas de tránsito reportadas para SCSO y las

John Alden, Director | IOLERO | 3333 Mendocino Avenue, Suite 240, Santa Rosa, CA 95403 | 707-565-1534 | Fax 707-565-5715  
IOLERO@sonoma-county.org | [www.sonoma-county.org/IOLERO](http://www.sonoma-county.org/IOLERO)

agencias contratadas de Sonoma PD y Windsor PD. En total, son un poco más de 3,000 detenciones reportadas. Se espera más información para 2022 en breve.

El Comité Ad Hoc comenzó su trabajo en 2023 pidiendo al Departamento del Sheriff que respondiera preguntas sobre la recolección de datos y cómo se envían los datos al DOJ. Los miembros del comité realizaron un análisis de los datos del sitio web del DOJ y, después de discutir los patrones que surgieron del análisis, enviaron preguntas adicionales para comprender la precisión de los datos y cómo se corrigen los datos cuando es necesario.

El Comité Ad Hoc desea continuar su trabajo en 2024, lo que incluirá recopilar información adicional del Administrador de RIPA, de SCSO, aprender del Administrador de RIPA de Santa Rosa cómo SRPD recopila y reporta los datos requeridos y cómo los corrige, cuando es necesario. El Comité tiene la intención de investigar programas de RIPA en otras jurisdicciones fuera del condado con fines comparativos, incluyendo el uso de un validador o auditor de datos, para garantizar una presentación precisa de los reportes al DOJ.

Los objetivos del Comité Ad Hoc son, en cooperación con SCSO, ofrecer soluciones a los problemas de envío de datos que enfrenta actualmente el Departamento del Sheriff y, lo más importante, abordar los problemas que los datos revelan sobre la discriminación racial en las detenciones. El Comité planea ofrecer oportunidades de participación pública a través de seminarios web y la participación pública en el trabajo del Comité.

El plazo estimado para la finalización es de seis meses.

### 2. Mejores prácticas de reclutamiento, contratación y retención / Cultura de la aplicación de la ley

Miembros: Nathan Solomon, Presidente; Esther Lemus, Nancy Pemberton, Jim Duffy (miembro del público)

El reclutamiento de nuevos miembros ha sido un desafío sustancial para la aplicación de la ley en todo el estado y la nación en los últimos años. SCSO ha sido proactivo en los últimos años en el reclutamiento de nuevos miembros y sigue necesitando más reclutas para mantener el personal. Véase, por ejemplo, la página de reclutamiento de SCSO:

<https://sonomasheriffjobs.wordpress.com/>.

La diversificación de la fuerza laboral de las fuerzas del orden también ha sido una prioridad en el ámbito nacional. El Sheriff Engram ha declarado su compromiso de diversificar la fuerza laboral de SCSO, tanto por raza como por género. Algunos estudios sugieren que la diversificación de las agencias de aplicación de la ley puede aumentar la confianza de la comunidad. Vea, por ejemplo, la iniciativa de Diversificación de la Aplicación de la Ley del Departamento de Justicia de EE. UU. / Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo: <https://www.eeoc.gov/advancing-diversity-law-enforcement>.

El Comité Ad Hoc pasó el año pasado educándose sobre temas de contratación, reclutamiento y retención, por medio de una presentación del Departamento de Recursos Humanos del Condado de Sonoma; investigando recomendaciones de políticas de otras entidades; y enviando una lista de preguntas al Departamento del Sheriff sobre sus políticas y prácticas. Hasta la fecha, el Administrador de Personal del Sheriff no ha podido reunirse con el Comité ni responder a las preguntas del Comité.

En el Taller, el Sheriff Ingram describió el éxito del Departamento en reducir el número de vacantes, reasignando temporalmente a los agentes de patrulla a funciones de oficiales de corrección para reducir la cantidad de horas extra obligatorias para los oficiales de corrección y adoptando programas de salud mental y física para ayudar a reducir el estrés y las lesiones.

