



# PAB

**Disciplina del DPR: Una investigación de  
supervisión**

## Tabla de Contenidos

¿Qué es una investigación de supervisión? .....	3
Definiciones.....	4
Resumen ejecutivo.....	4
Trasfondo .....	6
Acuerdo de Negociación Colectiva del Club Locust .....	7
Artículo 20, Sección 1: Investigación del Departamento y Declaración de Derechos .....	7
Artículo 20, Sección 2: Disciplina de mando .....	8
Cambios en la disciplina de mando en el convenio colectivo 2019-2024 .....	8
Artículo 21, Sección 3: Divulgación de Registros de Empleo .....	9
Apéndice 1 del ANC: Directrices disciplinarias y clasificación de sanciones.....	9
Políticas, procedimientos, patrones y prácticas del DPR .....	10
Políticas y procedimientos.....	10
Orden General 301 (Disciplina) .....	10
Orden General 301 (Disciplina de mando) .....	11
Manual de la Sección de Normas Profesionales (SNP).....	11
Patrones .....	13
Base de datos de disciplina policial de Rochester y la derogación de la 50-a.....	16
Datos a nivel de caso que faltan en los informes anuales .....	17
Accidentes de Vehículos de Flota.....	17
Inconsistencias en la disciplina de mando .....	18
Prácticas .....	19
El papel de la discrecionalidad en la emisión de medidas disciplinarias .....	19
Revisión de los Registros de Disciplina de Mando.....	20
Intercambio de información.....	24
Intercambio de información en el artículo 18 de la Carta de la Ciudad .....	24
Interpretación del Mandato de la Carta Constitucional de la Ciudad sobre el Intercambio de Información .....	24
Análisis de transferencia segura de archivos (ATS).....	25
Conclusión.....	26
Apéndice 1: Violaciones Elegibles para la Disciplina de Mando .....	27
Apéndice 2: Clasificación de las sanciones .....	28

## ¿Qué es una investigación de supervisión?

De conformidad con el Artículo 18-5 (K) (1) de la Carta Constitucional de la Ciudad, la Junta de Responsabilidad Policial (JRP) revisará y evaluará las políticas, procedimientos, patrones y prácticas del Departamento de Policía de Rochester (DPR). En 2023, la JRP votó a favor de ejecutar este deber con un proceso llamado investigación de supervisión. Una investigación de supervisión es un examen exhaustivo de todos los poderes ejecutados por el DPR y sus funcionarios. Aborda un tema específico o tiene como objetivo responder a una pregunta en particular. Una investigación de supervisión no ofrece recomendaciones, pero sirve como una invitación a la colaboración.

Las herramientas de una investigación de supervisión incluyen, entre otras, solicitudes de información, audiencias de supervisión y audiencias educativas. Una vez finalizada una investigación de supervisión, se presenta un informe a la junta directiva de la JRP. Una vez que el informe final es aprobado por la junta, se difunde al alcalde, al jefe de policía, al concejo municipal y al público. El informe se publicará en [www.rocpab.org](http://www.rocpab.org).

**Publicación de datos:** Hay muchos análisis potenciales que quedaron excluidos de la presente investigación de supervisión. La JRP ha facilitado el acceso a los datos no procesados utilizados para este informe en [www.rocpab.org](http://www.rocpab.org). La JRP invita al público a revisar y analizar los datos. Para preguntas o colaboraciones, comuníquese con la JRP al [PABinfo@CityofRochester.gov](mailto:PABinfo@CityofRochester.gov).

## Definiciones

**CBA:** El Acuerdo entre la Ciudad de Rochester y el Rochester Police Locust Club, Inc., o acuerdo de negociación colectiva (RPLC) establece relaciones ordenadas de negociación colectiva entre la Ciudad y Locust Club para asegurar una disposición rápida y equitativa de las quejas, y para establecer salarios, horas y condiciones de trabajo justas para los empleados cubiertos por el Acuerdo.

**Disciplina de mando:** La disciplina de mando es una alternativa menos severa al proceso de investigación disciplinaria formal del DPR. Cualquier registro de disciplina de mando se elimina del archivo personal de un oficial después de un año sin más medidas disciplinarias.

**Orden General:** Órdenes escritas emitidas por el Jefe de Policía que describen la política o el procedimiento sobre asuntos que afectan a todo el Departamento. Una Orden General es la directiva actual más autorizada emitida por el Departamento.

**Club Locust:** El Rochester Police Locust Club es el agente negociador, o sindicato, que representa a los siguientes miembros del Departamento de Policía de Rochester: Oficiales de Policía, Investigadores, Sargentos, Tenientes, y todos los Capitanes excepto: un máximo de cinco empleados juramentados asignados a la oficina del Jefe de Policía, el Ayudante del Jefe, el oficial al mando de la Sección de Normas Profesionales, y el oficial al mando de la sección de Investigación y Evaluación.

**JRP:** La Junta de Responsabilidad de la Policía de la Ciudad de Rochester garantiza la responsabilidad pública y la transparencia sobre los poderes ejercidos por los oficiales juramentados del Departamento de Policía de Rochester.

**SNP:** La Sección de Normas Profesionales (SNP) es responsable de recibir, procesar e investigar las quejas presentadas contra los oficiales de policía de Rochester y los empleados no juramentados por acción policial o mala conducta

**Hallazgo sostenido:** Una investigación de SNP concluyó que la conducta de un oficial sí ocurrió y equivalió a mala conducta o juicio erróneo

## Resumen ejecutivo

La División de Políticas y Supervisión revisó y evaluó los patrones, prácticas, políticas y procedimientos relacionados con la disciplina en el Departamento de Policía de Rochester (DPR). La JRP analizó los datos disciplinarios de los Informes Anuales de la Sección de Normas Profesionales (SNP) y la Base de Datos de Disciplina de la Policía de Rochester. La JRP también analizó políticas, incluyendo el acuerdo de negociación colectiva del Locust Club, el Manual de SNP, las Órdenes Generales 301 (Disciplina) y 305 (Disciplina de Mando), y el Artículo 18 de la Carta Constitucional de la Ciudad.

Entre los hallazgos de la JRP se encuentran:

### Patrones

- Los hallazgos sostenidos para las investigaciones departamentales de mala conducta de los oficiales han disminuido notablemente, de un máximo de 10 años de 39 hallazgos sostenidos en 2019 a ningún hallazgo sostenido en 2023. Esta disminución persistente en los hallazgos sostenidos sugiere que puede haber un cambio sistemático en el enfoque del DPR para emitir disciplina desde 2019.

- El DPR y el Departamento de Derecho de la Ciudad no cargan constantemente archivos disciplinarios por acusaciones sostenidas de mala conducta en la Base de Datos de Disciplina de la Policía de Rochester, que se creó en respuesta a la revocación de 50-a en junio de 2020.
- Un análisis de los informes anuales de SNP revela irregularidades en la presentación de informes sobre prácticas disciplinarias. Algunos hallazgos sostenidos de mala conducta faltan en los informes anuales, algunas sanciones disciplinarias de mando se informan incorrectamente y los accidentes de vehículos de la flota se informan de manera inconsistente.

### **Prácticas**

- La implementación de la disciplina de mando por parte del DPR parece ser inconsistente con las políticas y procedimientos.
- El acuerdo de negociación colectiva más reciente (2019-2024) amplió la práctica de la disciplina de mando, más que duplicando el número de violaciones elegibles.
- La destrucción rutinaria de registros bajo disciplina de mando es inconsistente con el concepto de disciplina progresiva. Cualquier registro de disciplina de mando puede ser destruido después de un año sin más disciplina.

### **Políticas**

- El Manual SNP no se ha actualizado desde febrero de 2014.
- La Orden General 305 (Disciplina de Mando) no se ha actualizado para reflejar los cambios en el acuerdo de negociación colectiva más reciente.
- La Orden General 320 (Junta de Revisión Civil) fue revocada el 18 de febrero de 2024, pero no ha sido reemplazada por una Orden General para la Junta de Responsabilidad Policial.
- Algunas sanciones no se incluyen en la clasificación de sanciones del convenio colectivo de trabajo, incluido el Reglamento 4.29 (confraternización).

### **Procedimientos**

- A pesar del mandato del artículo 18 de la Carta de la Ciudad de que “toda denuncia recibida y aceptada por la SNP se transmitirá a la Junta”, la DPR sólo notifica a la JRP las investigaciones que tienen su origen en denuncias ciudadanas.
- A pesar de lo dispuesto en el artículo 18 de la Carta de la Ciudad, según el cual «si la SNP llega a alguna conclusión con respecto a la denuncia, enviará todas esas conclusiones a la Junta en un plazo de cinco días laborables, la DPR no comparte las conclusiones de ninguna investigación de la SNP»

## Trasfondo

En mayo de 2019, el Concejo Municipal de Rochester aprobó la Ley Local No. 2 de 2019 para enmendar la Carta de la Ciudad y crear la Junta de Responsabilidad Policial (JRP).<sup>1</sup> En noviembre de ese año, el 75% de los votantes de Rochester aprobaron la enmienda.<sup>2</sup> Esta ley otorgaba a la JRP la facultad de imponer medidas disciplinarias de acuerdo con una matriz disciplinaria, lo que requeriría que el Jefe de Policía llevara a cabo una sanción designada por la JRP.<sup>3</sup>

Desde 2019, el sindicato que representa a los agentes del Departamento de Policía de Rochester (DPR) ha refutado las partes de la Ley Local N° 2 de 2019 relacionadas con el poder exclusivo de la JRP para disciplinar a los agentes. En noviembre de 2023, el Tribunal de Apelaciones del Estado de Nueva York confirmó la sentencia de que el poder disciplinario exclusivo de la JRP era incompatible con la Ley del Estado de Nueva York. La decisión declaró: “[L]a parte de la Ley Local N° 2 de 2019 que aborda la disciplina policial excede la autoridad de la Ciudad en virtud de la Ley de Autonomía Municipal y es inválida.”<sup>4</sup>

El resto de las partes de la ley, que no abordan la disciplina policial, siguen siendo válidas.<sup>5</sup> El Tribunal de Apelaciones no declaró que se requeriría ninguna enmienda a la Carta de la Ciudad, ni invalidó el Artículo 18 de la Carta de la Ciudad en su conjunto. La JRP sigue estando facultada para investigar las denuncias de mala conducta policial. Sin embargo, la JRP no tiene la facultad exclusiva de imponer medidas disciplinarias a los funcionarios con denuncias sostenidas de mala conducta. Por lo tanto, la JRP hace recomendaciones disciplinarias al DPR. El DPR toma la decisión final sobre si se impone la disciplina de los oficiales y qué forma adopta esa disciplina.

