



PAB

**POLICE
ACCOUNTABILITY
BOARD**

Matriz Disciplinaria

Rochester Police Accountability Board
CITY OF ROCHESTER, NY 245 E. Main St.

AVISO DEL PERIODO DE COMENTARIOS PÚBLICOS

El PAB anuncia la publicación de la matriz disciplinaria y solicita comentarios sobre el proyecto del conjunto de directrices para la disciplina de los oficiales del RPD.

El periodo de comentarios públicos será desde el 3 de octubre de 2022 al 2 de diciembre de 2022.

Puede presentar sus comentarios en línea en www.rocpab.org.

Puede presentar sus comentarios por teléfono en 585-428-8852.

Puede enviar sus comentarios por correo electrónico a PABFeedback@CityofRochester.gov.

Puede entregar sus comentarios por escrito en nuestro buzón situado en 245 E. Main Street Rochester, NY 14604 o por correo.

Después del periodo de comentarios públicos, el personal del PAB incorporará todos los comentarios en un conjunto revisado de proyectos de recomendaciones y presentará el proyecto revisado al PAB para que lo apruebe, lo rechace o solicite una revisión.

Si el PAB vota para aprobar el proyecto de recomendaciones, la versión final aprobada se publicará en rocpab.org y se transmitirá al Ayuntamiento, al Alcalde y al Jefe de Policía.

El Jefe de Policía deberá responder a las recomendaciones en un plazo de treinta días.

La respuesta del Jefe se publicará en www.rocpab.org.

Contenido

INTRODUCCIÓN

I. Proceso de comentario público	2
II. Metodología	3
III. Prioridades de los comentarios públicos	4
IV. Características de la matriz propuesta	4
A. Niveles de sanciones, disciplina progresiva y rangos de sanciones	4
B. Factores agravantes y atenuantes.....	5
C. El cargo apropiado más grave	6
D. Resultados de la disciplina ampliada.....	7
E. Órdenes generales categorizadas	7
F. Un proceso restaurativo opcional que se ejecuta en paralelo a una investigación	8
G. El efecto de la disciplina de mando en nuestras conclusiones	9

MATRIZ DISCIPLINARIA

I. Definiciones.....	10
II. Procedimiento de investigación.....	11
III. Directrices de resultados	11
IV. Disciplina progresiva	13
V. Selección de cargos	13
VI. Selección de resultados	14
VII. Proceso de restauración opcional.....	15
VIII. Categorías de mala conducta	16
IX. Normas y reglamentos clasificados	apéndice

INTRODUCCIÓN

Se requiere que la Junta de Responsabilidad Policial de Rochester cree una matriz disciplinaria para proporcionar pautas para la disciplina de los oficiales jurados del Departamento de Policía de Rochester. De acuerdo con nuestro compromiso de ser una organización liderada por la comunidad, buscamos su opinión sobre cómo mejorar esta matriz propuesta. Incorporaremos sus comentarios en un borrador revisado y, en última instancia, aprobaremos una matriz disciplinaria. A continuación, encontrará una explicación de una matriz propuesta redactada por el personal, una copia de la matriz propuesta y materiales de apoyo que lo ayudarán a comprender y comentar sobre la matriz.

Una matriz disciplinaria es un conjunto de directrices para el proceso de toma de decisiones en la disciplina policial. Nuestra matriz propuesta proporciona pautas para que la Junta de Responsabilidad Policial recomiende resultados disciplinarios para los oficiales juramentados en el Departamento de Policía de Rochester. Una matriz disciplinaria no define cómo se disciplina a los funcionarios no juramentados, ni reemplaza el sistema de justicia civil, el sistema de justicia penal u otras formas de responsabilidad democrática. Es sólo una pieza de un sistema de rendición de cuentas para la policía.

Una matriz disciplinaria puede tomar muchos formatos, pero el tipo más común incluye una lista de reglas que se clasifican por sanciones recomendadas o resultados. El Departamento de Policía de Rochester ya tiene una matriz disciplinaria llamada pautas de penalización. Las pautas completas de penalización de la CBA, (por sus siglas en inglés) se incluyen como un Anexo a este informe. Las pautas de penalización de la CBA especifican las penas máximas y se ven así:

	1 ^{er} Incidente	2 ^{do} Incidente	3 ^{er} Incidente
Clase 1	3 días de suspensión	10 días de suspensión	20 días de suspensión
Clase 2	10 días de suspensión	30 días de suspensión	60 días de suspensión
Clase 3	Despido	Despido	Despido

La matriz propuesta que sigue a esta explicación recomienda una serie de cambios en las pautas de penalización de la CBA al incluir varias características diferentes. A continuación, se muestra una explicación de cómo estas características difieren de las pautas de penalización de CBA y cómo llegamos a recomendar esas características.

I. Proceso de comentario público

El personal de la Junta de Responsabilidad policial presenta un proyecto de matriz disciplinario para que el público formule observaciones. Este borrador se enmendará de acuerdo con los aportes de la comunidad, el Departamento de Policía de Rochester (RPD por sus siglas en inglés), la Junta Asesora de Justicia Comunitaria, la Alianza de la Junta de Responsabilidad Policial y el presidente del Locust Club de la Policía de Rochester. Mantendremos un período formal de comentarios públicos durante treinta días e incorporaremos esos comentarios en un borrador enmendado. El borrador enmendado se presentará a la Junta de Responsabilidad Policial para que lo acepte, rechace o modifique.