El Comité desea continuar su trabajo y decidió enfocarse en dos áreas: el grado en que el Departamento del Sheriff ha diversificado su personal y la medida en que la toma de decisiones discrecional reduce la diversificación del grupo de solicitantes; y el grado en que los esfuerzos de reclutamiento enfatizan la militarización de la policía, en lugar de la policía comunitaria. Si es necesario, el Comité, en cooperación con SCSO, recomendará políticas, procedimientos y prácticas que logren los objetivos de una fuerza laboral diversificada y reduzcan la militarización del Departamento.

Dada la dificultad para obtener datos del Departamento del Sheriff, el Comité Ad Hoc no puede establecer un cronograma para completar su trabajo.

### 3. Desalojos y retenciones ilegales

Miembros: Esther Lemus, Presidenta; George Valenzuela; Patrick McDonnell (miembro del público)

Las oficinas de alguaciles son las únicas agencias de cumplimiento de la ley encargadas específicamente de manejar los desalojos. En términos generales, si una persona es desalojada es una decisión que toman los tribunales, no los alguaciles. Pero los alguaciles locales tienen cierto control sobre cómo se comunican con los inquilinos y cómo se llevan a cabo los desalojos. Véase, por ejemplo, algunos ejemplos de otras comunidades:

<https://www.sfsheriff.com/services/civil-processes/evictions/get-help-if-youre-being-evicted>  
<https://dcba.lacounty.gov/portfolio/eviction/>

El CAC creó un comité ad hoc para abordar los problemas de desalojo a fines de 2023. El Comité Ad Hoc ha estado educando a sus miembros con la valiosa experiencia de miembros del público. El Comité planea recopilar información sobre las prácticas locales de desalojo cuando el Sheriff está involucrado y crear recomendaciones para mejorar las prácticas locales. El Comité desea abordar la cuestión de la capacitación adicional para los agentes que llevan a cabo los desalojos sobre el tema de la intrusión criminal por parte de los propietarios.

El Comité espera completar su trabajo en el segundo trimestre de 2024.

John Alden, Director | IOLERO | 3333 Mendocino Avenue, Suite 240, Santa Rosa, CA 95403 | 707-565-1534 | Fax 707-565-5715  
IOLERO@sonoma-county.org | [www.sonoma-county.org/IOLERO](http://www.sonoma-county.org/IOLERO)



### 4. Política de uso de caninos

Miembros: David Jones, Presidente; Robin Jurs; Alan Pravel (miembro del público); Carl Tennenbaum (miembro del público)

En 2021, el CAC adoptó y presentó al Departamento del Sheriff recomendaciones sobre el uso de caninos. El Departamento del Sheriff no respondió ni adoptó esas recomendaciones. El Reporte Anual 2022-2023 de IOLERO abordó tres casos de uso de la fuerza que involucraron caninos y, en cada caso, IOLERO encontró que, contrario a los hallazgos del Sheriff, cada caso involucraba violaciones a la política existente. En consecuencia, el CAC decidió reconsiderar las políticas sobre el uso de caninos por parte del Departamento del Sheriff, enfocándose en el cumplimiento de la legislación de 2021 (Código de Gobierno Sec. 7286).

El Comité ha revisado los registros sobre los recientes usos de la fuerza con caninos de SCSO, ha obtenido expedientes relacionados con quejas de lesiones derivadas del uso de caninos y ha investigado estudios sobre el uso de caninos, así como políticas de otras agencias de cumplimiento de la ley en California.

SCSO actualizó recientemente sus políticas de caninos y el Comité está revisando esos cambios. El Comité tiene la intención de reunirse con representantes de SCSO para discutir posibles cambios adicionales en la política de uso de caninos.

El Comité espera completar su trabajo para diciembre de 2024.

### 5. Participación comunitaria

Miembros: Nancy Pemberton, Presidenta; Robin Jurs; Trevor Ward; Susan Lamont (miembro del público)

El CAC creó un Comité Permanente de Participación Comunitario en su retiro de 2023. El Comité se reunió tres veces durante 2023.

Durante el Taller, los miembros del CAC y el público sugirieron los siguientes esfuerzos para mejorar la extensión comunitaria del CAC y de IOLERO:

- A. Ampliar la lista de contactos de organizaciones comunitarias de IOLERO para el envío de boletines y correos electrónicos.
- B. Realizar talleres que permitan una mayor participación pública, quizás cada trimestre.
- C. Crear una página de preguntas frecuentes en el sitio web para responder preguntas básicas sobre IOLERO y el CAC, incluyendo cómo se financia IOLERO.