La presente investigación de supervisión busca analizar los patrones, prácticas, políticas y procedimientos relacionados con la disciplina dentro del sistema disciplinario del DPR.

---

<sup>1</sup> Local Law amending the City Charter with respect to establishing the Rochester Police Accountability Board, Local Law No. 2-2019. <https://www.cityofrochester.gov/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=21474841412>.

<sup>2</sup> Brian Sharp, “Rochester voters approve Police Accountability Board, setting stage for court battle,” *Democrat and Chronicle*, November 5, 2019, <https://www.democratandchronicle.com/story/news/2019/11/05/police-accountability-board-rochester-ny-election-results-passes-referendum-vote/4171703002/>.

<sup>3</sup> Charter of the City of Rochester § 18-3(G). <https://ecode.360.com/35278812>.

<sup>4</sup> Rochester Police Locust Club, Inc. v. City of Rochester, New York State Court of Appeals, N.E.3d (2023). <https://law.justia.com/cases/new-york/court-of-appeals/2023/81.html>.

<sup>5</sup> Charter of the City of Rochester § 18-14. <https://ecode.360.com/35278812>.

## Acuerdo de Negociación Colectiva del Club Locust

En noviembre de 2023, el Tribunal de Apelaciones del Estado de Nueva York confirmó las decisiones de tribunales inferiores según las cuales la ciudad de Rochester "estaba obligada a negociar con el Locust Club sobre el asunto de la disciplina policial porque en 1985 había revocado la disposición de sus estatutos que confería a un funcionario local a cargo del cuerpo de policía con autoridad unilateral sobre la disciplina policial".

El Tribunal de Apelación señaló que el poder legislativo del Estado de Nueva York podía promulgar una ley que permitiera a la ciudad de Rochester (y a todos los municipios del estado) supervisar la disciplina policial. Pero sin esa legislación, el Ayuntamiento de Rochester debe acatar "el mandato de la Ley Taylor de negociación colectiva para la disciplina policial". Ambas cámaras de la Legislatura del Estado de Nueva York presentaron proyectos de ley para prohibir la disciplina policial de la negociación colectiva en 2021 y 2022. Ninguno de los proyectos de ley fue votado fuera de su respectivo comité.<sup>6</sup>

Hay algunos municipios en el estado de Nueva York donde el gobierno local controla el proceso de disciplina policial. Por ejemplo, en 2006, el Tribunal de Apelaciones del Estado de Nueva York dictaminó que todos los asuntos disciplinarios de la policía están reservados al comisionado de policía de la ciudad de Nueva York y no están sujetos a negociación colectiva.<sup>7</sup> Sin embargo, para Rochester, los tribunales han decidido que, dado que la ciudad de Rochester revocó su derecho a supervisar la disciplina policial en 1985, la disciplina debe ser negociada entre el Locust Club y el gobierno de la ciudad. Los resultados de esas negociaciones periódicas están cimentados en el Acuerdo entre la Ciudad de Rochester y el Rochester Police Locust Club, Inc., o el acuerdo de negociación colectiva (ANC).

En enero de 2023, la ciudad de Rochester anunció que habían concluido las negociaciones para el contrato actual, que es válido desde el 1 de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2024.<sup>8</sup> Con las negociaciones para el próximo contrato en marcha, la JRP tiene como objetivo empoderar a los funcionarios de la ciudad y a los civiles por igual para que entiendan los efectos del ANC en el proceso disciplinario.

### **Artículo 20, Sección 1: Investigación del Departamento y Declaración de Derechos**

Esta sección del ANC describe minuciosamente los derechos de los agentes durante una investigación del SNP. Regula muchos aspectos del proceso de investigación, incluyendo el momento y el lugar de los interrogatorios de los agentes y su derecho a recibir información sobre la investigación. Los agentes tienen derecho a ser representados por el Locust Club o por un abogado personal durante las entrevistas. Los agentes tienen derecho a su propia copia de todas las advertencias y memorandos. El ANC aclara que dichas advertencias y memorandos *no* se clasifican como disciplina.

---

<sup>6</sup> An act to amend the civil service law, in relation to removing police officer discipline from collective bargaining in the state, 2021-S4434, New York State Senate (2021-2022). <https://www.nysenate.gov/legislation/bills/2021/S4434>.

<sup>7</sup> New York City Law Department, Press Release, "Court of appeals rules that all police disciplinary matters are reserved to the New York City police commissioner and not subject to collective bargaining," (2006). <https://www.nyc.gov/html/law/downloads/pdf/pr032806.pdf>

<sup>8</sup> City of Rochester, News Release, "City, RPD Locust Club Reach Five-Year Labor Agreement," 2023. <https://www.cityofrochester.gov/article.aspx?id=21474851434>.

## **Artículo 20, Sección 2: Disciplina de mando**

El procedimiento disciplinario de mando sirve como una alternativa menos severa a las acusaciones formales de mala conducta por parte del departamento. De acuerdo con el ANC, un oficial al mando debe iniciar el proceso disciplinario de mando a más tardar 90 días después de la supuesta falta. Pasados 90 días, todas las infracciones deben investigarse mediante el procedimiento disciplinario formal. Sólo determinadas infracciones pueden ser objeto de medidas disciplinarias por parte del mando, incluyendo todas las infracciones de clase 1 y tres infracciones de clase 2. Véase el Apéndice 1 de este informe para la lista de infracciones que son elegibles para la disciplina de mando.

Un oficial comandante sólo puede proponer determinadas sanciones en caso de disciplina de mando:

1. Una carta de reprimenda; o
2. Suspensión sin sueldo durante un máximo de tres (3) días; o
3. Reembolso a la Ciudad, que no exceda de \$100.00 del valor de la propiedad que intencional o negligentemente haya sido dañada o perdida por un miembro; o
4. Terminación exitosa de una Escuela de Mejoramiento del Conductor aprobada; o
5. Transferencia de la sección/unidad de asignación actual.

Cuando un oficial acepta las conclusiones disciplinarias del oficial de mando, no puede presentar una queja, ni puede apelar la conclusión a través de la Ley de Servicio Civil.

Una diferencia notable entre la disciplina de mando y el procedimiento disciplinario formal es el mantenimiento del registro disciplinario en el expediente personal del oficial. El convenio colectivo establece que «el registro de cualquier medida disciplinaria de mando se eliminará del expediente personal de un miembro después de que no se le haya impuesto ninguna otra medida disciplinaria durante un período de un año y no se utilizará contra el miembro a partir de entonces. A petición del miembro, dichos registros escritos se destruirán o le serán devueltos».

### **Cambios en la disciplina de mando en el convenio colectivo 2019-2024**

Los contratos anteriores presentaban la disciplina de mando como una forma en la que los oficiales al mando podían "imponer disciplina por violaciones menores de las Reglas y Reglamentos y órdenes generales del Departamento." (Énfasis añadido.) El contrato actual omite el calificativo 'menor' en la descripción de la disciplina de mando.

El contrato actual también amplía la lista de infracciones elegibles para la disciplina de mando para incluir todas las infracciones de clase 1, lo que incrementó el número de infracciones elegibles de 17 a 41. El contrato actual permite que más tipos de infracciones eviten el proceso formal de investigación departamental.

Por ejemplo, el Reglamento 1.2 "Familiaridad con las leyes, normas y ordenanzas" era elegible para la disciplina de mando bajo el contrato anterior, pero el 1.1 "Obediencia a las leyes, ordenanzas y normas" no era elegible (énfasis añadido). Este cambio puede modificar notablemente las prácticas disciplinarias, haciendo que casi cualquier infracción de una orden general pueda ser objeto de medidas disciplinarias por parte del mando como alternativa menos severa a los cargos formales del departamento, que permanecerían en el expediente del agente.



## Artículo 21, Sección 3: Divulgación de Registros de Empleo

Esta sección describe las pautas estrictas sobre qué información puede divulgarse con respecto a los registros disciplinarios de un oficial del DPR. La ciudad de Rochester puede divulgar registros disciplinarios sobre cualquier procedimiento disciplinario en el que el oficial (actual o anterior) se haya declarado culpable de los cargos departamentales. La Ciudad también puede divulgar registros sobre oficiales que se jubilaron o renunciaron *después* de que se presentaron cargos departamentales. A la Ciudad no se le permite divulgar registros relacionados con oficiales que renunciaron o se retiraron durante el curso de una investigación antes de que se presentaran los cargos departamentales. Si los cargos departamentales se presentaron posteriormente después de que un oficial se jubiló o renunció, y se le dio al oficial la oportunidad de limpiar su nombre o presentar una declaración por escrito, la Ciudad podría divulgar dichos registros.