Buscaremos y aceptaremos comentarios adicionales después del comentario público de treinta días para mejorar continuamente la matriz disciplinaria. Anticipamos revisar la matriz al menos trimestralmente durante el primer año después de su adopción.

II. Metodología

Esta matriz propuesta se crea de acuerdo con la dirección de la Carta de Derechos de la Ciudad para crear "Una herramienta o categoría escrita, consistente, progresiva y transparente para determinar la disciplina por mala conducta. La matriz disciplinaria determinará una gama de opciones de acción disciplinaria por mala conducta". Carta de Derechos de la Ciudad 18-2.

Para desarrollar una matriz propuesta, revisamos las pautas de sanciones existentes del Departamento de Policía de Rochester contenidas en el acuerdo de negociación colectiva 2016-2019 entre la Ciudad de Rochester y el Locust Club de la Policía de Rochester ("Pautas de penalización de la CBA")¹. Revisamos las leyes de servicio civil del estado de Nueva York.²

Se revisaron las matrices disciplinarias de otras ciudades y se realizó un análisis de esas matrices para determinar cómo las características específicas de la matriz contribuyeron a los resultados disciplinarios.³ Recopilamos las mejores prácticas y críticas de la literatura académica.⁴ Consultamos con miembros de la comunidad que han experimentado mala conducta policial. Consultamos con expertos que tienen experiencia en el uso y redacción de matrices disciplinarias y revisamos una propuesta de matriz disciplinaria para Rochester.⁵ También revisamos los archivos disciplinarios publicados públicamente por RPD.⁶ Esos archivos disciplinarios dan una imagen incompleta de la disciplina en RPD porque solo incluye la disciplina sostenida para los oficiales actuales en el momento en que se publicó el conjunto de datos. Del mismo modo, el conjunto de datos hace referencia a otra disciplina sostenida que no se ha publicado y, en algunos casos, está muy redactada.⁷ Solicitamos expedientes disciplinarios completos a RPD. RPD no

¹ Agreement between the City of Rochester and Rochester Police Locust Club, Inc. July 1, 2016 to June 30, 2019.

² See N.Y. Civil Service Law § 75 et. Seq

³ See e.g. New York City Police Department Disciplinary System Penalty Guidelines https://www1.nyc.gov/assets/nypd/downloads/pdf/public_information/disciplinary-system-penalty-guidelineseffective-01-15-2021-compet-.pdf;

⁴ See e.g. Udi Ofer, Getting It Right: Building Effective Civilian Review Boards to Oversee Police, 46 Seton Hall L. Rev. 1033 (2016); Griffin Edwards, Stephen Rushin and Joseph Colquitt, The Effects of Voluntary and Presumptive Sentencing Guidelines, 98 Tex. L. Rev. 1 (2019); and Carissa Byrne Hessick, Why Are Only Bad Acts Good Sentencing Factors?, 88 B.U. L. Rev. 1109 (2008); Jon M. Shane, Police Employee Disciplinary matrix: An Emerging Concept 15 Police Quarterly 62 (2012).

⁵ Barbara Lacker-Ware and Theodore Forsyth, The Case for an Independent Police Accountability System (2017) <https://www.reuters.com/investigates/special-report/assets/usa-police-rochester-union/cpr-report.pdf>

⁶ Rochester Police Department Discipline Database <https://www.cityofrochester.gov/policediscipline/>

⁷ See e.g. Rochester Police Department Discipline Database PSS 17-1114 (referencing discipline of officers other than the subject of the report. Those officers are not present in the database).

divulgó la información que solicitamos para permitir un análisis completo y completo de su historial disciplinario.⁸

III. Prioridades de los comentarios públicos

Al buscar comentarios públicos, estamos particularmente interesados en comentarios sobre la clasificación de las reglas y regulaciones y las órdenes generales y si la gama de resultados o sanciones es apropiada. Sin embargo, aceptamos comentarios sobre todos los aspectos de la matriz. Nuestra clasificación de la mala conducta se basó en nuestro análisis de los resultados reales publicados por RPD y las definiciones de clasificaciones de mala conducta en otras matrices. Del mismo modo, el número y el tipo de resultados disciplinarios se derivan de los resultados especificados en las Pautas de Penalización de la CBA, los resultados enumerados en otras matrices y los resultados restaurativos utilizados en el Distrito de Columbia.⁹

La matriz final propuesta debe reflejar los valores de la comunidad sobre cómo abordar la mala conducta policial. Podemos incorporar sus valores si los escuchamos directamente de usted.

Damos prioridad a los comentarios que llegan dentro de los primeros 30 días después de la publicación para permitir que la Junta comience a escuchar los casos. Sin embargo, revisaremos los comentarios que vienen después de los primeros treinta días a medida que continuamos evaluando y modificando la matriz.

IV. Características de la matriz propuesta

A. Niveles de sanciones, disciplina progresiva y rangos de sanciones

La matriz propuesta debe incluir "niveles de sanciones claramente delineadas con rangos de sanciones que aumentan progresivamente en función de la gravedad de la mala conducta y el número de quejas previas sostenidas".¹⁰ Esta matriz cumple con esas directivas al incluir una cuadrícula que clasifica las posibles "malas conductas" en cinco (5) grupos y aplica una presunta sanción a cada grupo. Esas presuntas penalidades aumentan para los casos anteriores de mala conducta que son sufridos por la Junta o el jefe de Policía.

La característica de cuadrícula es consistente con las pautas actuales de penalización de CBA de RPD, pero difiere en tres formas importantes (1) la matriz propuesta tiene un resultado presuntivo (2) la matriz propuesta tiene más categorías (3) la matriz propuesta requiere justificación por escrito para apartarse de un resultado presuntivo.