John Alden, Director | IOLERO | 3333 Mendocino Avenue, Suite 240, Santa Rosa, CA 95403 | 707-565-1534 | Fax 707-565-5715  
IOLERO@sonoma-county.org | [www.sonoma-county.org/IOLERO](http://www.sonoma-county.org/IOLERO)

- D. Usar Instagram.
- E. Realizar presentaciones dirigidas a estudiantes de último año de bachillerato.
- F. Realizar presentaciones en la Biblioteca del Condado de Sonoma.
- G. Desarrollar relaciones con otras organizaciones como Los Cien, Latinos Unidos, NAMI del Condado de Sonoma.
- H. Cultivar relaciones con medios de comunicación.
- I. Organizar seminarios web grabados sobre temas de interés para el CAC y el público, y difundir las grabaciones en nuestro sitio web.

Este trabajo está en curso.

Los siguientes temas fueron considerados por el CAC en su Retiro de 2023, pero no se abordaron durante 2023.

#### 1. Salud Mental

La prestación de tratamiento de salud mental por parte de los socorristas está evolucionando en todo el estado.

El Condado de Sonoma y varias ciudades dentro del Condado ya han creado sistemas para responder a las llamadas de servicio para personas que experimentan crisis de salud mental, en lugar de simplemente enviar a las fuerzas del orden a manejar estos problemas por sí solos. A principios de 2023, el Condado aún estaba considerando cómo funcionaría este modelo con las fuerzas del orden; por ejemplo, aún se estaba considerando si un oficial o un profesional de salud mental sería el primero en llegar a tal llamada. Desde que el CAC adoptó este tema como prioridad, el Estado ha ordenado un sistema detallado de socorristas para que los condados lo implementen, y el Condado de Sonoma ha comenzado a crear el programa. El CAC fue informado sobre este nuevo programa a fines de 2023. Este nuevo programa estatal resolvió los debates dentro del Condado de Sonoma en 2023.

Después de esa primera respuesta, conseguir un tratamiento continuo puede ser difícil. Las personas que necesitan tratamiento pueden recibir servicios de salud mental de los hospitales locales, pero tales recursos en el Condado de Sonoma están sobrecargados para satisfacer la demanda. Tanto el financiamiento para dichos servicios como la búsqueda de profesionales que los proporcionen son desafíos en el Condado de Sonoma y en todo el estado. Como resultado, muchos de los detenidos en la cárcel sufren de problemas de salud mental, lo que convierte a la cárcel en la instalación de tratamiento de salud mental más grande del Condado de Sonoma.

Debido a estas nuevas medidas, el CAC decidió posponer esta prioridad en 2024.

#### 2. Desescalada

El CAC proporcionó previamente políticas sugeridas con respecto a la desescalada de la fuerza, disponibles en: <https://sonomacounty.ca.gov/administrative-support-and-fiscal-services/independent-office-of-law-enforcement-review-and-outreach>

SCSO posteriormente promulgó una política de desescalada, como lo exige la ley estatal

John Alden, Director | IOLERO | 3333 Mendocino Avenue, Suite 240, Santa Rosa, CA 95403 | 707-565-1534 | Fax 707-565-5715  
IOLERO@sonoma-county.org | [www.sonoma-county.org/IOLERO](http://www.sonoma-county.org/IOLERO)



(disponible en el sitio web de SCSO).

Pero desde entonces, CAC y SCSO no parecen haber dado seguimiento entre sí sobre el tema de la desescalada. Dada la centralidad de la desescalada en el uso moderno de la fuerza, el CAC continuará la conversación con SCSO sobre este tema, preguntando sobre las diferencias entre las políticas recomendadas y las adoptadas, examinando la capacitación actual en SCSO sobre desescalada y evaluando si hay datos que muestren cómo la política de desescalada y la capacitación han mejorado los resultados en el campo, tanto para el público, como para el personal de SCSO.

Por ahora, el CAC se está enfocando en la desescalada en la política de caninos, como se mencionó anteriormente. El CAC puede volver a este tema más ampliamente en el futuro.