## Apéndice 1 del ANC: Directrices disciplinarias y clasificación de sanciones

El Apéndice 1 del ANC explica las "directrices que se utilizarán para determinar las sanciones disciplinarias". A cada punto del Reglamento del DPR se le asigna una clasificación: 1, 2 ó 3. Las clasificaciones indican la gravedad de la infracción de una norma o reglamento, siendo la clase 1 la menos grave y la clase 3 la más grave.

La tabla de sanciones de la ANC, o matriz disciplinaria, se muestra a continuación. Las directrices disciplinarias y la clasificación de las sanciones también se incluyen en este informe como Apéndice 2. Incluye la clasificación asignada a cada punto del Reglamento. El artículo 4.29 (Fraternización) del Reglamento no aparece en la lista de clasificación del CNA.

La tabla de sanciones			
	1º Incidente	2º Incidente	3º Incidente
Clase 1	Suspensión de 3 días	Suspensión de 10 días	Suspensión de 20 días
Clase 2	Suspensión de 10 días	Suspensión de 30 días	Suspensión de 60 días
Clase 3	Despido	Despido	Despido

La Tabla de Sanciones enumera la sanción máxima que el Jefe de Policía puede imponer por cada infracción. El Jefe puede imponer una sanción más o menos severa que las enumeradas en la tabla. El ANC establece: "En el caso de que el Jefe decida exceder o reducir las sanciones enumeradas anteriormente, deberá explicar su razonamiento, por escrito al miembro, con copia al Locust Club". El ANC también establece: "El Jefe, a su discreción, puede considerar circunstancias atenuantes y puede imponer una sanción menor que la enumerada anteriormente." El ANC no exige que el Jefe explique su razonamiento al considerar una circunstancia atenuante para imponer una sanción menor.

Según el cuadro de sanciones, la disciplina debe ser progresiva. Disciplina progresiva significa que los oficiales deben recibir sanciones más severas por infracciones posteriores. Al mismo tiempo, el artículo 20, apartado 2, del ANC establece que «el expediente disciplinario del mando... no se utilizará contra el miembro... después de que no se le haya impuesto ninguna otra medida disciplinaria durante un período de un año". En consecuencia, la disciplina no puede ser verdaderamente progresiva cuando las infracciones anteriores quedan excluidas de futuras investigaciones de mala conducta.

# Políticas, procedimientos, patrones y prácticas del DPR

## Políticas y procedimientos

### Orden General 301 (Disciplina)

La Orden General 301 detalla el procedimiento para dictar medidas disciplinarias. La Orden General establece: "La disciplina es un elemento necesario en el mantenimiento y crecimiento de cualquier persona u organización". Al descubrir un caso que es o puede ser interpretado como una violación de las directivas del Departamento, los supervisores están obligados a "instruir al subordinado sobre cómo corregir las insuficiencias observadas", independientemente de la sanción. Esta instrucción correctiva "se registrará oficialmente como memorando o memorando de asesoramiento y se documentará en una correspondencia intradepartamental".

Tras emitir un memorando, un supervisor inicia un procedimiento disciplinario de mando según lo permiten las directivas vigentes. (El procedimiento disciplinario de mando se explica más adelante.) Luego, el supervisor recomienda si prefiere o no emitir cargos departamentales. Después de dar instrucciones correctivas y emitir un memorando, el oficial supervisor envía la documentación al SNP. En caso de recomendar medidas disciplinarias, el supervisor explicará su decisión en una correspondencia intradepartamental dirigida al Jefe de Policía. A continuación, el SNP revisa la documentación: El SNP la añade al expediente disciplinario del agente si no se indica ninguna medida adicional o recomienda la imposición de medidas disciplinarias al Jefe. Por último, el Jefe de Policía revisa el paquete y las recomendaciones de medidas disciplinarias. El Jefe decide si archiva el paquete en el expediente disciplinario del empleado sin sanción o si procede a tomar medidas disciplinarias.

## **Orden General 301 (Disciplina de mando)**

El DPR no es el único que utiliza la disciplina de mando como una alternativa menos severa a los cargos departamentales formales por mala conducta. Otras jurisdicciones del Estado de Nueva York utilizan la práctica de la disciplina de mando, en particular el Departamento de Policía de la Ciudad de Nueva York (DPCNY). La Guía de Patrulla del DPCNY explica que los supervisores pueden llevar a cabo la disciplina de mando como "castigo no judicial disponible para un oficial al mando/ejecutivo para corregir deficiencias y mantener la disciplina dentro del mando..."<sup>9</sup>

La Orden General 305 detalla el procedimiento para dictar medidas disciplinarias de mando. Al descubrir una infracción, el supervisor que informa rellena el formulario DPR 1334, lleva a cabo una investigación preliminar y presenta la documentación a través de la cadena de mando. A continuación, el oficial al mando del pelotón de sección entrevista al oficial implicado y lleva a cabo cualquier investigación adicional que sea necesaria. El oficial al mando informa al oficial del resultado de la investigación, de las conclusiones y de la sanción propuesta, en su caso. Por último, el oficial acepta el resultado y la sanción, acepta el resultado pero apela la sanción, o rechaza el resultado o la sanción. Si el oficial rechaza el resultado y la sanción, debe optar por un procedimiento disciplinario de conformidad con el artículo 75 de la Ley de la Función Pública.

De acuerdo con el Portal de Datos Abiertos del DPR, la Orden General 305 no se ha actualizado para reflejar la lista actual de infracciones elegibles a partir del 21 de mayo de 2024.

## **Manual de la Sección de Normas Profesionales (SNP)**

El DPR clasifica las quejas según la fuente que las presentó: un ciudadano o alguien interno del departamento. Las investigaciones del departamento pueden originarse de muchas fuentes: quejas anónimas de ciudadanos, quejas de otros departamentos de la ciudad, quejas de oficiales o empleados civiles del DPR, accidentes de vehículos de flota o del Jefe de Policía. El Manual del SNP establece: "El proceso de investigación de los casos [generados internamente] debe proceder de la misma manera que una queja ciudadana..."<sup>10</sup>

Tras recibir una denuncia y cumplimentar un formulario de denuncia del personal, un sargento del SNP asigna un número de SNP en IA Pro, que es la aplicación informática para mantener los expedientes disciplinarios. A continuación, el manual describe los procedimientos de recopilación de informes, entrevistas, comprobaciones vecinales, declaraciones de testigos y otras pruebas. Tras llevar a cabo la investigación, el investigador del SNP presenta el paquete de investigación al oficial al mando del SNP.

Cuando una investigación llega a la conclusión de sostener una acusación de mala conducta, el Jefe de Policía, a su entera discreción, decide si se presentan o no cargos departamentales contra el oficial. El Manual del SNP no indica qué factores influyen en la decisión del Jefe de presentar cargos después de una investigación confirmada. Una vez que se preparan los cargos departamentales, se ofrece al oficial la oportunidad de ser escuchado para responder a los cargos. El oficial puede declararse culpable de los cargos preparados, o puede declararse inocente y proceder con una audiencia departamental.

---

<sup>9</sup> New York City Police Department, "318-01 Command Disciplines and Authorized Penalties," Public Administrative Guide, (2024). [https://www.nyc.gov/assets/nypd/downloads/pdf/public\\_information/public-adminiguide1.pdf](https://www.nyc.gov/assets/nypd/downloads/pdf/public_information/public-adminiguide1.pdf).

<sup>10</sup> The RPD is required to notify the PAB when PSS commences an investigation. As of May 21, 2024, the RPD does not notify the PAB of investigations from internal complaints. See the "Information Sharing" section of this report for further discussion.

Después de que un oficial se declare culpable de los cargos departamentales o sea declarado culpable tras una audiencia, pueden imponerse las siguientes sanciones: carta de amonestación, multa de hasta 100 dólares, suspensión sin sueldo, descenso de categoría o despido. El Jefe de Policía también puede decidir no emitir ninguna acción disciplinaria después de que una investigación resulte en alegaciones sostenidas. Por ejemplo, el Jefe puede emitir un Memorando de Registro en lugar de una medida disciplinaria. En ese caso, un Aviso de Conclusión informa al oficial de su oportunidad de refutar la alegación sostenida en una correspondencia intradepartamental al Jefe.

La Sección IV del manual del SNP detalla el "Procedimiento de revisión de casos de la Junta de Revisión Civil". La Junta de Revisión Civil fue abolida cuando se estableció el JRP en 2019. El manual también hace referencia a la Orden General 320 (Junta de Revisión Civil), que se revocó el 18 de febrero de 2024. A partir del 21 de mayo de 2024, no existe ninguna orden general para la Junta de Responsabilidad Policial.

El Manual del SNP también explica con más detalle la disciplina de mando. El manual establece que "[la disciplina de mando] se produce cuando un agente comete una infracción que no requiere una investigación interna completa". El manual reitera el mandato del CNA de que "la disciplina de mando se eliminará del expediente del miembro después de que no se le haya impuesto ninguna otra disciplina durante un periodo de un año." La fecha de depuración puede ampliarse si se prepara un acuerdo por escrito con antelación. Si un agente vuelve a ser sancionado en el transcurso de un año, el expediente disciplinario del mando deberá mantenerse durante un año más después de cada procedimiento disciplinario posterior. Por último, el manual establece que, transcurrido un año, se eliminará cualquier registro físico o informático del expediente, incluso del índice de oficiales. Sólo hay un caso en el que se conserva una referencia a la investigación. Cuando una denuncia ciudadana se convierte en disciplina de mando, el expediente de investigación se conserva con el nombre del denunciante.

## Patrones

### Informes anuales de la Sección de Normas Profesionales (SNP)

El Informe Anual de la SNP provee estadísticas resumidas sobre los resultados de las investigaciones de las quejas de los ciudadanos y las investigaciones departamentales, incluido el número de investigaciones de quejas que se iniciaron, se completaron y siguen abiertas durante el año civil. El informe desglosa los resultados de la investigación de las quejas de los ciudadanos y los resultados departamentales.

