



Matriz disciplinaria

Tabla de contenidos

Matriz disciplinaria	3
Definiciones	3
Procedimientos de investigación.....	4
Guías de resultado.....	5
Disciplina progresiva.....	6
Selección de cargos.....	6
Selección de resultados.....	7
Confirmación del informe de investigación.....	8
Categorías de mala conducta.....	9

Matriz disciplinaria

La sección 18 de la Carta de la Ciudad exige que el JRP cree una «herramienta o rúbrica escrita, coherente, progresiva y transparente» que «debe incluir niveles de penalización claramente delineados con rangos de sanciones que aumenten progresivamente basándose en la gravedad de la mala conducta y el número de quejas previas sostenidas". Esta matriz disciplinaria es un conjunto que no obliga de directrices que guían las propias recomendaciones de JRP con respecto a una respuesta a la mala conducta. Si la JRP adquiere autoridad legal para imponer recomendaciones obligatorias, este documento se modificará.

Esta matriz disciplinaria se fundamenta en los valores generales, el código ético, las normas y reglamentos y las órdenes generales del Departamento de Policía de Rochester (DPR). En virtud de dichos valores, el departamento de policía ha jurado:¹

- Servir a la humanidad
- Proteger a los inocentes
- Mantener la calma y el valor ante el peligro
- Obedecer las leyes y los reglamentos
- Evitar que los prejuicios e inclinaciones 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 establecen el procedimiento disciplinario adecuado para los funcionarios que no respeten estos valores.

Definiciones

- **Factores agravantes:** Circunstancias que aumentan la culpabilidad del agente o incrementan el daño de la falta de forma que el resultado disciplinario debe aumentar en severidad.
- **Disciplina:** Cualquier acto destinado a corregir o castigar la mala conducta, como asesoramiento, adiestramiento, amonestación por escrito, reducción salarial, multa, suspensión, descenso de categoría o despido.
- **Exonerado:** La conclusión de una investigación de que, a pesar de que se produjo el acto en cuestión, las acciones del agente en cuestión fueron legales y adecuadas y dentro del ámbito de la autoridad del agente en cuestión según las directrices del departamento de policía.
- **Incidente:** Suceso o conjunto de sucesos que ocurren en un momento, fecha y lugar determinados y que son objeto de una sola investigación por mala conducta policial.
- **Mala conducta:** Cualquier acto u omisión por parte de un agente del Departamento de Policía de Rochester que sea ilegal, contrario a la política del Departamento de Policía de Rochester o inapropiado por cualquier otro motivo.

¹ Rochester Police Department Rules and Regulations, Law Enforcement Code of Ethics, 2 (Dec. 27, 2020).

- **Factores atenuantes:** Circunstancias que disminuyen la culpabilidad del agente o reducen el daño de la mala conducta de forma que el resultado disciplinario debería disminuir en gravedad.
- **No confirmado:** Conclusión, al término de una investigación, de que no hay pruebas suficientes para determinar si se ha producido un acto de mala conducta.
- **Penas supuestas:** Sanción que debe imponerse por la infracción sostenida de un delito determinado si no concurren 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, al término de una investigación, de que existen suficientes evidencias creíbles para creer que el agente en cuestión cometió el acto que se le imputa en la denuncia y cometió una falta de conducta.
- **Infundada:** La conclusión de una investigación de que el acto que constituye la base de la denuncia no se produjo.

Procedimientos de investigación

- a. Cooperación
- b. Las normas de investigación de la JRP describen el procedimiento para que la JRP acepte denuncias de mala conducta, investigue la mala conducta y remita las denuncias de mala conducta a otras organizaciones, incluyendo la Sección de Normas Profesionales (SNP) del Departamento de Policía de Rochester. Tras concluir una investigación con un resultado positivo, se aplica la matriz disciplinaria de la JRP para determinar el nivel de mala conducta y las medidas disciplinarias recomendadas. La matriz proporciona la recomendación de la JRP para una disciplina coherente y apropiada para todas las circunstancias en las que se impone una disciplina contra el personal juramentado del Departamento de Policía de Rochester.
- c. Responsabilidad del personal y de la Junta Directiva
- d. Las normas de investigación de la JRP 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.
- e. La división de investigaciones de la JRP hará todos los esfuerzos razonables para obtener cualquier evidencia relevante que ayude en la resolución de la queja de mala conducta, incluyendo pero no limitado a: Entrevistar testigos, incluyendo oficiales y cualquier otra persona listada en una queja; obtener documentos del personal del DPR, incluyendo registros disciplinarios; obtener evidencia de video y documental del DPR y otras entidades de aplicación de la ley, así como entidades que no son de aplicación de la ley, incluyendo por citación cuando sea necesario; sondear ubicaciones relevantes; obtener evidencia de civiles y terceras partes de la queja a través de acercamiento a esas partes.
- f. Cuando se lleve a cabo una investigación y pueda llegarse a una conclusión en relación con una o más denuncias de mala conducta policial, la división de investigaciones elaborará un informe

escrito que será revisado por un panel de tres miembros de la junta y sometido a votación. La votación del panel de la junta determinará la adjudicación final de la JRP de la acusación de mala conducta policial.