### B. POSIBLES TEMAS PARA CONSIDERACIÓN FUTURA

Miembros del público sugirieron varias áreas para la consideración futura del CAC:

1. La relación de SCSO con ICE en la notificación de personas elegibles para deportación.
  - a. Sobre este tema, el CAC tiene la intención de realizar un seminario web o una asamblea pública para informar al CAC y al público sobre el estado actual de la ley y las prácticas de SCSO.
2. Condiciones carcelarias, incluido el acceso telefónico, tratamiento de salud mental y su sistema de vigilancia, incluido el monitoreo de evaluaciones psicológicas.
3. Reducir la tensión entre los agentes y los miembros del público durante el primer contacto.
4. Cómo SCSO aborda las situaciones en las que los agentes son arrestados o acusados de cometer delitos de violencia doméstica.

No tuvimos tiempo en el Taller de Planeación Estratégica de 2024 para discutir la reestructuración de nuestras reuniones. Ese tema se abordará en una próxima reunión mensual.

# APÉNDICE C – DATOS

## DEMOGRÁFICOS DE LOS EMPLEADOS DE LA OFICINA DEL SHERIFF DEL CONDADO DE SONOMA

**Resumen demográfico de la Oficina del Sheriff 22/3/2024 Incluye ayuda adicional**

Patrullaje oficial							Oficiales de detención					
	6/5/2019	1/23/2020	6/22/2021	7/5/2022	2/16/2023	3/22/2024	6/5/2019	1/23/2020	6/22/2021	7/5/2022	2/16/2023	3/22/2024
EE. UU. - Hispano o latino	27	10.0%	30	10.9%	33	12.2%	30	11.8%	29	11.3%	33	12.3%
EE. UU. - Blanco	232	85.6%	233	85.0%	227	83.8%	208	81.6%	208	80.9%	213	79.5%
EE. UU. - Nativo americano/ Nativo de Alaska	1	0.4%	1	0.4%	1	0.4%	1	0.4%	1	0.4%	2	0.7%
EE. UU. - Nativo hawaiano, isleño del Pacífico	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Asiático	5	1.8%	4	1.5%	4	1.5%	4	1.6%	3	1.2%	4	1.5%
EE. UU. - Negro o afroamericano	2	0.7%	2	0.7%	2	0.7%	2	0.8%	2	0.8%	2	0.7%
EE. UU. - No especificado	3	1.1%	3	1.1%	3	1.1%	9	3.5%	13	5.1%	14	5.2%
EE. UU. - Dos o más razas	1	0.4%	1	0.4%	1	0.4%	1	0.4%	1	0.4%	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>271</b>	<b>274</b>	<b>271</b>	<b>255</b>	<b>257</b>	<b>268</b>	<b>209</b>	<b>215</b>	<b>195</b>	<b>191</b>	<b>180</b>	<b>190</b>
Femenino	14	5.2%	17	6.2%	14	5.2%	12	4.7%	13	5.1%	16	6.0%
Masculino	257	94.8%	257	93.8%	257	94.8%	243	95.3%	244	94.9%	252	94.0%
<b>TOTAL</b>	<b>271</b>	<b>274</b>	<b>271</b>	<b>255</b>	<b>257</b>	<b>268</b>	<b>209</b>	<b>215</b>	<b>195</b>	<b>191</b>	<b>180</b>	<b>190</b>
Gerencia oficial							Gerencia					
EE. UU. - Hispano o latino	4	17.4%	4	16.0%	3	11.1%	3	11.5%	3	11.1%	2	8.0%
EE. UU. - Blanco	17	73.9%	19	76.0%	23	85.2%	22	84.6%	22	81.5%	21	84.0%
EE. UU. - Nativo americano/ Nativo de Alaska	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Nativo hawaiano, isleño del Pacífico	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Asiático	0	0.0%	0	0.0%	1	3.7%	0	0.0%	1	3.7%	1	4.0%
EE. UU. - Negro o afroamericano	2	8.7%	2	8.0%	0	0.0%	1	3.8%	1	3.7%	1	4.0%
EE. UU. - No especificado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Dos o más razas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>21</b>
Femenino	1	4.3%	2	8.0%	1	3.7%	1	3.8%	2	7.4%	3	12.0%
Masculino	22	95.7%	23	92.0%	26	96.3%	25	96.2%	25	92.6%	22	88.0%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>21</b>
Despachadores							Administrativos civiles					
EE. UU. - Hispano o latino	0	0.0%	1	3.8%	3	11.5%	3	12.0%	3	12.5%	3	13.0%
EE. UU. - Blanco	25	89.3%	22	84.6%	21	80.8%	19	76.0%	18	75.0%	17	73.9%
EE. UU. - Nativo americano/ Nativo de Alaska	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Nativo hawaiano, isleño del Pacífico	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Asiático	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%