El Informe Anual del SNP proporciona estadísticas a nivel de caso para las alegaciones sostenidas de mala conducta. Para cada caso con un resultado positivo, el informe enumera el número de caso del SNP, el número de personal implicado, la acusación y la acción departamental. Existen cuatro categorías de investigación: disciplina de mando, asuntos satélite, quejas ciudadanas e investigaciones departamentales. Una asunto satélite es "una presunta infracción que se descubrió a través de una investigación, pero que no formaba parte de la denuncia original".

Según el Informe Anual 2023 del SNP, las siguientes conclusiones se aplican a todas las denuncias:

**Absuelto:** La conducta fue legal, justificada y adecuada.

**Sostenida:** La conducta se produjo y constituyó una falta de conducta o un error de juicio.

**No probada:** Pruebas insuficientes para demostrar o refutar la acusación.

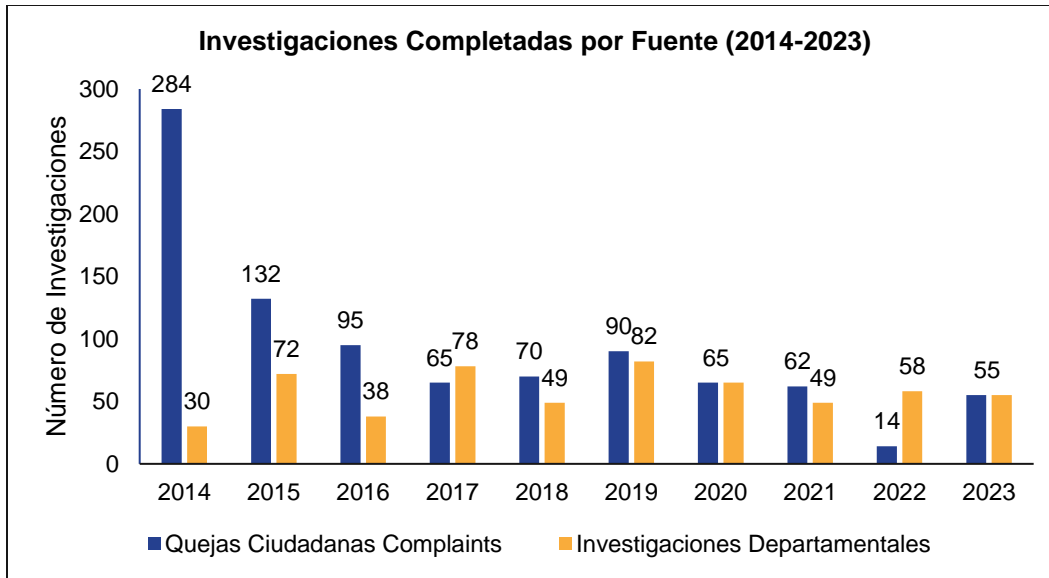
**Revisión de la política:** La acusación es cierta; sin embargo, la acción del empleado fue coherente con la política actual de la agencia. La política se someterá a revisión.

**Oficina:** La denuncia se archiva porque el denunciante no coopera con la investigación y no se dispone de pruebas suficientes para llegar a una conclusión justa y aplicar un juicio.

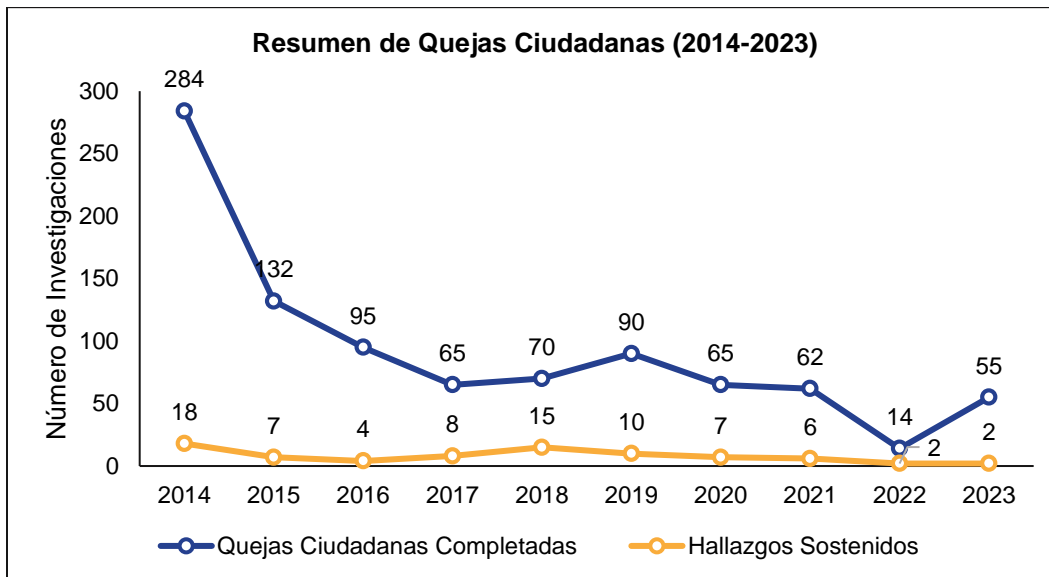
**Nota:** El Informe Anual del SNP no enumera las definiciones de los hallazgos "improbable" e "infundados".

La siguiente tabla muestra los resultados de las quejas ciudadanas y las investigaciones departamentales durante un período de 10 años. La categoría "Revisión de políticas" se incluyó por primera vez en el informe de 2023. Los resultados de la revisión de políticas se incluyen en la columna total de 2023.

Año	Sostenida	Absuelto	Improbable	Infundado	Oficina	Total
2014	33	36	154	75	16	314
2015	44	43	71	22	24	204
2016	28	31	45	15	14	133
2017	21	42	47	25	8	143
2018	46	37	22	10	4	119
2019	49	64	25	29	5	172
2020	40	43	8	30	9	130
2021	22	50	9	18	12	111
2022	5	37	7	15	8	72
2023	2	77	14	0	7	110*



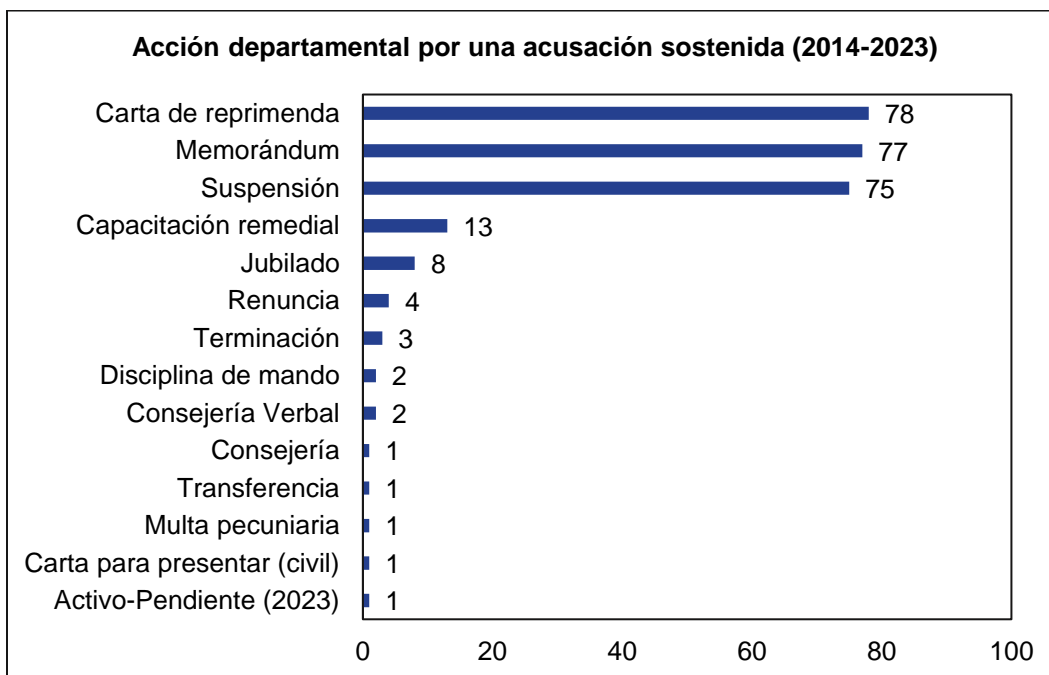
El número de investigaciones de denuncias ciudadanas ha disminuido en los últimos diez años. En promedio, hay 93 denuncias ciudadanas por año, con un máximo de 284 investigaciones en 2014 y un mínimo de 14 investigaciones en 2022. Es posible que el escaso número de quejas ciudadanas a SNP en 2022 esté relacionado con la apertura de la JRP para aceptar quejas ese año. El número de investigaciones departamentales ha fluctuado desde 2014. En promedio, hay 58 investigaciones departamentales por año, con un máximo de 82 investigaciones en 2019 y un mínimo de 30 investigaciones en 2014.



El número de quejas ciudadanas que concluyeron un hallazgo sostenido ha fluctuado a lo largo del tiempo. En promedio, hay 8 hallazgos sostenidos por año, con un máximo de 18 hallazgos sostenidos en 2014. Desde 2018, el número de hallazgos sostenidos ha disminuido año tras año, de 15 hallazgos sostenidos a 2 hallazgos sostenidos en 2022 y 2023.



El número de investigaciones departamentales que concluyeron un hallazgo sostenido fluctuó a lo largo del tiempo hasta alcanzar un máximo de 39 hallazgos sostenidos en 2019. En promedio, hay 21 hallazgos sostenidos por año. Desde 2019, el número de hallazgos sostenidos ha disminuido año tras año hasta un mínimo de cero hallazgos sostenidos en 2023. Uno esperaría que el número de hallazgos sostenidos fluctúe con el tiempo. La aparición de un patrón marcado en los hallazgos sostenidos sugiere que puede haber un cambio sistemático en el enfoque del DPR para emitir disciplina desde 2019.



