



PAB

**POLICE
ACCOUNTABILITY
BOARD**

Matriz disciplinaria

Contenido

MATRIZ DISCIPLINARIA

I.	Definiciones	Error! Bookmark not defined.
II.	Procedimiento de investigación	4
III.	Directrices sobre resultados	4
IV.	Disciplina progresiva.....	7
V.	Selección de cargos	Error! Bookmark not defined.
VI.	Selección de resultados	8
VII.	Proceso restaurative opcional.....	9
VIII.	Categorías de mala conducta.....	Error! Bookmark not defined.
IX.	Normas y reglamentos categorizados	apéndice

MATRIZ DISCIPLINARIA

La sección 18 de la Carta de la Ciudad exige que la JRP cree una "herramienta o rúbrica escrita, consistente, 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 previas sostenidas". Esta matriz disciplinaria es un conjunto de directrices no vinculantes que orientan las propias recomendaciones de la JRP en relación con una respuesta a la mala conducta. Si la JRP adquiere autoridad legal para imponer recomendaciones vinculantes, este documento será modificado.

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 (RPD, por sus siglas en inglés). Bajo tales valores, el departamento de policía ha jurado:

- Servir a la humanidad¹
- Proteger a los inocentes²
- Mantener la calma y el valor ante el peligro³
- Obedecer las leyes y los reglamentos⁴
- Evitar que los prejuicios e inclinaciones personales influyan en la toma de decisiones⁵
- Respetar los derechos constitucionales de todas las personas⁶

Incorporando estos y otros valores fundamentales de la JRP y de la comunidad, estas directrices establecen el procedimiento disciplinario adecuado para los oficiales 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.

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

² Id.

³ Id.

⁴ Id.

⁵ Id.

⁶ Id.

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. En particular, cuando el factor agravante o atenuante propuesto ya se tiene en cuenta en el tipo de conducta indebida o en las funciones de un oficial, normalmente no dará lugar a apartarse del resultado presunto.

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.⁷

- 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;

⁷ 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(I)(10) and 18-F(J)(2) .

- 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 oficial 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 oficial conocía o debería haber conocido el curso de acción adecuado;

- El estado mental culpable del oficial, como:
 - Intención;
 - Desprecio temerario por el bienestar de los ciudadanos.
 - El oficial estaba motivado por prejuicios o predisposición;
 - El oficial estaba motivado por un interés o beneficio personal, o por recibir un beneficio de la mala conducta;
 - El oficial 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;
 - El papel del agente en el suceso concreto (es decir, la persona es un supervisor en el lugar del incidente).

i. 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 2 tienen una limitación de 4 años
- Las infracciones del nivel 3 tienen una limitación de 5 años
- Las infracciones del nivel 4 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. Además, esta matriz recomienda que cuando exista una acusación más específica que cubra la conducta, el responsable de la toma de decisiones prefiera la acusación más específica a la acusación general.

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 oficial 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 Reglas. 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

La RPD gobierna 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 337.⁸ Cada una de esas órdenes generales tiene numerosas subsecciones que describen diferentes niveles de fuerza o normas relativas a la denuncia de la fuerza. Como resultado, 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 apropiado más grave que se ajuste 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 agregar esos cargos de acuerdo con la regla de agregación anterior.

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

⁸ Análisis Disciplinario de la JRP Julio 2022

tradicionales que podrían suplir o añadirse a los resultados estándar (traslado, descenso de categoría, multa). Tanto la consejería como adiestramiento son resultados que pueden seleccionarse junto con cualquier otro resultado, incluyendo resultados alternativos.

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 Estandar	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
	Mediación

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	Number of Prior Sustained Violations			
		0	1	2	3 o más
1	Impacto negativo mínimo en las personas, la comunidad o la percepción pública de la agencia, sin impacto en las relaciones con otras agencias.	Amonestación por escrito / consejería y adiestramiento		3 días de suspensión	10 días de suspensión
2	Más que mínimo impacto negativo para los individuos, la comunidad, la percepción pública de la agencia o las relaciones con otros oficiales, o agencias.	5 días de suspensión	10 días de suspensión	20 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	20 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.	60 días de suspensión		Terminación	
5	Delito menor, delito grave o falta grave, o; impacto negativo mayor para las personas, la comunidad, la percepción pública de la agencia o las relaciones con otros oficiales, o agencias, o; demuestre una grave falta de integridad, ética o carácter e incluya una conducta que pueda descalificar efectivamente a un oficial para seguir trabajando como oficial de las fuerzas del orden.	Terminación			