EE. UU. - Negro o afroamericano	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - No especificado	1	3.6%	2	7.7%	2	7.7%	3	12.0%	3	12.5%	2	8.7%
EE. UU. - Dos o más razas	1	3.6%	1	3.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>27</b>
Femenino	18	64.3%	19	73.1%	19	73.1%	18	72.0%	18	75.0%	16	69.6%
Masculino	10	35.7%	7	26.9%	7	26.9%	7	28.0%	6	25.0%	7	30.4%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>27</b>
EE. UU. - Hispano o latino	46	22.0%	52	24.2%	51	26.2%	51	26.7%	50	27.8%	58	30.5%
EE. UU. - Blanco	145	69.4%	141	65.6%	122	62.6%	115	60.2%	106	58.9%	104	54.7%
EE. UU. - Nativo americano/ Nativo de Alaska	1	0.5%	1	0.5%	1	0.5%	1	0.5%	1	0.6%	2	1.1%
EE. UU. - Nativo hawaiano, isleño del Pacífico	N/A	N/A	N/A	N/A	1	0.5%	1	0.5%	1	0.6%	2	1.1%
EE. UU. - Asiático	4	1.9%	5	2.3%	4	2.1%	4	2.1%	3	1.7%	3	1.6%
EE. UU. - Negro o afroamericano	9	4.3%	9	4.2%	6	3.1%	9	4.7%	9	5.0%	9	4.7%
EE. UU. - No especificado	2	1.0%	5	2.3%	9	4.6%	9	4.7%	8	4.4%	10	5.3%
EE. UU. - Dos o más razas	2	1.0%	2	0.9%	2	1.0%	1	0.5%	2	1.1%	2	1.1%
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>215</b>	<b>195</b>	<b>191</b>	<b>180</b>	<b>190</b>	<b>209</b>	<b>215</b>	<b>195</b>	<b>191</b>	<b>180</b>	<b>190</b>
Femenino	51	24.4%	56	26.0%	52	26.7%	51	26.7%	53	29.4%	52	27.4%
Masculino	158	75.6%	159	74.0%	143	73.3%	140	73.3%	127	70.6%	138	72.6%
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>215</b>	<b>195</b>	<b>191</b>	<b>180</b>	<b>190</b>	<b>209</b>	<b>215</b>	<b>195</b>	<b>191</b>	<b>180</b>	<b>190</b>
Gerencia							Gerencia					
EE. UU. - Hispano o latino	3	15.0%	3	15.0%	2	9.5%	2	11.1%	2	9.1%	2	9.5%
EE. UU. - Blanco	16	80.0%	16	80.0%	18	85.7%	16	88.9%	20	90.9%	18	85.7%
EE. UU. - Nativo americano/ Nativo de Alaska	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Nativo hawaiano, isleño del Pacífico	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Asiático	1	5.0%	1	5.0%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%
EE. UU. - Negro o afroamericano	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - No especificado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Dos o más razas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>80.0%</b>	<b>16</b>	<b>80.0%</b>	<b>15</b>	<b>71.4%</b>
Femenino	16	80.0%	16	80.0%	15	71.4%	14	77.8%	19	86.4%	18	85.7%
Masculino	4	20.0%	4	20.0%	6	28.6%	4	22.2%	3	13.6%	3	14.3%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>80.0%</b>	<b>16</b>	<b>80.0%</b>	<b>15</b>	<b>71.4%</b>
Administrativos civiles							Administrativos civiles					
EE. UU. - Hispano o latino	3	11.1%	2	8.7%	3	11.5%	4	15.4%	5	16.7%	5	18.5%
EE. UU. - Blanco	23	85.2%	20	87.0%	20	76.9%	19	73.1%	21	70.0%	20	74.1%
EE. UU. - Nativo americano/ Nativo de Alaska	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Nativo hawaiano, isleño del Pacífico	N/A	N/A	N/A	N/A	1	3.8%	1	3.8%	1	3.3%	0	0.0%
EE. UU. - Asiático	1	3.7%	1	4.3%	1	3.8%	1	3.8%	1	3.3%	1	3.7%
EE. UU. - Negro o afroamericano	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - No especificado	0	0.0%	0	0.0%	1	3.8%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.7%
EE. UU. - Dos o más razas	0	0.0%	0	0.0%	1	3.8%	1	3.8%	1	3.3%	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>96.3%</b>	<b>22</b>	<b>95.7%</b>	<b>25</b>	<b>96.2%</b>
Femenino	26	96.3%	22	95.7%	25	96.2%	25	96.2%	28	93.3%	26	96.3%
Masculino	1	3.7%	1	4.3%	1	3.8%	1	3.8%	2	6.7%	1	3.7%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>96.3%</b>	<b>22</b>	<b>95.7%</b>	<b>25</b>	<b>96.2%</b>