De 2014 a 2023, la acción departamental más frecuente por una acusación sostenida de mala conducta fue la carta de reprimenda (78), seguida del memorando (77) y la suspensión (75). El cuadro anterior incluye los resultados de las quejas de los ciudadanos, las investigaciones departamentales, la disciplina de mando y los problemas de los satélites.

## Base de datos de disciplina policial de Rochester y la derogación de la 50-a

En junio de 2020, el estado de Nueva York promulgó una legislación "para enmendar la ley de derechos civiles y la ley de funcionarios públicos, en relación con la divulgación de los registros disciplinarios de las fuerzas del orden; y derogar el artículo 50-A de la Ley de Derechos Civiles relativa a la misma". A esta ley se le conoce coloquialmente como "la derogación de la 50-a". Ley de Derechos Civiles

El artículo 50-A(1) establecía que los expedientes disciplinarios de la policía eran confidenciales. Con la derogación de la 50-a, los miembros del público ahora pueden acceder a los registros disciplinarios a través de solicitudes de la Ley de Libertad de Información (LLI).<sup>11</sup>

En respuesta a la derogación de la 50-a, la ciudad de Rochester creó una herramienta en línea llamada Base de Datos de Disciplina del Departamento de Policía. La base de datos incluye registros "de cualquier investigación completada en la que se hayan fundamentado los cargos". A partir del 21 de mayo de 2024, la página web de inicio de la base de datos decía: "Se agregarán registros adicionales a la base de datos al concluir cada caso".<sup>12</sup>

A pesar de que la derogación de la sección 50-a facilitó la divulgación pública de los registros disciplinarios, cualquier registro de un archivo disciplinario de mando se elimina después de un año. En el transcurso de esta investigación de supervisión, la JRP observó que los archivos de disciplina de mando parecen ser eliminados rápidamente de la Base de Datos de Disciplinas.

La JRP llevó a cabo un análisis comparando el contenido de la Base de Datos de Disciplinas con los datos de los Informes Anuales de SNP. Los siguientes registros de hallazgos sostenidos de mala conducta con sanciones de carta de amonestación o superiores no se encuentran en la Base de Datos Disciplinarios. Es posible que falten archivos adicionales en la Base de Datos de Disciplinas, pero la JRP no puede confirmarlo solo con la información de los informes anuales.

Investigaciones de SNP que faltan en la base de datos disciplinaria				
SNP #	Tipo	Alegación	Acción Departamental	Fuente de información
97-1061	Denuncia Ciudadana	Procedimiento, Fuerza	Suspensión de 60 días	Base de datos de Democrat & Chronicle
23-0708*	Disciplina de mando	Desconocido	Activo-Pendiente	Informe Anual de SNP
23-0783	Disciplina de mando	Procedimiento	Suspensión de 3 días	Informe Anual de SNP

\*El DPR informó al JRP que a partir del 15 de mayo de 2024, el SNP #23-0708 permanecía "en la cadena de mando" y se transmitiría una vez completado. No está claro por qué se incluyeron los datos a nivel de caso en el informe anual si aún no se había emitido la medida departamental.

<sup>11</sup> Malgieri, Patrick M. and Terrance P. Flynn, "Repeal of Civil Rights Law 50-a Makes Police Disciplinary Records Public Through FOIL," June 12, 2020. <https://www.harrisbeach.com/insights/repeal-of-civil-rights-law-50-a-makes-police-disciplinary-records-public-through-foil/>.

<sup>12</sup> City of Rochester, "Police Department Discipline Database." <https://www.cityofrochester.gov/policediscipline/>.



### Datos a nivel de caso que faltan en los informes anuales

Un análisis de la Base de Datos de Disciplinas reveló que algunas investigaciones faltan en los Informes Anuales de SNP. Las siguientes investigaciones departamentales parecen estar ausentes de los datos a nivel de caso en los informes anuales desde 2014. Es posible que falten casos adicionales en los informes anuales, pero el JRP no puede confirmarlo solo con la información de la Base de Datos de Disciplinas.

Investigaciones de SNP que no aparecen en los informes anuales				
SNP #	Tipo	Alegación	Acción Departamental	Fuente de información
14-0762	Denuncia Ciudadana	Fuerza	Suspensión de 120 días	Base de datos de disciplinas
15-0466	Investigación Departamental	Proceimiento	Carta de reprimenda (2)	Base de datos de disciplinas
06-0628	Investigación Departamental	No presentó la SRR Fuerza/Descortesía	No se pudo localizar la Suspensión de 3 días	Base de datos de disciplinas
20-0077	Investigación Departamental	Cortesía	Suspensión de 5 días	Base de datos de disciplinas
22-0458	Disciplina de mando	Desconocido	Desconocido	Conjunto de datos de IA Pro compartido por DPR

El JRP preguntó sobre la acusación y la sanción para el SNP #22-0458 el 16 de mayo de 2024, porque la investigación se omitió en los informes anuales del SNP. Ya había pasado un año desde que se produjo el incidente. En el momento en que el JRP se enteró de este registro disciplinario, el DPR ya había eliminado el archivo y no pudo compartir ninguna información al respecto.

### Accidentes de Vehículos de Flota

Algunos archivos de la base de datos disciplinaria incluyen un índice completo de oficiales. El índice de oficiales enumera todas las acusaciones de mala conducta a lo largo de la carrera del oficial, con parte de la información redactada. Los índices de oficiales revelaron información sobre la respuesta departamental a los accidentes de vehículos de flota.

Hay tres accidentes de vehículos de flota en la Base de Datos de Disciplina de la Policía de Rochester que resultaron en cartas de reprimenda, pero parecen faltar en los informes anuales: SNP #07-0632, SNP #08-1144, SNP #13- 0714. La sanción de carta de amonestación sugiere que estos accidentes de vehículos de flota se manejaron como medidas disciplinarias. Hay catorce accidentes de vehículos de flota, que resultaron en memorandos y/o escuelas de manejo, que no se incluyeron en los datos a nivel de caso de los informes anuales de 2007 a 2019. No está claro si el SNP considera esos accidentes de vehículos de flota como investigaciones departamentales.

### Inconsistencias en la disciplina de mando

Al analizar los datos históricos de los Informes Anuales del SNP, el JRP encontró irregularidades en la presentación de informes sobre la disciplina de mando. El Informe Anual del SNP de 2017 contenía inconsistencias en la aplicación y presentación de informes de la disciplina de mando. Dos casos de disciplina de mando dieron lugar a memorandos en 2017. Como se establece en el acuerdo de negociación colectiva, la Orden General 305 (Disciplina de Mando) y el Manual del SNP, un memorándum no es una sanción apropiada para la disciplina de mando. Otros dos casos de disciplina de mando informaron incorrectamente de la sanción como "disciplina de mando".

<b>Aplicaciones inconsistentes de la disciplina de mando</b>				
<b>SNP #</b>	<b>Número de personal</b>	<b>Alegación</b>	<b>Acción Departamental</b>	<b>Inconsistencia</b>
17-0159	1	Procedimiento	Memorándum	Penalización inapropiada
17-0551	1	Procedimiento	Memorándum	Penalización inapropiada
17-1081	1	Procedimiento	Disciplina de mando	Falta Penalización
19-0220	1	Procedimiento	Disciplina de mando	Falta Penalización

## Prácticas

### El papel de la discrecionalidad en la emisión de medidas disciplinarias

Las políticas del DPR y el acuerdo de negociación colectiva dejan en claro que el Jefe de Policía tiene la discreción exclusiva de presentar cargos departamentales y emitir medidas disciplinarias por hallazgos sostenidos de mala conducta. Cuando la decisión de disciplinar a los oficiales se deja a discreción de un individuo, hay oportunidades para que los prejuicios superen los hechos y la justicia.

En interés de la transparencia y la equidad, muchos organismos encargados de hacer cumplir la ley han codificado este proceso de toma de decisiones con políticas explícitas. Por ejemplo, el Departamento de Policía de la Ciudad de Nueva York (NYPD, por sus siglas en inglés) ha publicado un documento detallado llamado Pautas de sanciones del sistema disciplinario, que explica la información específica que se considera al emitir sanciones disciplinarias. Al emitir medidas disciplinarias, los departamentos suelen sopesar *los factores agravantes y atenuantes*, que son circunstancias únicas que pueden influir en la gravedad de una sanción. Las pautas del Departamento de Policía de Nueva York describen con precisión los factores que agravarían o mitigarían una sanción.<sup>13</sup>

El JRP preguntó al enlace del DPR con el JRP sobre la decisión del Jefe de emitir medidas disciplinarias después de que concluyera una investigación para sostener el hallazgo. JRP preguntó: "La página 15 [del Manual del SNP] describe los pasos a seguir después de que el Jefe dictamine que se deben presentar cargos departamentales contra un oficial. Una vez finalizada una investigación, ¿qué factores contribuyen a la decisión del Jefe de que se deben presentar cargos? ¿Hay casos en los que el Jefe dictaminó no presentar cargos departamentales después de que una investigación sostuviera la(s) acusación(es) de mala conducta?"

La posición del DPR es que una variedad de factores afecta la decisión de emitir medidas disciplinarias. El Jefe es el único que puede determinar una sanción/fallo, por lo que depende de él decidir sobre un hallazgo final. Cada situación es única, con diferentes circunstancias y hechos que pueden influir en su decisión.