Un resultado presuntivo es la sanción o resultado que normalmente debería resultar de violar una regla. Por ejemplo, la matriz recomienda que, por lo general, un funcionario que no presente una solicitud de licencia por enfermedad adecuada reciba asesoramiento sobre el procedimiento apropiado. Un oficial que usa indebidamente la fuerza letal debe ser despedido.

⁸ We made a written request for the complete disciplinary history of all current RPD officers including sustained allegations and complaints on June 22, 2022 date. As of publication RPD has not responded to the request. If we acquire that information we will analyze it for opportunities to improve the matrix. ⁹ Office of the Attorney General for the District of Columbia. "Restorative Justice Program." <https://oag.dc.gov/public-safety/restorative-justice-program>

⁹ Office of the Attorney General for the District of Columbia. "Restorative Justice Program." <https://oag.dc.gov/public-safety/restorative-justice-program>

¹⁰ City Charter § 18-5(B)

La matriz propuesta tiene cinco categorías en lugar de tres. Incluimos más categorías para que la conducta coincidiera más estrechamente con el resultado.

Las sanciones presuntivas aumentan en cada paso y requieren una justificación por escrito para apartarse de la presunta sanción. La Junta o el jefe de Policía deben documentar por qué aumentan o disminuyen la presunta penalidad, si cambian la presunta penalidad.

Las pautas de penalización de la CBA son máximas y excusan al Jefe de explicar cuándo imponen una multa reducida. Bajo las "Pautas de disciplina y clasificación de sanciones", el acuerdo de negociación colectiva establece una tabla de penalidades y escribe que "las penalidades pueden evaluarse hasta el máximo que se enumera a continuación para las infracciones clasificadas de acuerdo con el Apéndice #1"¹¹. Luego enumera una serie de penalidades máximas que aumentan según la gravedad de la mala conducta y el número de incidentes sostenidos anteriores.¹² Las pautas de penalización de la CBA requieren que el Jefe "explique su razonamiento por escrito" cada vez que exceda o reduzca las penalidades en la matriz.¹³ Sin embargo, la instrucción para explicar una reducción es ineficaz, porque las penalidades enumeradas en la tabla de sanciones son solo máximas.¹⁴ No hay forma de dar una penalización reducida porque el rango de penalización autorizado no es una penalización hasta el máximo. Del mismo modo, no encontramos ningún caso en los datos disponibles públicamente en el que el Jefe excediera los máximos.¹⁵ Por lo tanto, las pautas de penalización de CBA no incluyen el requisito de explicar la selección de una penalidad no severa para una mala conducta severamente clasificada. La matriz propuesta requiere una explicación por escrito para apartarse del presunto resultado.

B. Factores agravantes y atenuantes

La matriz propuesta incluye una lista de factores que la Junta o el Jefe de Policía pueden considerar para cambiar el resultado disciplinario. Un factor agravante aumenta la gravedad del resultado. Un factor atenuante disminuye la gravedad. Esta matriz propuesta enumera ejemplos de factores agravantes y atenuantes.

La matriz propuesta define la agravación y la mitigación por referencia a la culpabilidad y el daño. Menos culpabilidad o daño sugiere un castigo menos severo y más culpabilidad o daño sugiere un castigo más severo. La mayoría de las matrices disciplinarias que se revisaron incluyeron factores agravantes y atenuantes.¹⁶ Sin embargo, es posible redactar una matriz sin agravantes ni atenuantes. Los factores agravantes y atenuantes le dan al tomador de decisiones más discreción para ajustar el castigo a la mala conducta. Otras críticas a los factores agravantes y atenuantes sugieren que los tipos de factores a favor de la agravación y la mitigación ya están

¹¹ Agreement between the City of Rochester and Rochester Police Locust Club, Inc. July 1, 2016 to June 30, 2019. Appendix 1.

¹² *Id.*

¹³ *Id.* Appendix 1 § B.

¹⁴ *Id.* Appendix 1 § A.

¹⁵ Rochester Police Department Discipline Database.

¹⁶ See e.g. New York City Police Department Disciplinary System Penalty Guidelines https://www1.nyc.gov/assets/nypd/downloads/pdf/public_information/disciplinary-system-penalty-guidelines-effective-01-15-2021-compet-.pdf and Denver Disciplinary Matrix <https://www.denvergov.org/content/dam/denvergov/Portals/720/documents/discipline-handbook/handbook-final.pdf>

presentes en la mala conducta acusada. La matriz propuesta responde a esta crítica aumentando el número total de cargos por mala conducta, definiendo los resultados con mayor especificidad y aclarando que el presunto resultado es el más apropiado la mayor parte del tiempo. En el sistema de disciplina actual de RPD no hay una clasificación pública escrita cuando un oficial viola una Orden General. En cambio, todas estas malas conductas caen bajo violaciones de reglas amplias que pueden resultar en una pena máxima de terminación. Por ejemplo, un oficial podría ser acusado de (1) violación del uso de la fuerza; y (2) no completar un formulario de solicitud de licencia por enfermedad bajo la misma regla en las regulaciones de RPD.¹⁷

La matriz propuesta permite a los responsables de la toma de decisiones adaptar los resultados mediante el uso de factores agravantes y atenuantes, pero recomienda que en la mayoría de los casos el presunto resultado sea el correcto para imponer.