# Apéndice C

Apoyo en detención							Apoyo a las fuerzas del orden																		
EE. UU. - Hispano o latino	18	23.7%	17	23.6%	18	24.7%	18	27.7%	22	32.4%	26	33.8%	EE. UU. - Hispano o latino	9	25.7%	7	23.3%	8	25.8%	8	36.4%	7	21.9%	11	29.7%
EE. UU. - Blanco	48	63.2%	45	62.5%	42	57.5%	38	58.5%	36	52.9%	37	48.1%	EE. UU. - Blanco	28	80.0%	22	73.3%	20	64.5%	12	54.5%	20	62.5%	20	54.1%
EE. UU. - Nativo americano/ Nativo de Alaska	2	2.6%	1	1.4%	1	1.4%	1	1.5%	1	1.5%	1	1.3%	EE. UU. - Nativo americano/ Nativo de Alaska	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Nativo hawaiano, isleño del Pacífico	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	EE. UU. - Nativo hawaiano, isleño del Pacífico	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - Asiático	2	2.6%	2	2.8%	3	4.1%	2	3.1%	2	2.9%	3	3.9%	EE. UU. - Asiático	1	2.9%	1	3.3%	2	6.5%	2	9.1%	1	3.1%	2	5.4%
EE. UU. - Negro o afroamericano	3	3.9%	4	5.6%	3	4.1%	2	3.1%	2	2.9%	3	3.9%	EE. UU. - Negro o afroamericano	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EE. UU. - No especificado	3	3.9%	3	4.2%	5	6.8%	4	6.2%	5	7.4%	7	9.1%	EE. UU. - No especificado	1	2.9%	0	0.0%	1	3.2%	0	0.0%	4	12.5%	4	10.8%
EE. UU. - Dos o más razas	0	0.0%	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	EE. UU. - Dos o más razas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>		<b>72</b>		<b>73</b>		<b>65</b>		<b>68</b>		<b>77</b>		<b>TOTAL</b>	<b>39</b>		<b>30</b>		<b>31</b>		<b>22</b>		<b>32</b>		<b>37</b>	
Femenino	45	59.2%	41	56.9%	41	56.2%	38	58.5%	39	57.4%	44	57.1%	Femenino	30	85.7%	24	80.0%	24	77.4%	18	81.8%	26	81.3%	29	78.4%
Masculino	31	40.8%	31	43.1%	32	43.8%	27	41.5%	29	42.6%	33	42.9%	Masculino	9	25.7%	6	20.0%	7	22.6%	4	18.2%	6	18.8%	8	21.6%
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>		<b>72</b>		<b>73</b>		<b>65</b>		<b>68</b>		<b>77</b>		<b>TOTAL</b>	<b>39</b>		<b>30</b>		<b>31</b>		<b>22</b>		<b>32</b>		<b>37</b>	
Especialidad técnica							Demografía del Condado de Sonoma																		
EE. UU. - Hispano o latino	1	4.2%	1	4.0%	1	4.0%	3	11.5%	3	13.0%	3	12.0%	EE. UU. - Hispano o latino	26.6%	27.2%	27.2%	28.3%	28.3%	28.9%						
EE. UU. - Blanco	21	87.5%	22	88.0%	22	88.0%	18	69.2%	16	69.6%	19	76.0%	EE. UU. - Blanco	63.5%	63.1%	63.1%	61.5%	61.5%	60.6%						
EE. UU. - Nativo americano/ Nativo de Alaska	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	EE. UU. - Nativo americano/ Nativo de Alaska	0.4%	2.2%	2.2%	2.3%	2.3%	2.3%						
EE. UU. - Nativo hawaiano, isleño del Pacífico	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	EE. UU. - Nativo hawaiano, isleño del Pacífico	N/A	N/A	N/A	0.4%	0.4%	0.4%						
EE. UU. - Asiático	1	4.2%	1	4.0%	1	4.0%	2	7.7%	2	8.7%	2	8.0%	EE. UU. - Asiático	4.2%	4.6%	4.6%	4.8%	4.8%	5.0%						
EE. UU. - Negro o afroamericano	1	4.2%	1	4.0%	1	4.0%	1	3.8%	1	4.3%	1	4.0%	EE. UU. - Negro o afroamericano	1.3%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.2%						
EE. UU. - No especificado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	7.7%	1	4.3%	0	0.0%	EE. UU. - No especificado	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A						
EE. UU. - Dos o más razas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	EE. UU. - Dos o más razas	3.7%	4.0%	4.0%	4.3%	4.3%	4.4%						
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>		<b>25</b>		<b>25</b>		<b>26</b>		<b>23</b>		<b>25</b>		<i>As of 07/01/18 As of 7/1/19 As of 7/1/19 As of 07/01/21 As of 07/01/21 As of 07/1/23</i>												
Femenino	5	20.8%	5	20.0%	5	20.0%	6	23.1%	6	26.1%	6	24.0%													
Masculino	19	79.2%	20	80.0%	20	80.0%	20	76.9%	17	73.9%	19	76.0%													
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>		<b>25</b>		<b>25</b>		<b>26</b>		<b>23</b>		<b>25</b>														