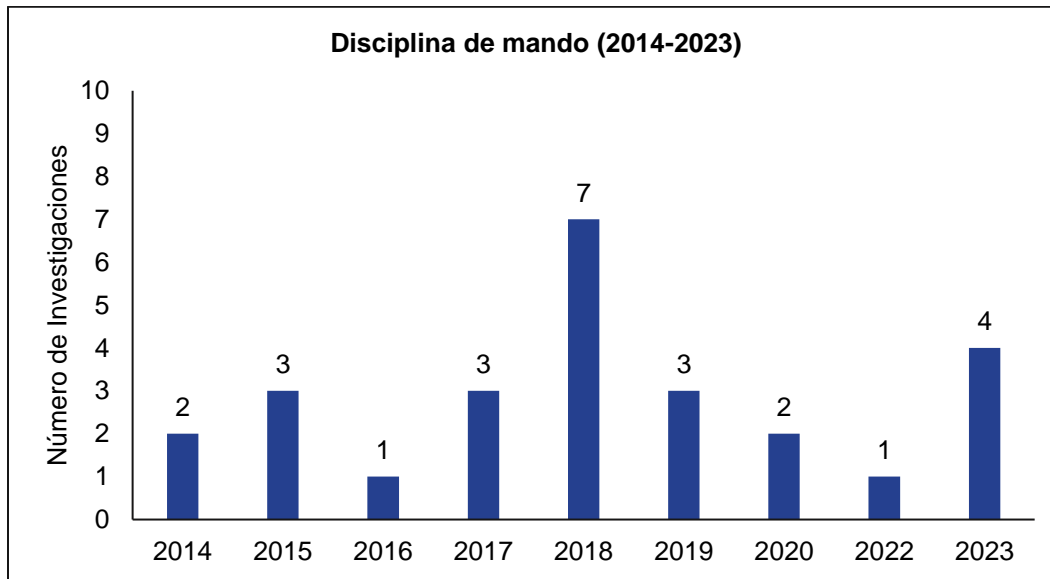
El JRP también preguntó directamente sobre la toma de decisiones al jefe David Smith. Sin embargo, el Jefe se negó a responder. El Jefe pidió que se examinara un borrador de esta investigación de supervisión terminada, tras lo cual decidiría si sería necesaria una entrevista oficial.

---

<sup>13</sup> New York City Police Department, "Disciplinary System Penalty Guidelines," (2021). [https://www.nyc.gov/assets/nypd/downloads/pdf/public\\_information/disciplinary-system-penalty-guidelines-effective-01-15-2021-competite-.pdf](https://www.nyc.gov/assets/nypd/downloads/pdf/public_information/disciplinary-system-penalty-guidelines-effective-01-15-2021-competite-.pdf).

## Revisión de los Registros de Disciplina de Mando

Es difícil evaluar la práctica de la disciplina de mando debido a la eliminación rutinaria de los registros. Los Informes Anuales del SNP dan algunos detalles sobre cada instancia de disciplina de mando: el número de registro del SNP, el número de personal involucrado, la acusación y la sanción.



El número de investigaciones disciplinarias de mando ha fluctuado desde 2014, con un promedio de 3 investigaciones por año desde 2014. Si bien el número de investigaciones disciplinarias de mando no ha cambiado notablemente, representa una proporción más alta de todas las disciplinas en los últimos años. En 2023, la disciplina de mando representó el 67% de todas las medidas disciplinarias impuestas a los oficiales de la RPD. El número de investigaciones disciplinarias de mando alcanzó un máximo en 2018 con 7 investigaciones, pero la disciplina de mando solo representó el 21% de toda la disciplina ese año. El JRP continuará evaluando la práctica de la disciplina de mando para monitorear este patrón.

El JRP revisó los cuatro casos de disciplina de mando incluidos en el Informe Anual 2023 del SNP. La siguiente revisión de los registros individuales del personal no constituye una investigación del JRP sobre las denuncias de mala conducta de los oficiales, sino más bien una evaluación de la práctica de la disciplina de mando.

## Revisión de la Disciplina de Mando #1

**Número de caso SNP:** 23-0036

**Días para el inicio:** 3 días

**Acusación de Disciplina de Mando:** Violación de la política de persecución

**Sanción de Disciplina de Mando:** Carta de reprimenda

**Descripción del incidente:** En diciembre de 2022, un oficial del DPR inició una persecución de vehículos después de intentar "detener un vehículo que era buscado por varias órdenes de arresto del condado y por los investigadores en relación con robos de automóviles y robos de convertidores catalíticos". A los pocos minutos, los supervisores le indicaron al oficial que pusiera fin a la persecución. El oficial continuó la persecución durante más de diez minutos, con partes de la persecución fuera de la ciudad de Rochester.

**Revisión de JRP:** El formulario de disciplina de comando alegó que el oficial violó la Orden General 530 (Conducción de Respuesta de Emergencia; Persecución Conducción). El JRP entiende que esta violación cae bajo las Reglas y Regulaciones 1.1 (A), Obediencia a las Leyes, Ordenanzas y Reglas, que es una violación de clase 1. El momento, la violación y la sanción de este incidente cumplen con los criterios de elegibilidad para la disciplina de mando. Es importante tener en cuenta que tal violación no habría sido elegible para la disciplina de mando bajo acuerdos de negociación colectiva anteriores.

El formulario de disciplina de mando también señaló que el oficial "admitió saber que no podía perseguir el vehículo, que deliberadamente no transmitió su intento de detenerlo y que continuó después de que un supervisor terminara la persecución". El comportamiento en esta nota parece sugerir que el oficial no cumplió con la orden legal de un supervisor. Eso podría indicar una violación de las Reglas y Regulaciones 1.3 (Obediencia a órdenes), una violación de clase 3.<sup>14</sup> Las violaciones de Clase 3 no son elegibles para la disciplina de mando.

El Jefe de Policía declaró en la carta de reprimenda: "Este asunto puede ser tomado en cuenta si es necesario imponerle medidas disciplinarias en el futuro". La carta no mencionaba que el registro de medidas disciplinarias sería purgado después de un año sin incidentes. Una comparación con otros registros de personal revela que la frase mencionada aparece en todas las cartas de amonestación. Tal lenguaje puede no ser apropiado dados los parámetros de la disciplina de mando.

---

<sup>14</sup> RPD Rules and Regulations § 1.3 (Obedience to Orders): a) Employees shall comply with all lawful orders. Non-compliance shall be insubordination.

## Revisión de la Disciplina de Mando #2

**Número de caso SNP:** 23-0248

**Días para el inicio:** 15 días y 200 días

**Alegación de disciplina de mando:** GO 250 [sic] III D. 4. E. El hecho de que no permanezca con el prisionero da lugar a su fuga

**Penalización por disciplina de mando:** Transferencia

**Descripción del incidente:** El 15 de junio de 2023, se le ordenó a un oficial que "se sentara en la guardia de prisioneros" para un paciente del hospital con una orden de arresto pendiente. En el transcurso del servicio del oficial, el oficial no pudo localizar al paciente, que había abandonado los terrenos del hospital.

El formulario de disciplina de mando alega que el oficial violó la Orden General 520 (Transporte y Procesamiento de Prisioneros). El JRP entiende que esta violación cae dentro de las Reglas y Regulaciones 1.1 (A), Obediencia a Leyes, Ordenanzas y Reglas, que es una violación de clase 1. El momento, la violación y la sanción de este incidente cumplen con los criterios de elegibilidad para la disciplina de mando.

Una Orden de Protección del 13 de junio de 2023 también está incluida en este paquete de disciplina de comando. La Orden de Protección instruye al oficial a "abstenerse de agredir, golpear, acechar, acosar, amenazar, intimidar, amenazar, hacer comentarios de cualquier tipo que puedan interpretarse como de naturaleza ofensiva o cometer [sic] cualquier delito contra [censurado]". La Orden de Protección no emite una acusación de mala conducta, sino que dice: "Se le informa que una conducta similar adicional de su parte puede resultar en una acción disciplinaria".

En octubre de 2023, el Jefe de Policía emitió una correspondencia intradepartamental en la que describía un incidente ocurrido en marzo de 2023, en el que se veía al agente en un vídeo "confraternizando" con un cliente en un bar con el uniforme completo. El Jefe escribió: "El propósito de esta correspondencia intradepartamental es cerrar ambos paquetes disciplinarios de comando bajo SNP - 2023-0248. El paquete de disciplina de mando completo describe la fuga de prisioneros y esta correspondencia intradepartamental documenta el primer incidente y garantiza [sic] que ambos incidentes se cierren adecuadamente".

**Revisión de JRP:** Este registro combina dos violaciones. La Orden de Protección de junio de 2023 no menciona que esté relacionada con el incidente de marzo de 2023, pero su inclusión en el paquete disciplinario lleva a esa conclusión.

No hay evidencia de procedimientos disciplinarios de mando para el primer incidente hasta octubre de 2023. Si el procedimiento no hubiera comenzado antes del 15 de junio de 2023, la disciplina de mando no habría sido apropiada. El Jefe de Policía parece haber hecho una excepción al parámetro de los 90 días, ampliándolo a 200 días. El JRP preguntó acerca de la discrecionalidad en la extensión del período de disciplina de mando. El jefe se negó a responder. Pidió que se examinara un borrador de esta investigación de supervisión completada, tras lo cual decidiría si sería necesaria una entrevista oficial.

La Orden de Protección menciona, pero no alega violaciones de las Reglas y Regulaciones 4.1 (conducta) y 1.6 (insubordinación), que son violaciones de clase 3. Si estas son las verdaderas acusaciones del incidente de marzo de 2023, la disciplina de mando no sería apropiada. En la correspondencia intradepartamental de octubre se alega una violación de las Reglas y Reglamentos 4.29 (confraternización), que no figura en la lista de clasificación del convenio colectivo. No está claro por qué el Jefe exigió al oficial que revisara las Reglas y Regulaciones 4.1 (conducta) y 1.6 (insubordinación) y omitió las Reglas y Regulaciones 4.29 (confraternización) en su Orden de Protección de junio de 2023.