- g. Si la junta confirma una acusación de mala conducta policial, recomendará una medida disciplinaria para el agente responsable de acuerdo con la presente matriz disciplinaria.

Guías de resultados

- a. Explicación de las guías de resultados

El propósito de las guías de resultados en esta matriz disciplinaria es establecer expectativas para el Departamento de Policía de Rochester (DPR) y la Junta de Responsabilidad Policial (JRP) y proporcionar una mayor transparencia al público. La matriz hace a los oficiales conscientes de las consecuencias potenciales de sus acciones y asegura que la disciplina sea asignada de una manera justa y consistente.

- b. Resultados supuestos

Esta matriz establece las consecuencias supuestas de los actos continuados de mala conducta y las violaciones de la política. Un resultado supuesto es el resultado apropiado para un acto específico. No se trata de un mínimo obligatorio ni de un máximo potencial, sino que sirve como punto de partida para la imposición de medidas disciplinarias al tiempo que se analiza la totalidad de las circunstancias, incluyendo 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 atenúan o agravan de manera rutinaria o uniforme, la presunción de pena debe reevaluarse para garantizar que el resultado supuesto y los resultados finales del sistema disciplinario sean coherentes con los valores de la comunidad y del DPR.

- c. Factores atenuantes y agravantes

Si la junta determina que una acción es atenuada o agravada y desea apartarse de la pena supuesta, debe documentar las razones minuciosamente 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.

Factores atenuantes:

Considerando la totalidad de las circunstancias, los factores atenuantes disminuyen la culpabilidad del agente o disminuyen el daño de la mala conducta

- El agente desconocía el curso de acción adecuado y no tenía acceso a al adiestramiento o experiencia relevante para la conducta indebida;
- La conducta indebida no fue voluntaria ni deliberada;
- El agente intentó calmar la situación;
- Cualquier medida o acción proactiva adoptada por un agente para evitar que se produjera una conducta específica;
- La conducta indebida no causó daños a un miembro de la comunidad.

Factores agravantes:

Considerando la totalidad de las circunstancias, los factores agravantes aumentan la culpabilidad o aumentan el daño de la mala conducta.

- Completar el entrenamiento de corrección;
- Imprudente desprecio del agente por el bienestar de los ciudadanos;
- El agente estaba motivado por prejuicios o parcialidad;
- El agente estaba motivado por un interés o beneficio personal, o por recibir un beneficio de la mala conducta;
- El agente o logró reducir la tensión;
- Falta de franqueza, cooperación o interferencia con la investigación de la JRP;
- Alcance y naturaleza del daño o perjuicio causado a personas o bienes;
- Situación de supervisión

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. Cualquier violación sostenida anterior aumentará la sanción supuesta, independientemente de su tipo o gravedad en relación con la conducta indebida actual. Cuando una violación anterior es más antigua que las limitaciones de tiempo enumeradas a continuación, no se considera una queja sostenida anterior y no aumenta la gravedad del resultado. La fecha de la violación sostenida anterior es la primera entre la fecha en que el Jefe de Policía impuso la disciplina o la fecha en que la JRP recomendó la disciplina. Las limitaciones son las siguientes:

Nivel de violación	Limitación
1	3 años
2	4 años
3	5 años
4	7 años
5	No Limitación

Determinación de los cargos

Una queja proporcionada a la JRP puede consistir en una alegación de mala conducta o puede contener múltiples alegaciones de mala conducta. En el caso de que la supuesta mala conducta viole más de una política del DPR, entonces el investigador asignado debe seleccionar qué violaciones de la política investigar/analizar. Al hacerlo, los investigadores asignados deben seleccionar primero la política más específica que se aplica a la presunta mala conducta. Si varias políticas específicas son aplicables, deben entonces seleccionar la política más grave.

En este ejemplo, la acusación de conducta indebida viola más de una política del DPR. La política resaltada debe seleccionarse por ser a la vez la más específica y la de más alto nivel de las tres opciones.