C. El cargo apropiado más grave

La matriz propuesta requiere que el responsable de la toma de decisiones utilice el cargo apropiado más serio al determinar qué disciplina imponer. Del mismo modo, se ordena al personal de la junta que elija el cargo más grave y fácilmente demostrable al recomendar cargos disciplinarios a la Junta. Esta matriz propuesta utiliza esta política en respuesta a las decisiones disciplinarias reales del RPD. En nuestra revisión de los cargos disciplinarios sostenidos disponibles públicamente, encontramos que ese RPD rutinariamente sostenía cargos que eran menos graves que la actividad descrita.¹⁸ Esto contribuye a dos problemas. En primer lugar, distorsiona los datos sobre qué conducta se disciplina. En segundo lugar, distorsiona si la disciplina para la conducta subyacente era apropiada. Esta elección de política aborda esos problemas al restringir las opciones cuando el personal de la Junta selecciona qué cargos recomendar y restringir las opciones cuando la Junta determina que ocurrieron irregularidades.

¹⁷ Rochester Police Department Rules and Regulations Rule 1.3.

¹⁸ Rochester Police Department Discipline Database See Frequency of Penalties Assigned for Obedience to Order Violations Figure.

D. Resultados de la disciplina ampliada

La matriz propuesta recomienda una mayor variedad de resultados disciplinarios que complementen o reemplacen los resultados disciplinarios ordinarios. Hay dos variedades de resultados: estándar y alternativo. Un resultado alternativo puede complementar o reemplazar un resultado estándar. La junta debe documentar que han considerado resultados alternativos, si han decidido adoptar o rechazar resultados alternativos y su justificación para seleccionar estos resultados.

Resultados estándar	Resultados alternativos
Adiestramiento	Remuneración a la víctima
Consejería	Remuneración a la comunidad
Amonestación por escrito	Participar en un círculo restaurativo
Suspensión	Servicio Público
Terminación de Empleo	Disculpa
	Descenso de categoría
	Multa (de hasta \$100 por daños a la propiedad de RPD)
	Adiestramiento para conducir
	Transferencia
	Asistencia al empleado

E. Órdenes generales categorizadas

El Departamento de Policía de Rochester tiene un conjunto codificado de reglas y regulaciones.¹⁹ Además, RPD dirige a los oficiales a través de una serie de otros documentos, incluidas las Órdenes Generales.²⁰ Todas las reglas y regulaciones se clasifican en las pautas de penalización de la CBA como una penalidad de clase 1, 2 o 3.²¹ Pero todas las demás formas de ordenar a los oficiales que actúen no están clasificadas en las pautas de penalización. Creemos que esto conduce a tres problemas: Primero, que los oficiales no están razonablemente informados de la probable penalidad por la conducta. En segundo lugar, que los responsables de la toma de decisiones no tienen suficiente orientación para tomar decisiones coherentes para violaciones similares de las órdenes generales. Tercero, que el público no tiene suficiente información para evaluar si las sanciones impuestas están dentro o fuera de las normas.

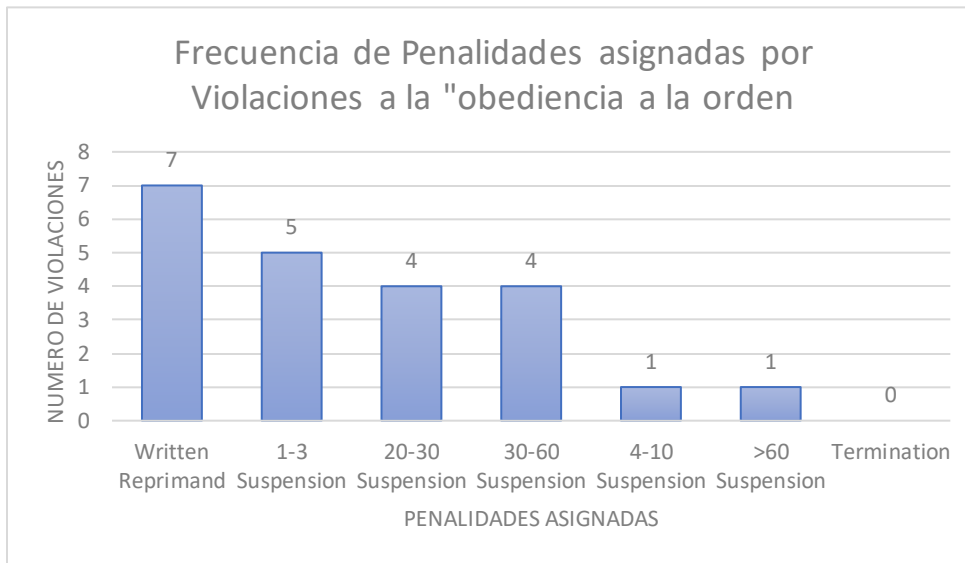
Las Reglas y Regulaciones otorgan a los que toman las decisiones demasiada discreción para imponer cualquier penalidad por violar una orden general. En particular, la Regla 1.3 Obediencia a las Órdenes y la Regla 1.1 Obediencia a las Leyes, Reglas y Ordenanzas son penalidades de clase 3, lo que significa que el Jefe puede imponer disciplina hasta la terminación por violar la categoría en general. Las órdenes generales son diversas y cubren asuntos tan triviales como, mover una computadora sin autorización, la Orden General 380 (IV) (A), y tan graves como el

¹⁹ Rochester Police Department Rules and Regulations

²⁰ See General Order 115 Written Directive System.