### Revisión de la Disciplina de Mando #3

**Número de caso SNP:** 23-0708  
**Días para el inicio:** Desconocido  
**Acusación de Disciplina de Mando:** Desconocido  
**Sanción de Disciplina de Mando:** Activo-Pendiente

**Descripción del incidente:** Desconocido

**Revisión de JRP:** A partir del 21 de mayo de 2024, este paquete de disciplina de comando faltaba en la Base de Datos de Disciplina de la Policía de Rochester. El 25 de abril de 2024, el JRP solicitó los registros de acuerdo con el procedimiento establecido para el intercambio de información. El DPR informó al JRP que a partir del 15 de mayo de 2024, el SNP #23-0708 permanecía "en la cadena de mando" y se transmitiría una vez completado. No está claro por qué se incluyeron los datos a nivel de caso en el informe anual si aún no se había emitido la medida departamental.

### Revisión de la Disciplina de Mando #4

**Número de caso SNP:** 23-0783  
**Días para el inicio:** 4 días  
**Acusación de Disciplina de Mando:** GO 210-III-A  
**Sanción de Disciplina de Mando:** Suspensión

**Descripción del incidente:** Un oficial solicitó tiempo libre antes de las vacaciones de Acción de Gracias de 2023. Su oficial al mando respondió que el oficial tendría que pasar por el típico proceso de "selección de vacaciones" para tomarse un tiempo libre el Día de Acción de Gracias y el día después del Día de Acción de Gracias. Posteriormente, el oficial solicitó una combinación de tiempo por enfermedad y tiempo compensatorio durante la semana de vacaciones. Después de que el oficial solicitara licencia por enfermedad para su turno de Acción de Gracias, el oficial al mando realizó una visita domiciliaria. El oficial al mando llegó a la conclusión de que el oficial no estaba en casa.

El formulario de disciplina de mando alega una violación de la Orden General 210 (Licencia por enfermedad). El JRP entiende que esta violación cae bajo las Reglas y Regulaciones 1.1 (A), Obediencia a las Leyes, Ordenanzas y Reglas, que es una violación de clase 1. El momento, la violación y la sanción de este incidente cumplen con los criterios de elegibilidad para la disciplina de mando.

**Revisión de JRP:** A partir del 21 de mayo de 2024, este paquete de disciplina de comando faltaba en la Base de Datos de Disciplina de la Policía de Rochester. El 25 de abril de 2024, el JRP solicitó los registros de acuerdo con el procedimiento establecido para el intercambio de información. El DPR cumplió con la solicitud el 15 de mayo de 2024.

El oficial al mando declaró en el apéndice de disciplina de mando: "Creo que [el oficial] usó dos casos de enfermedad... para eludir la denegación de días libres el 23/11 y el 24/11". Esta declaración sugiere que el oficial al mando creyó que el oficial no era sincero sobre su uso de la licencia por enfermedad. El oficial al mando no alegó una violación de las Reglas y Regulaciones 4.6 (Veracidad), una violación de clase 3.

## Intercambio de información

### Intercambio de información en el artículo 18 de la Carta de la Ciudad

El artículo 18 de la Carta Constitucional de la Ciudad requiere que el JRP y el DPR compartan información específica sobre las quejas. La ley establece: "El DPR y la Ciudad proporcionarán al [JRP], según se solicite: acceso a todos los documentos y pruebas, incluidos, entre otros, los archivos del personal del DPR, la base de datos IA Pro, todas las demás bases de datos del DPR, los archivos de investigación del SNP..."<sup>15</sup>

Además, el JRP debe notificar al DPR al aceptar una queja, y el DPR debe notificar al JRP al aceptar una queja.<sup>16</sup> A partir del 21 de mayo de 2024, el DPR no notifica al JRP cuando el SNP inicia una investigación basada en una queja interna. A pesar del mandato de la Carta Constitucional de la Ciudad, el Departamento de Derecho de la Ciudad ha aconsejado al DPR que solo notifique al JRP cuando el SNP comience una investigación basada en una queja ciudadana.

El SNP también debe proporcionar al JRP todo el expediente del caso de investigación relacionado con una denuncia cuando se completa una investigación. El SNP debe presentar los resultados al JRP en un plazo de cinco días hábiles.<sup>17</sup> La posición del DPR y del Departamento de Derecho de la Ciudad es que esta parte de la Carta Constitucional de la Ciudad dependía del poder exclusivo del JRP para disciplinar a los funcionarios. El JRP no está de acuerdo con esta posición. La posición del DPR y del Departamento de Derecho de la Ciudad es que los hallazgos y recomendaciones del SNP no deben compartirse con el JRP.

El JRP y el DPR han acordado compartir información con un sistema seguro de transferencia de archivos (ATS) a través de Microsoft SharePoint y GeneTech Clearance, un sistema de gestión de evidencia digital. Después de aceptar una denuncia, el JRP transmite una notificación de inicio de investigación del JRP al Jefe de Policía y al SNP. La Notificación de Inicio de la Investigación de JRP enumera al oficial en cuestión, si se conoce, los detalles del incidente, las posibles violaciones de las Reglas y Regulaciones y/o las órdenes generales, y si el informe involucra una posible actividad delictiva. El paquete incluye una copia de la denuncia, con los nombres redactados, y una solicitud inicial de fuente de información.

En octubre de 2022, el DPR inició un proceso de intercambio regular de información con el JRP. Después de aceptar una queja, SNP prepara una carta de Aviso de Investigación (NOI). La NOI incluye el número de caso del SNP, la fecha de transmisión, el nombre del denunciante, los oficiales en cuestión, la fecha de la queja, los detalles del incidente y los números de informe policial relacionados.

### Interpretación del Mandato de la Carta Constitucional de la Ciudad sobre el Intercambio de Información

A pesar del mandato del Artículo 18 de la Carta Constitucional de la Ciudad de que "cualquier queja recibida y aceptada por el SNP se transmitirá a la Junta", el DPR solo notifica al JRP de las investigaciones que se originan a partir de quejas ciudadanas. Esto a pesar de que el manual del SNP establece que las investigaciones pueden originarse en una variedad de fuentes, incluidas las quejas internas presentadas a través de la cadena de mando. El Informe Anual del SNP 2023 indicó que

---

<sup>15</sup> Charter of the City of Rochester § 18-3(H) <https://ecode360.com/35278812>

<sup>16</sup> Charter of the City of Rochester § 18-5(F)(1)

<sup>17</sup> Charter of the City of Rochester § 18-5(G)(4)



durante el año calendario 2023 se iniciaron 11 investigaciones departamentales. El DPR no proporcionó cartas de notificación de investigación al JRP sobre esas investigaciones.

### **Análisis de transferencia segura de archivos (ATS)**

Hasta el 21 de mayo de 2024, el SNP había remitido 30 casos al JRP a través de cartas NOI desde el 6 de octubre de 2022. En promedio, el SNP transmite el aviso de investigación tres días después de recibir la queja. El JRP buscó comparar el número de quejas ciudadanas enumeradas en los informes anuales del SNP con el número de cartas NOI transmitidas a través de la ATS. La siguiente tabla muestra el número de cartas NOI recibidas cada año y el número de quejas ciudadanas enumeradas en el Informe Anual del SNP.

<b>Año</b>	<b>Cartas de Aviso de Investigación (CAI)</b>	<b>Denuncias Ciudadanas Iniciadas</b>
<b>2022</b>	6	12
<b>2023</b>	17	14
<b>2024</b>	7	N/A

Entre el 6 de octubre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, el DPR transmitió 6 cartas de Aviso de Investigación al JRP. El Informe Anual del SNP de 2022 mencionó que el DPR inició 12 investigaciones que se originaron como quejas ciudadanas durante todo el año. No es posible comparar los dos números, ya que el JRP solo recibió cartas NOI durante un período de tres meses.

Durante el año calendario 2023, el DPR transmitió 17 cartas de Aviso de Investigación al JRP. Cada una de las cartas indicaba que la queja se originó como una "queja ciudadana". El Informe Anual del SNP de 2023 mostró que el DPR inició 14 investigaciones a partir de denuncias ciudadanas. No está claro si el DPR puede tener una definición diferente de "queja ciudadana", ya que el número de cartas NOI no coincide con el número de quejas ciudadanas iniciadas.

Al 21 de mayo de 2024, el DPR había transmitido 7 cartas NOI al JRP durante el año calendario 2024.

## Conclusión

El Departamento de Policía de Rochester ha visto una disminución persistente en la disciplina en los últimos cinco años, lo que sugiere que puede haber un nuevo enfoque de la disciplina policial por completo. Desde 2019, la Sección de Normas Profesionales ha emitido menos hallazgos sostenidos para investigaciones de mala conducta cada año, culminando en un mínimo histórico de dos hallazgos sostenidos en 2023: cero hallazgos sostenidos para investigaciones departamentales y dos hallazgos sostenidos para quejas ciudadanas.

El acuerdo de negociación colectiva más reciente entre el Locust Club y la ciudad de Rochester redefinió la práctica de la disciplina de mando para que ya no esté reservada para la disciplina de infracciones menores. La práctica de purgar cualquier registro de disciplina de mando es inconsistente con el concepto de disciplina progresiva. Además, el JRP descubrió que el DPR no se ha adherido a las políticas que rigen la disciplina de mando en los últimos diez años.