Ejemplo:

Política violada		Nivel de mala conducta
Alegación: El reportero alega que fue detenido falsamente.	Regla y Reglamento 2.1(b): Los empleados desempeñarán sus funciones de manera competente.	2
	Regla y Reglamento 2.15: Los miembros efectuarán las detenciones en pleno cumplimiento y conformidad con todas las leyes y procedimientos del departamento	3
	Orden General 585 § II(B): Es la política del Departamento de Policía de Rochester (DPR) que ninguna persona será arrestada sin causa razonable para creer que se ha cometido un delito. La autoridad para arrestar está estrictamente limitada a aquellas situaciones en las que la Ley de Procedimiento Penal (LPP) del Estado de Nueva York autoriza un arresto.	5

Determining Outcomes

a. Resolución de la mala conducta

Una vez que el investigador haya identificado las políticas que describen más adecuadamente la presunta conducta indebida, llevará a cabo una investigación exhaustiva e imparcial que podría tener el siguiente resultado: sostenida, no sostenida, exonerada o infundada.

b. Acusaciones confirmadas

En los casos en que el resultado

sea positivo, el investigador utilizará la matriz para determinar una recomendación disciplinaria basada en el nivel de la falta y en los antecedentes disciplinarios del agente. Las filas representan los niveles de mala conducta y las columnas el número de infracciones anteriores. La matriz proporciona un resultado para cada nivel y número de infracciones.

Además, la matriz permite al personal y a la junta directiva de la JRP considerar resultados alternativos, cuyo objetivo es restablecer la relación entre las fuerzas del orden y la comunidad, así como ofrecer oportunidades a los agentes del orden para aprender y crecer a partir de sus errores. Además de las sanciones tradicionales, como la degradación de categoría o una multa económica, pueden aplicarse medidas alternativas. Para las quejas que den lugar a más de un fallo sostenido de mala conducta para el mismo agente en el mismo incidente, se debe recomendar que el agente cumpla todos los términos de la suspensión al mismo tiempo.

Resultados estándar	Resultados alternativos
Adiestramiento	Remuneración a la víctima

Asesoramiento	Remuneración a la comunidad
Amonestación por escrito	Participación en un círculo restaurativo
Suspensión	Servicio público
Despido	Disculpa
	Multa
	Adiestramiento de conductor
	Traslado
	Asistencia al empleado
	Descenso

Confirmación del informe de investigación

Después de que un investigador complete su informe de investigación, éste debe enviarse al Director de Investigaciones para su revisión y finalización. Una vez finalizado el informe, la junta lo somete a votación durante la revisión del panel de la junta. Durante la revisión del panel de la junta, la junta debe revisar a fondo el informe del investigador y determinar si están de acuerdo con la conclusión y la disciplina recomendada. La junta también debe documentar si han considerado resultados alternativos, si han decidido adoptar o rechazar un resultado alternativo, y su justificación para seleccionar estos resultados. El voto del panel de la junta determina el resultado final y la recomendación, que se envía al Jefe de Policía del DPR.

Niveles de mala conducta

Nivel	Descripción	Número de violaciones anteriores confirmadas		
		0	1	2
1	Impacto negativo mínimo en las personas, la comunidad o la percepción pública de la agencia, sin impacto en las relaciones con otras agencias.	Asesoramiento y adiestramiento	Amonestación por escrito	3 días de suspensión
2	Impacto negativo superior al mínimo para las personas, la comunidad, la percepción pública de la agencia o las relaciones con otros funcionarios o agencias.	5 días de suspensión	10 días de suspensión	30 días de suspensión
3	Impacto negativo pronunciado en las personas, la comunidad, la percepción pública de la agencia o las relaciones con otros funcionarios o agencias.	10 días de suspensión	30 días de suspensión	60 días de suspensión
4	Impacto negativo significativo en las personas, la comunidad, la percepción pública de la agencia o las relaciones con otros funcionarios o agencias.	30 días de suspensión	60 días de suspensión	Despido
5	Repercusiones negativas graves para las personas, la comunidad, la percepción pública de la agencia o las relaciones con otros agentes o agencias también incluyen conductas que lleguen a constituir una violación o un delito menor.	90 días de suspensión	Despido	
5a	Impacto prácticamente irreparable en las personas, la comunidad, la percepción pública de la agencia o las relaciones con otros agentes o agencias; incluye conductas que alcanzan el nivel de delito grave.	Despido		

Apéndice

Se adjunta a esta matriz un apéndice en el que se enumeran las normas, reglamentos, leyes y órdenes a los que están sujetos los agentes de policía de Rochester. El Apéndice incluye el Nivel de Mala Conducta supuesto para una violación de cada política, que se corresponde con la Matriz Disciplinaria. Si una política no figura en el Apéndice, la junta deberá encontrar la política más similar y utilizar el nivel asignado a su discreción. La junta directiva documentará su razonamiento para la asignación del nivel y la recomendación disciplinaria.

Información sobre la versión

Versión 2.0: De conformidad con la Sección 18-5(B) de los Estatutos de la Ciudad, las revisiones de este documento fueron ratificadas por votación de la junta el 9 de enero de 2025. Las recomendaciones disciplinarias emitidas antes de estas revisiones utilizaron la versión anterior de la Matriz Disciplinaria.