²¹ Agreement between the City of Rochester and Rochester Police Locust Club, Inc. July 1, 2016 to June 30, 2019 Appendix 1.

uso de la fuerza mortal. Orden General 340. Bajo las pautas de penalización de la CBA, violar cualquier regla puede resultar en la terminación, pero violar las reglas más comúnmente resulta en una amonestación por escrito.²² Más de la mitad del tiempo el resultado es una amonestación por escrito o una suspensión de uno a tres días.²³



La matriz propuesta clasifica cada orden general que es capaz de someter a un oficial a disciplina dentro de cinco (5) categorías. Bajo la matriz propuesta de funcionarios, el público, y los que toman decisiones tienen mayor claridad sobre el supuesto resultado.

Esta elección aporta mayor claridad y adecua la gravedad de la conducta a la presunta penalidad.

Del mismo modo, clasificamos las violaciones de la política de cámaras corporales. La política de cámaras en el cuerpo no está categorizada por las pautas de penalización de la CBA, pero RPD ha impuesto medidas disciplinarias por violar la política de cámaras en el cuerpo.²⁴ En al menos un caso, esa disciplina fue para la Regla 1.2 "familiaridad con las leyes, ordenanzas y reglas" y secciones específicas del manual de la cámara corporal.²⁵ La especificación de penalidades directamente en el manual comunica la sanción por violaciones sustantivas específicas de la política.

F. Un proceso restaurativo opcional que se ejecuta en paralelo a una investigación

Nuestra revisión de la matriz disciplinaria de otras ciudades reveló que algunas agencias utilizaron un proceso restaurativo opcional como parte de la estructura disciplinaria.²⁶ La matriz propuesta sugiere crear un proceso restaurativo paralelo. Por recomendación de los expertos con los que hablamos, proponemos que el proceso restaurativo sea totalmente voluntario, proceda en paralelo (no en sustitución) al proceso de investigación y sea administrado por profesionales capacitados. La implementación de un proceso restaurativo requeriría contratar un servicio externo o un panel de profesionales dispuestos y capaces de realizar el servicio. Estamos encuestando a nuestra comunidad e investigando el proceso de RFP para crear y contratar dicho servicio.

²² Rochester Police Department Discipline Database See Frequency of Penalties Assigned for Obedience to Order Violations Figure.

²³ *Id.*

²⁴ See e.g. Rochester Police Disciplinary Records Database PSS 17-1049; 20-0073

²⁵ Rochester Police Disciplinary Records Database PSS 20-0073

²⁶ Professional Standards Section Annual Reports

<https://www.cityofrochester.gov/PSSAnnualReports/>

Mientras tanto, la matriz propuesta también incluye dos conjuntos de resultados: resultados estándar y resultados alternativos. La Junta está facultada para recomendar resultados alternativos, incluido un pago a un miembro de la comunidad afectado y un pago a un fondo comunitario del presupuesto de RPD para pagar los daños a la comunidad (como derribar puertas al ejercer una orden judicial o vigilar injustamente a la comunidad). La junta también puede recomendar participar en un círculo restaurativo, que es un proceso diseñado para resolver disputas entre un malhechor y el agraviado, una disculpa y un servicio público. Recomendamos que cualquier proceso restaurativo sea completamente voluntario y si un oficial o el departamento consiente en un resultado restaurativo que no se imponga ninguna disciplina a menos y hasta que concluya el resultado restaurativo. La junta debe tener en cuenta cualquier resultado restaurativo al evaluar el resultado estándar apropiado.

G. El efecto de la disciplina de mando en nuestras conclusiones

RPD tiene una estructura disciplinaria separada para infracciones "menores" llamada disciplina de mando.²⁷ La disciplina de comando tiene plazos más cortos para acusar a un oficial, implica menos protecciones procesales y puede resultar en disciplina de solo 3 días de suspensión.²⁸

La Sección de Servicios Profesionales (PSS por sus siglas en inglés) informa algunas estadísticas sobre la disciplina de mando.²⁹ Sin embargo, no está claro si estas son las únicas ocasiones en que se impone la disciplina de mando o si PSS solo informa si las denuncias que investiga resultan en disciplina de mando. Una característica distorsionadora de la disciplina de mando es que los registros se destruyen o se devuelven al oficial después de un año sin más disciplina.³⁰

La matriz propuesta es consistente con la disciplina de mando y recomienda que los que toman decisiones impongan las presuntas penalidades descritas en la matriz propuesta.

²⁷ Agreement between the City of Rochester and Rochester Police Locust Club, Inc. July 1, 2016 to June 30, 2019 Article 20 § 2.

²⁸ *Id.*

²⁹ Professional Standards Section Annual Reports
<https://www.cityofrochester.gov/PSSAnnualReports/>

³⁰ Agreement between the City of Rochester and Rochester Police Locust Club, Inc. July 1, 2016 to June 30, 2019 Article 20 § 2(G)

MATRIZ DISCIPLINARIA

El artículo 18 de la Carta de la Ciudad exige que el JRP cree una "herramienta o rúbrica escrita, coherente, progresiva y transparente" que "incluya niveles de penalización claramente delineados con rangos de sanciones que aumenten progresivamente en función de la gravedad de la mala conducta y del número de quejas anteriores sostenidas". Esta matriz disciplinaria es un conjunto de directrices no vinculantes que guían las recomendaciones de la propia JRP sobre la respuesta a la mala conducta. Si JRP adquiere autoridad legal para imponer recomendaciones vinculantes, este documento será modificado.