<https://www.census.gov/quickfacts/fact/ta>

# APÉNDICE D: LISTA DE VERIFICACIÓN DE PUNTUALIDAD

## LISTA DE VERIFICACIÓN DE COMPLETITUD DE IOLERO PARA AUDITORÍAS DE INVESTIGACIONES DE ASUNTOS INTERNOS

*Aparte del estatuto de limitaciones de un año, estos plazos no están definidos por ley o por la política de SCSO/IOLERO. En cambio, están diseñados para reflejar las mejores prácticas para (a) permitir a SCSO un tiempo razonable para llevar a cabo una investigación exhaustiva y oportuna, (b) permitir a IOLERO tiempo razonable para realizar una auditoría exhaustiva y oportuna, y (c) permitir a SCSO tiempo suficiente para considerar la auditoría de IOLERO antes del vencimiento del estatuto de limitaciones de un año.*

PLAZOS	¿Se cumplió el plazo?
<b>SCSO:</b> Enviar la investigación a IOLERO dentro de los 14 días calendario después de que el personal de mando complete su revisión.	
<p><b>SCSO:</b> Enviar la investigación a IOLERO dentro de los 225 días después de la fecha de la queja o después de descubrir la conducta relevante del empleado.</p> <p>Plazo alternativo para investigaciones que están sujetas a suspensión: Enviar la investigación a IOLERO al menos 140 días antes de que expire el estatuto de limitaciones.</p>	
<b>IOLERO:</b> Enviar el borrador de la auditoría a SCSO dentro de los 120 días después de recibir la investigación de SCSO.	
<b>SCSO:</b> Completar la investigación antes del estatuto de limitaciones de un año, en cumplimiento con la Política 1010.6.5 de SCSO.	