Con respecto a la disciplina de mando, la RPD:

1. Presuntas violaciones aparentemente mal clasificadas para ajustarse a los criterios de elegibilidad para la disciplina de mando;
2. Emitió sanciones inapropiadas por disciplina de mando;
3. Extendió el período de 90 días para emitir medidas disciplinarias de mando sin explicación;
4. Se omitieron los casos de disciplina de mando en los informes anuales del SNP; y
5. Se omitieron los archivos de disciplina de comando de la base de datos de disciplinas a partir del 21 de mayo de 2024.

El JRP encontró que muchas de las políticas del DPR relacionadas con la disciplina están desactualizadas. El Manual SNP no se ha actualizado desde febrero de 2014. La Orden General 305 (Disciplina de Mando) no se ha actualizado para reflejar los cambios en el acuerdo de negociación colectiva más reciente. El DPR rescindió la Orden General 320 (Junta de Revisión Civil) el 18 de febrero de 2024, pero no ha instituido una orden general para la Junta de Responsabilidad Policial hasta el 21 de mayo de 2024. Algunas sanciones no se incluyen en la clasificación de sanciones del convenio colectivo de trabajo, incluido el Reglamento 4.29 (confraternización).

El DPR no se adhiere a la Carta Constitutiva de la Ciudad de Rochester con respecto al intercambio de información con el JRP. A pesar del mandato del Artículo 18 de la Carta Constitucional de la Ciudad de que "cualquier queja recibida y aceptada por el SNP se transmitirá a la Junta", el DPR solo notifica al JRP de las investigaciones que se originan a partir de quejas ciudadanas. La Carta Constitucional de la Ciudad establece que el SNP debe proporcionar al JRP todo su expediente de investigación relacionado con una queja cuando se completa una investigación. Además, el SNP debe presentar los resultados de una investigación al JRP en un plazo de cinco días hábiles. En contraste con el mandato de la Carta Constitucional de la Ciudad, la posición del DPR y el Departamento de Derecho de la Ciudad es que los hallazgos y recomendaciones del SNP no deben compartirse con el JRP.

Por último, el DPR limitó efectivamente el alcance de esta investigación de supervisión al negarse a responder preguntas sobre la toma de decisiones al emitir medidas disciplinarias a menos que pudieran revisar un borrador de esta investigación de supervisión completa.

## Apéndice 1: Violaciones Elegibles para la Disciplina de Mando

Regla	Descripción	Clase	2016-19	2019-24
1.1 (A)	Obediencia a las leyes, ordenanzas y reglas	1		x
1.1 (B)	Ayudar a otras personas	1		x
1.1 (C)	Constituye una violación	1		x
1.2 (A)	Familiaridad con las leyes, ordenanzas y reglas: Regresar de una ausencia	1	x	x
1.2 (B)	Familiaridad con las leyes, ordenanzas y reglas: Falta de familiaridad no defensa	1	x	x
1.2 (C)	Familiaridad con las leyes, ordenanzas y reglas: Hacer los cambios indicados	1	x	x
1.4	Emisión de órdenes	1		x
1.5	Conflicto de órdenes	1		x
2.2 (A)	Identificación: Jurada	1		x
2.2 (B)	Identificación: no jurada	1		x
2.3	Responder cuando se le indique	1	x	x
2.4	Reporte para el servicio	1	x	x
2.7	Cooperación/Coordinación	2	x	x
2.8	Búsqueda de información sobre los deberes	1	x	x
2.9	Inspección del área de asignación	1	x	x
2.10	Abandono del área de asignación	2	x	x
2.11	Actitud e imparcialidad	1		x
2.12	Asistencia a los compañeros de trabajo	2	x	x
2.17	Entrega de órdenes de arresto/citaciones	1		x
2.19	Vagancia o dormir de servicio/Congregación	1	x	x
2.20	Leer cuando es asignado a sus deberes	1	x	x
2.21	Supervisores a los que se dirige por título	1	x	x
2.22	Ocultamiento	1	x	x
3.2	Haciendo negocios privados cuando está asignado a su trabajo	1		x
3.4	Preferencia	1		x
3.5	Venta de tickets o donaciones	1		x
3.7	Recomendando abogados	1		x
4.7	Rumores maliciosos	1	x	x
4.12	Actividad política	1		x
4.13	Buscar/aceptar una indemnización por daños y perjuicios	1		x
4.14	Deudas	1		x
4.16	Correspondencia, Membretes	1		x
4.17	Tarjetas Personales	1	x	x
4.18	Propiedad y equipo del Departamento	1	x	x
4.19	Instalaciones y propiedades del departamento	1		x
4.22	Consumo de tabaco	1	x	x
4.24	Solicitudes de permisos de armas	1		x
4.26	Avisos, Publicación, Circulación	1		x
4.28	Responsabilidad de los empleados mientras están suspendidos de sus funciones	1		x
5.2	Denuncia de infracciones	1		x
5.5	Información sobre la delincuencia	1		x
5.7	Dirección y número de teléfono	1	x	x

## Apéndice 2: Clasificación de las sanciones

City of Rochester and the Rochester Police Locust Club, Inc.

### APPENDIX 1 DISCIPLINE GUIDELINES & CLASSIFICATION OF PENALTIES

The parties agree that the following are guidelines to be used in determination of penalties for discipline.

- A. Table of Penalties: Penalties may be assessed up to the maximum listed below for infractions as classified in accordance with Appendix 1:

	<u>1st Incident</u>	<u>2nd Incident</u>	<u>3rd Incident</u>
<u>Class 1</u>	3 Day Suspension	10 Day Suspension	20 Day Suspension
<u>Class 2</u>	10 Day Suspension	30 Day Suspension	60 Day Suspension
<u>Class 3</u>	Dismissal	Dismissal	Dismissal

- A. The Chief at his sole discretion may assess penalties in excess of those listed above. In the event the Chief chooses to exceed or reduce the penalties listed above, he shall explain his reasoning, in writing to the member, with copy to the Locust Club.
- B. The Chief, at his discretion, may consider extenuating circumstances and may impose a lesser penalty than listed above.
- C. Loss of accrued time may be substituted for suspensions without pay upon the request of the member and at the discretion of the Chief.
- D. The imposition of discipline is not grievable. Appeals of discipline shall be in accordance with Section 76 of the NY State Civil Service Law.

**CLASSIFICATION OF PENALTIES**

**MANUAL OF RULES AND REGULATIONS  
TABLE OF CONTENTS**

**SECTION I - ORDERS and DISCIPLINE**

1.1	(A) Obedience to Laws, Ordinances and Rules	3*
	(B) Assist Other Persons	
	(C) Constitutes Violation	
	(D) Conviction	
1.2	Familiarity with the Laws, Ordinances and Rules	1
	(A) Returning from Absence	
	(B) Unfamiliarity No Defense	
	(C) Making Changes as Directed	
1.3	Obedience to Orders	3
	(A) Comply with Orders	
	(B) Geographic Limits	
1.4	Issuance of Orders	1
1.5	Conflict of Orders	1
1.6	Insubordination	3

**SECTION II - PERFORMANCE of and  
ATTENTION to DUTY**

2.1	General Duties	2
	(A) Protection of Life and Property	
	(B) Duties	
2.2	Identification	1
	(A) Sworn	
	(B) Non-Sworn	
2.3	Respond when Directed	1
2.4	Reporting for Duty	1
2.5	Absence from Duty	2
2.6	Action Required Regardless of Assignment	3
2.7	Cooperation/Coordination	2

City of Rochester and the Rochester Police Locust Club, Inc.

2.8	Seeking Information Regarding Duties	1
2.9	Inspecting Area of Assignment	1
2.10	Leaving Area of Assignment	2
2.11	Attitude and Impartiality	1
2.12	Assistance to Fellow Employees	2
2.13	Assistance to Citizens	2
2.14	Medical Attention for Ill Persons	2
2.15	Arrests	3
2.16	Investigations	3
2.17	Serving Warrants/Subpoenas	1
2.18	Appearance Required	2
2.19	Loitering or Sleeping on Duty/ Congregating	
2.20	Reading on Duty	1
2.21	Supervisors Addressed by Title	1
2.22	Concealment	1
2.23	Performance of Duties	3

**SECTION III - USE OF OFFICIAL POSITION**

3.1	City of Rochester Code of Ethics	2
3.2	Conducting Private Business or Association on Duty	1
3.3	Use of Badge or Position for Personal Gain	2
3.4	Preferment	1
3.5	Sale of Tickets or Donations	1
3.6	Soliciting Gifts, Gratuities, etc.	3
3.7	Recommending Attorneys	1
3.8	Giving Surety for Persons in Custody (Bail)	2
3.9	Withdrawing Charges	2
3.10	Communicating Information to Aid Evasion	3
3.11	Civil Cases	2

**SECTION IV - GENERAL CONDUCT**

4.1	Conduct	3
4.2	Courtesy	2
4.3	No Connections with Liquor Establishment	2
4.4	Personal Associations	2
4.5	Frequenting Unlawful Establishments	3
4.6	Truthfulness	3
4.7	Malicious Rumors	1
4.8	Discussing Evidence	3
4.9	Divulging Police Information	3
4.10	Speeches, Statements, etc.	2
4.11	Membership and Organizations	2
4.12	Political Activity	1
4.13	Seeking/Accepting Compensation for Damages	1
4.14	Debts	1
4.15	Expenditures of Department Funds	2
4.16	Correspondence, Letterheads	1
4.17	Personal Cards	1
4.18	Department Property and Equipment	1
4.19	Department Facilities & Property	1
4.20	Use of Alcoholic Beverages	3
4.21	Gambling	3
4.22	Use of Tobacco	1
4.23	Controlled Substances	3
4.24	Applications for Pistol Permits	1
4.25	Harassment	2
4.26	Notices, Posting, Circulation	1
4.27	Cooperation with Internal Investigations	2
4.28	Responsibility of Employees while Suspended From Duty	1