Esta matriz disciplinaria se basa en los valores generales del Departamento de Policía de Rochester (RPD, por sus siglas en inglés), el código de ética, las normas y reglamentos y las órdenes generales. En virtud de dichos valores, el departamento de policía ha jurado

- Servir a la humanidad
- Proteger a los inocentes
- Mantener la calma y el valor ante el peligro
- Obedecer las leyes y los reglamentos
- Impedir que los prejuicios personales influyan en la toma de decisiones
- Respetar los derechos constitucionales de todas las personas
-

Incorporando estos y otros valores fundamentales de la JRP y de la comunidad, estas directrices proporcionan el procedimiento para disciplinar adecuadamente a los agentes que no respeten estos valores.

I. Definiciones

- Factores agravantes: Circunstancias que aumentan la culpabilidad del oficial o aumentan el daño de la mala conducta de tal manera que el resultado disciplinario debe aumentar en severidad
- Disciplina: Cualquier acto destinado a corregir o castigar la mala conducta, como: asesoramiento, formación, amonestación por escrito, reducción de salario, multa, suspensión, descenso de categoría o despido.
- Exonerado: Conclusión de una investigación en la que se establece que, a pesar de que el acto en cuestión se produjo, las acciones del agente en cuestión fueron legales y correctas y estuvieron dentro del ámbito de la autoridad del agente en cuestión según las directrices del departamento de policía. Factores atenuantes:
- Circunstancias que disminuyen la culpabilidad del oficial o disminuyen el daño de la mala conducta de tal manera que el resultado disciplinario debería disminuir en severidad.
- No sostenido: Conclusión de una investigación en la que no hay pruebas suficientes para determinar si se produjo un acto de mala conducta.
- Sanciones presuntas: Sanción que debe imponerse por la violación sostenida de una determinada infracción si no se dan factores agravantes o atenuantes.
- Disciplina progresiva: Proceso de aplicación de medidas o sanciones cada vez más severas para hacer frente a casos recurrentes de mala conducta.

- Sostenida: Conclusión de una investigación en la que se constata que existen suficientes pruebas creíbles para creer que el agente en cuestión ha cometido el acto que se le acusa en la denuncia y ha incurrido en mala conducta.
- Infundada: La conclusión de una investigación es que el acto en el que se basa la acusación no se produjo.
-

II. Procedimiento de investigación

a. Cooperación

Las Normas de Investigación de la JRP describen el procedimiento para que la JRP acepte informes de mala conducta, investigue la mala conducta y remita los informes de mala conducta a otras organizaciones, incluida la Sección de Normas Profesionales (PSS, por sus siglas en inglés) del Departamento de Policía de Rochester. Estas directrices proporcionan la recomendación de la JRP para una disciplina consistente y apropiada para todas las circunstancias en las que se impone una disciplina contra el personal jurado del Departamento de Policía de Rochester.

b. Responsabilidad del personal y de la Junta

Las Normas de Investigación de la PAB describen las responsabilidades de la Junta y del personal de la JRP en la realización de investigaciones y la toma de decisiones utilizando estas directrices.

III. Directrices de resultados

a. Explicación de las directrices de resultados

El propósito de las directrices de resultados en esta Matriz Disciplinaria es establecer las expectativas para el Departamento de Policía de Rochester (RPD) y la Junta de Responsabilidad Policial (JRP) y proporcionar una mayor transparencia al público. La matriz hace que los oficiales sean conscientes de las posibles consecuencias de sus acciones y asegura que la disciplina se asigna de una manera justa y racional.

b. Resultados supuestos

Esta matriz establece los resultados presuntos para los actos de mala conducta sostenidos y las violaciones de la política. Un resultado presunto es el resultado supuesto que es apropiado para el acto específico. No es un mínimo obligatorio, sino que sirve como punto de partida para asignar la disciplina mientras se analiza la totalidad de las circunstancias, incluidos los factores atenuantes y agravantes.

En la mayoría de los casos, el resultado supuesto no debe ser atenuado o agravado a un resultado diferente. Si los resultados se mitigan o agravan de manera rutinaria o uniforme, la presunta sanción debe reevaluarse para garantizar que el resultado supuesto y los resultados finales del sistema disciplinario sean consistentes con los valores de la comunidad y del RPD.

c. Factores atenuantes y agravantes

Esta matriz facilita los resultados que están diseñados para garantizar la consistencia entre los oficiales en situación similar, permitiendo al mismo tiempo un grado razonable de mitigación o agravamiento basado en la totalidad de las circunstancias y hechos específicos de cada caso. Los

factores atenuantes son circunstancias que no excusan ni justifican la conducta indebida, pero que disminuyen la culpabilidad de esta o el daño de la conducta indebida y, por tanto, la acción disciplinaria adoptada. Los factores agravantes son circunstancias que aumentan la culpabilidad de la conducta indebida o el daño de esta y, por tanto, la acción disciplinaria adoptada. La sanción presunta por cada acto de mala conducta puede aumentar o disminuir en función de la presencia de estos factores. Sin embargo, la presencia de factores atenuantes o agravantes no lleva automáticamente a la conclusión de que es necesario apartarse de la sanción supuesta. Más bien, los factores deben ponderarse entre sí y debe considerarse la totalidad de las circunstancias. Si la junta determina que una acción es atenuada o agravada y desea desviarse de la pena supuesta, debe documentar los motivos de forma exhaustiva y explicar su razonamiento en un memorando. La junta recomienda que el jefe de policía también documente su razonamiento si se aparta de la pena supuesta o de la pena recomendada por la junta.³¹

i. Factores atenuantes: Teniendo en cuenta la totalidad de las circunstancias, los factores atenuantes disminuyen la culpabilidad del agente o disminuyen el daño de la mala conducta. Los ejemplos incluyen:

- El agente no sabía cuál era la forma adecuada de actuar y no tenía acceso a un adiestramiento o experiencia suficiente en relación con la falta cometida;
- La conducta indebida no fue voluntaria ni deliberada;
- El agente intentó reducir la tensión de la situación;
- El agente aceptó la responsabilidad de la mala conducta;
- Cualquier acto atenuante o correctivo tomado por el funcionario antes de cualquier queja o investigación;
- La voluntad de participar activamente en las prácticas restaurativas;
- La mala conducta no resultó en daño a un miembro de la comunidad.

i. Factores agravantes: Considerando la totalidad de las circunstancias, los factores agravantes aumentan la culpabilidad del agente o incrementan el daño de la mala conducta. Los ejemplos incluyen:

- El agente conocía el curso de acción adecuado o tenía acceso a suficiente adiestramiento o experiencia relevante para la mala conducta. El historial disciplinario y el asesoramiento pueden informar sobre si el agente conocía o debería haber conocido el curso de acción adecuado;
- El estado mental culpable del agente, como:
 - Intención;
 - Desprecio temerario por el bienestar de los ciudadanos.
- El agente estaba motivado por prejuicios o predisposición;
- El agente estaba motivado por un interés o beneficio personal, o por recibir un beneficio de la mala conducta;
- El agente no trató de calmar la situación y hubo oportunidad de hacerlo;
- La falta de franqueza o cooperación a lo largo de la investigación;
- Cualquier intento de interferir en la investigación o intentos de influir en otras personas para que no cooperen en la investigación;
- Alcance y naturaleza del daño causado a personas o bienes;

³¹ La Carta de la Ciudad requiere que el jefe de policía proporcione a la junta una "explicación escrita de la disciplina exacta impuesta de acuerdo con la matriz." §§ 18-5(l)(10) and 18-F(j)(2) .

- El papel del agente en el suceso concreto (es decir, la persona es un supervisor en el lugar del incidente).

ii. El efecto del rango en la disciplina

El rango de un oficial y su papel en un evento particular serán considerados al evaluar una sanción disciplinaria apropiada. La condición de supervisor de un oficial se considerará generalmente como un factor agravante, especialmente cuando el evento en cuestión ocurrió en servicio. Esto se debe a que los supervisores operan bajo expectativas más altas para dirigir con buen juicio y hacer que sus subordinados sean responsables.

La destitución del puesto puede ser un resultado disciplinario apropiado y debe considerarse en cada caso en que un oficial haya sido promovido previamente. La degradación debe ser el resultado preferido cuando la mala conducta indica que un oficial no puede, no quiere o no es apto para servir como supervisor.

IV. Disciplina progresiva

El historial disciplinario de un agente se tendrá en cuenta a la hora de evaluar la sanción adecuada resultante de la investigación en curso. Los antecedentes disciplinarios modifican las sanciones supuestas de acuerdo con la matriz que figura a continuación.

Las infracciones sostenidas anteriores aumentan la sanción supuesta, independientemente de la gravedad o de la relación con la conducta indebida actual. Cuando una infracción anterior es más antigua que las limitaciones de tiempo que se indican a continuación, no se considera una denuncia sostenida anterior y no aumenta la gravedad del resultado. La fecha de la infracción sostenida anterior es la primera de las fechas en que el Jefe de Policía impuso la disciplina o la JRP recomendó la disciplina. Las limitaciones son las siguientes:

- Las infracciones del nivel 1 tienen una limitación de 3 años
- Las infracciones del nivel 1 tienen una limitación de 4 años
- Las infracciones del nivel 1 tienen una limitación de 5 años
- Las infracciones del nivel 1 tienen una limitación de 7 años
- Las infracciones del nivel 5 no tienen limitación

V. Selección de cargos

El responsable de la toma de decisiones debe seleccionar el cargo más grave que corresponda. Si la conducta que se desprende de la investigación se ajusta a dos normas u órdenes generales diferentes, el responsable de la toma de decisiones debe seleccionar normalmente el cargo de mayor nivel. Un acto de mala conducta puede estar sujeto o ajustarse a múltiples definiciones de conducta prohibida. En este caso, se aplicará una sola sanción y se determinará en función de la categoría de mala conducta más grave que corresponda. Por ejemplo, un agente que conduzca un vehículo de la ciudad en estado de embriaguez puede estar técnicamente incapacitado para el servicio, pero será sancionado de acuerdo con la norma más grave sobre la intoxicación mientras conduce.

a. Una advertencia sobre las "categorías generales".

Las normas y los reglamentos de la RPD contienen categorías generales que abarcan amplias áreas de conducta. En particular, las Reglas 1.1 Obediencia a las Leyes, Ordenanzas y Reglas y la Regla 1.3 Obediencia a los Órdenes cubren casi todas las posibles faltas de un oficial. Esta matriz recomienda que, cuando haya una acusación más específica que cubra la conducta, el responsable de la decisión prefiera la acusación más específica a la general. Como ejemplo, considere a un agente que esposa a un niño de seis años que no es un peligro para sí mismo ni

para los demás. Esto viola la orden general 338(IV)(1). Esto también viola la regla 1.1 Obediencia a las leyes, ordenanzas y normas. La orden general 338(IV)(1). es el cargo más apropiado.

b. Acumulación de cargos

Cuando un hecho disciplinario contenga múltiples actos de mala conducta por parte de un mismo funcionario, se abordará cada acto distinto y se sumarán las sanciones. En caso de que las sanciones o cada acto distinto se sumen a más de 90 días, la matriz recomienda el despido como resultado.

c. Uso de la fuerza

EL RPD regula el uso de la fuerza a través de sus órdenes generales. Las dos órdenes generales más citadas en la disciplina sostenida son las Órdenes Generales 335 y 337. Cada una de esas órdenes generales tiene numerosas subsecciones que describen diferentes niveles de fuerza o normas relativas a la notificación de la fuerza. En consecuencia, esta matriz propuesta clasifica, con particularidad, las diferentes subsecciones de esas órdenes generales en los niveles de mala conducta. El responsable de la toma de decisiones deberá seleccionar el cargo más grave que corresponda a la circunstancia. El responsable de la toma de decisiones puede llegar a la conclusión de que se ha violado más de una subsección por múltiples actos distintos y debe sumar esos cargos en acuerdo con la regla de acumulación mencionada anteriormente.

VI. Selección de resultados

La matriz utiliza un conjunto de resultados estándar como resultados supuestos. Tras seleccionar un cargo y determinar los antecedentes disciplinarios del agente, la junta utilizará la matriz para determinar el resultado supuesto. En el eje vertical están los niveles de mala conducta y en el eje horizontal el número de infracciones. La matriz proporciona un resultado para cada nivel y número de infracciones.

Los resultados incluidos como sanciones supuestas son el adiestramiento, la consejería, la amonestación por escrito, la suspensión y el despido.

Además, la matriz requiere que el responsable de la toma de decisiones considere resultados alternativos. Muchos de estos resultados alternativos están dirigidos a corregir el comportamiento del agente, proporcionarle recursos adicionales, restaurar a una víctima de la mala conducta o restaurar a la comunidad. Algunos de estos resultados alternativos son sanciones tradicionales que podrían suplir o añadirse a los resultados estándar (traslado, descenso de categoría, multa).

Un resultado alternativo puede complementar o sustituir un resultado estándar. La junta debe documentar que ha considerado resultados alternativos, si ha decidido adoptar o rechazar un resultado alternativo, y su justificación para seleccionar estos resultados.

Resultados estándar	Resultados alternativos
Adiestramiento	Remuneración a la víctima
Consejería	Remuneración a la comunidad
Amonestación por escrito	Participar en un círculo restaurativo
Suspensión	Servicio público
Despido	Disculpa
	Multa
	Adiestramiento para conductores
	Traslado
	Asistencia al empleado
	Descenso de categoría

VII. Proceso de restauración opcional

Esta matriz recomienda un proceso restaurativo paralelo que utilice el modelo del círculo restaurativo. Este proceso debe ser totalmente voluntario, proceder en paralelo (no en sustitución) al proceso de investigación, y ser administrado por profesionales capacitados. Para que sea totalmente voluntario, tanto el oficial como el denunciante deben dar su consentimiento para participar. La implementación de un proceso restaurativo requeriría la contratación de profesionales dispuestos y capaces de realizar el servicio. Estamos encuestando a nuestra comunidad e investigando el proceso de solicitud de propuesta para crear y contratar dicho servicio.

Mientras tanto, la matriz propuesta también incluye dos conjuntos de resultados: resultados estándar y resultados alternativos. La Junta está facultada para recomendar resultados restaurativos, incluyendo un pago a un miembro de la comunidad afectado, un pago a un fondo de la comunidad del presupuesto del RPD para pagar los daños a la comunidad (como romper puertas al ejecutar una orden) participar en un círculo restaurativo que es un proceso diseñado para resolver las disputas entre un malhechor y el agraviado, una disculpa, y el servicio público. Recomendamos que cualquier proceso restaurativo sea totalmente voluntario, y si un oficial o el departamento consiente un resultado restaurativo que no se imponga ninguna disciplina a menos que y hasta que el resultado restaurativo concluya. La junta debe tener en cuenta cualquier resultado restaurativo al evaluar el resultado estándar apropiado.

VIII. Categorías de mala conducta

Nivel	Descripción	Número de infracciones anteriores confirmadas			
		0	1	2	3 o más
1	Impacto negativo mínimo en la comunidad o en la imagen u operaciones del departamento, sin impacto en las relaciones con otras agencias.	Amonestación por escrito Consejería y adiestramiento		Suspensión de 3 días	Suspensión de 10 días
2	Impacto negativo más que mínimo en la comunidad o en la imagen u operaciones del departamento, en las relaciones con otros oficiales y con las agencias.	Suspensión de 5 días	Suspensión de 10 días	Suspensión de 20 días	Suspensión de 30 días
3	Impacto negativo pronunciado en la comunidad o en la imagen u operaciones del departamento, en las relaciones con otros oficiales, y con las agencias.	Suspensión de 10 días	Suspensión de 20 días	Suspensión de 30 días	Suspensión de 60 días
4	Impacto negativo significativo en la comunidad o en la imagen u operaciones del departamento, en las relaciones con otros oficiales, y con las agencias.	Suspensión de 60 días		Despido	
5	Delito menor, delito grave o mala conducta severa. Impacto negativo importante en la comunidad o en la imagen o las operaciones del departamento, en las relaciones con otros oficiales, y con las agencias. Demuestra una grave falta de integridad, ética o carácter e incluye una conducta que podría descalificar efectivamente a un oficial para seguir trabajando como agente de la ley.	Terminación			